



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



MDGIF

FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM

Mercado de Trabajo y Juventud:

Desafíos, Retos y Oportunidades para el empleo solidario y trabajo decente en Nicaragua

Managua, febrero de 2011

El presente documento fue elaborado por el Sr. Donald García Osorio consultor externo, bajo la coordinación y supervisión del Ministerio del Trabajo a través del Observatorio del Mercado Laboral, instancia de la Dirección General de Políticas de Empleo y Salario, en el marco del Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración.

CONTENIDO

INTRODUCCION	II
ANTECEDENTES	IV
METODOLOGIA	VI
ALCANCE DEL TRABAJO DE CAMPO	VI
INSTRUMENTOS	VII
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	VII
CONSIDERACIONES PARA EL ANÁLISIS	VII
OBJETIVOS	VIII
OBJETIVO GENERAL	VIII
OBJETIVO ESPECIFICOS	VIII
I- ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS	1
1.1. POBLACIÓN TOTAL Y CRECIMIENTO	1
1.2. NICARAGUA EN PLENA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: REDUCCIÓN DE LA FECUNDIDAD Y MORTALIDAD Y CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE EDAD DE LA POBLACIÓN	2
1.2.1. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE EDAD DE LA POBLACIÓN	2
1.2.2. CAMBIOS DEMOGRÁFICOS	3
1.3. DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DE LA POBLACIÓN, URBANIZACIÓN Y MIGRACIÓN INTERNA	4
II- CONTEXTO SOCIOECONOMICO	7
2.1. CONTEXTO SOCIAL: EVOLUCIÓN DE LA POBREZA	7
2.2. CONTEXTO ECONOMICO	11
III- MERCADO LABORAL	14
3.1. GENERALIDADES DEL MERCADO LABORAL NICARAGÜENSE	14
3.2. LAS JUVENTUDES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	17
3.2.1. <i>CONDICION DE ACTIVIDAD</i>	17
3.2.2. <i>OCUPACION POR CATEGORIAS OCUPACIONALES</i>	19
3.2.3. <i>OCUPACION POR GRUPOS OCUPACIONALES</i>	23
3.2.4. <i>OCUPACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA</i>	27
3.2.5. <i>CARACTERISTICAS DEL DESEMPLEO</i>	29
3.2.6. <i>ESTUDIO Y TRABAJO</i>	32
3.2.7. <i>TRABAJO INFANTIL Y SUS VINCULACIONES CON EL EMPLEO JUVENIL</i>	36
IV- MARCO JURIDICO E INSTITUCIONAL PARA EL EMPLEO JUVENIL	38
4.1. MARCO JURÍDICO	38
4.2. MARCO INSTITUCIONAL	42

V-	REVISIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS EXISTENTES VINCULANTES CON EL EMPLEO JUVENIL ...	46
5.1.	POLÍTICA SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO: AVANCES PARA LA SUPERACION DE LA POBREZA	47
5.2.	POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO	49
5.2.1.	INTERMEDIACIÓN LABORAL	50
5.2.2.	ORIENTACIÓN LABORAL	51
5.2.3.	PROYECTOS DE AUTOEMPLEO (PAE)	52
5.2.4.	PROYECTO MI PRIMER EMPLEO	54
5.3.	CENTROS DE INFORMACION, CAPACITACION Y ATENCION A LOS JOVENES (CICAS)	55
5.4.	PROGRAMA CONJUNTO DE JUVENTUD, EMPLEO Y MIGRACION	57
VI-	PERCEPCIONES DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE EL EMPLEO JUVENIL.....	64
VII-	CONCLUSIONES	77
VIII-	RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACION DE LA POLITICA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL Y SU PLAN DE ACCIÓN	80
8.1.	GENERACIÓN DE OPCIONES DE POLÍTICAS	87
	BIBLIOGRAFÍA	90
	ANEXOS.....	94
	DEFINICIONES BÁSICAS.....	94
	ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN LA PRIMERA ETAPA DE CONSULTAS	98
	PERFIL DE LOS PARTICIPANTES.....	99
	GUÍA DE ENTREVISTA A PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS.....	102
	GUÍA DE GRUPO FOCAL CON ORGANIZACIONES DE JÓVENES, EMPLEADORES, TRABAJADORES Y PODER CIUDADANO.....	105
	ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN EDUCACIÓN	108
	INSTRUCCIONES METODOLÓGICAS PARA EL FORO DE EMPLEO JUVENIL.....	111

PRESENTACION

Con el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN), hemos avanzado en la superación de la pobreza, en la Seguridad y Soberanía Alimentaria y Nutricional, en la educación y salud gratuita, en la reducción del analfabetismo, en la capitalización del campesinado y seguimos cambiando Nicaragua. Ahora junto con las juventudes, protagonistas directas y factores de desarrollo del país, estamos construyendo las bases para definir el Empleo Solidario y Trabajo Decente como centro de la estrategia de Desarrollo Humano que impulsa el GRUN, para mejorar la calidad de vida y la participación activa y directa de las juventudes en la sociedad nicaragüense.

Desde esta concepción, el trabajo no es simplemente la derivación de otras variables ni una simple mercancía, porque es una actividad que parte desde y para el ser humano que permite el desarrollo y capitalización de sus capacidades para generar riquezas que den sustento y bienestar social. Por tanto, la integración del Trabajo Decente con el Desarrollo Humano, implica que las juventudes sean sujetos y gestores de sus propias políticas.

Este análisis situacional que hemos titulado, ***“Mercado de Trabajo y Juventud: Desafíos, Retos y Oportunidades para el empleo solidario y trabajo decente en Nicaragua”***, es un esfuerzo que realizamos en el contexto del Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración para contribuir con la producción de conocimiento sobre la situación laboral de las juventudes y el contexto en el que se desarrollan, previo a la formulación del Plan Nacional de Empleo Juvenil.

Estamos conscientes que al referirnos al empleo juvenil, estamos hablando de generación de empleo de calidad y trabajo productivo; empleo y trabajo que dignifique a la persona, con respeto a sus derechos laborales; empleo y trabajo con un ingreso digno; empleo y trabajo que defina las prácticas de género en pleno reconocimiento de los derechos de la mujer; empleo y trabajo con protección social, diálogo social, desde la ciudadanía y las organizaciones. No obstante, también reconocemos que los desafíos para promover el empleo y trabajo decente implica un gran esfuerzo. En primer lugar, desde la mejora de condiciones de trabajo de las juventudes con la combinación de políticas macroeconómicas y sociales, hasta la construcción de trayectorias laborales que inicien desde la educación, hasta la acumulación de experiencia.

Para ello, hoy prevalece la búsqueda de alianzas entre las organizaciones de empleadores, trabajadores, jóvenes, gobierno, alcaldías, productores de la pequeña, mediana y gran producción, que trabajan para forjar consensos, asegurando tranquilidad, gobernabilidad, priorizando clima de convivencia respetuosa y exitosa, como ruta para alcanzar el trabajo digno y decente.

Queremos explicar que este documento, no se reduce al análisis de variables del mercado laboral, sino hemos abierto a la realidad más amplia del reto que nos espera: la generación de empleo digno y trabajo decente para las juventudes.

¡Con todos y por el bien de todos!

Jeannette Chávez Gómez
Ministra del Trabajo

INTRODUCCION

El desarrollo de las juventudes es un tema prioritario en la agenda social y económica del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN), por la contribución que ellas y ellos históricamente han aportado y siguen aportando a la transformación política, social, económica y cultural de Nicaragua.

Por otro lado, aún cuando el empleo para este segmento de población está vinculado a la dinámica y comportamiento de la economía, así como del empleo en general, tiene sus propias dimensiones, que requieren de respuestas muy particulares.

Se ha observado que la falta de empleo decente para las juventudes, es un problema que afrontan los países latinoamericanos, del Caribe y resto del mundo, que revela características similares a las que se perciben en Nicaragua, tales como incremento sistemático de jóvenes sin empleo, concentración laboral en sectores de baja productividad, baja competitividad formativa técnica o profesional, actitud negativa hacia el futuro laboral y realización personal (baja autoestima), por falta de estímulos evolutivos en el campo laboral que les rodea.

Asimismo, se evidencian factores¹ que reducen su inclusión e inserción al mercado laboral por los escasos programas dirigidos y/o focalizados para el desarrollo de capacidades laborales y empresariales, que fomenten la productividad y competitividad laboral.

En este análisis se ha hecho la comparación de algunos indicadores del mercado laboral entre jóvenes y adultos, en el que destaca el desempleo. En este sentido, una tasa de desempleo juvenil persistente y elevada, incluso superando a la de los adultos, causa preocupación por motivos tanto económicos como sociales, lo que representa subutilización del capital humano creado con apoyo de la inversión social.

Por otro lado, tomando en cuenta que la generación de empleo productivo y la educación históricamente han sido los canales más importantes de la movilidad social, un desaprovechamiento de los avances de la educación implicaría no seguir avanzando en términos de disminuir la desigualdad como ha venido ocurriendo en los últimos tres años (2007-2010).

Vinculado con el hecho de definir el sujeto de este análisis en una población desde los quince a los treinta años se da por un lado, a la inserción laboral a temprana edad, frecuentemente relacionada con los niveles de deserción escolar, y por el otro a itinerarios laborales vinculantes que lleva a engrosar la masa de trabajadores no calificados e insertos en actividades precarias, o a convertirse en jóvenes que no estudian ni trabajan, afectando sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres (principalmente del campo), lo que refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.

Es por eso, que el Plan Nacional de Empleo Juvenil que se formulará a partir de este análisis deberá

¹ a) ausencia de habilidades sociales y destrezas, b) escasa preparación en competencias generales (escritura, lectura), c) pocas facilidades y bajos mecanismos para la atención, concentración e interés en programas educativos de formación continua; d) dificultades para adaptarse a horarios y a actividades continuadas, e) valores cívicos y morales, entre otras.

trascender de una Política de Gobierno a una Política de Estado, cuyos acuerdos estratégicos a favor del empleo juvenil adopten un consenso de las fuerzas políticas, sociales y económicas de Nicaragua para asegurar que los objetivos estratégicos y las líneas de acción se mantengan más allá de los cambios que pudieran sucederse en la conducción del país.

El presente documento está estructurado básicamente en ocho capítulos. En el primero se presenta un análisis de los aspectos socio-demográficos de la población en general y juvenil, así como el proceso de transición demográfica que atraviesa el país para aprovechar las oportunidades del bono demográfico.

En el segundo se hace un análisis de tendencia de la pobreza, así como el contexto económico de los últimos seis años de Nicaragua, poniendo en perspectiva las medidas macroeconómicas y sociales que acompañarán la generación de empleo juvenil.

En el tercer capítulo se presenta la descripción y análisis de los diversos problemas que enfrentan las juventudes para alcanzar una inserción laboral plena y productiva, destacando la condición de actividad, ocupación por categorías y grupos ocupacionales, ocupación por ramas de actividad económica, características del desempleo y la proporción de jóvenes que estudian y trabajan o que no hacen cualquiera o ninguna de las dos actividades.

Por su parte los capítulos cuarto y quinto, respectivamente, se dedican hacer una revisión del marco jurídico institucional para el empleo juvenil y las políticas y programas de empleo como respuesta para afrontar el empleo juvenil en Nicaragua. No obstante, en este último al menos se destacan los principales proyectos que desde la autoridad laboral y juvenil se están implementando en coordinación con otras instituciones del gobierno.

En el capítulo sexto se presenta la visión de los principales actores sociales sobre empleo juvenil, donde se opina sobre cómo se observa desde la ciudadanía el empleo para la juventud y sus formas de solucionarlo, esto último se recogerá en las recomendaciones y en la planificación de acciones del Plan.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para promover la formulación del Plan Nacional de Empleo Juvenil con la efectividad y pertinencia necesaria conforme al análisis integral, de tal manera que los lineamientos del plan constituyan una respuesta a las principales demandas de la economía para favorecer a la juventud y los desafíos que se presentan.

ANTECEDENTES

En Nicaragua, las evidencias que demuestran la existencia de planes nacionales, sectoriales o institucionales para el fomento del empleo juvenil son remotas y las que se identificaron –Política Nacional de Juventud y Plan Nacional para el Desarrollo Integral de Juventud- no tuvieron eco, producto de acciones fragmentadas y aisladas, lo que por sí mismo no lograron un empleo productivo y trabajo decente para las juventudes. En caso que se pueda afirmar lo contrario es meritorio considerarlo y contrastarlo con la realidad actual.

Las políticas implementadas antes de la actual administración, no lograron –desde el punto de vista macroeconómico- beneficiar a los grupos en situación de desventaja, como lo son las juventudes, las mujeres, las personas con discapacidad, entre otros; basta con hacer un recuento a las consecuencias que provocaron las Políticas de Ajuste y Cambio Estructural (1990-2001) en la década de los años 90, que si bien puso de manifiesto el crecimiento económico y estabilidad macroeconómica, no precisamente sugirió un cambio en la vida y comportamiento social en las familias nicaragüenses y por consiguiente en las juventudes.

Esto es consecuencia -a como se explicará en otros capítulos- de no orientar el desarrollo económico centrado en la persona y por tanto las políticas no ubicaban el trabajo digno y decente como núcleo central de las mismas.

En cambio las políticas del GRUN si bien son muy responsables en cuanto a la generación de estabilidad macroeconómica y crecimiento de la economía, intervienen con políticas específicas para los sectores menos privilegiados, mismas que se concentran en el Sistema Nacional para el Bienestar Social (SNBS). En lo que respecta al empleo juvenil se puede destacar la importancia que adquiere, a como se ha dirá en otros momentos en este estudio, en el Plan Nacional de Desarrollo Humano:

“El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional reconoce a la juventud como eje central del desarrollo de Nicaragua, y promueve la participación real y efectiva de los jóvenes en el proceso de transformación económica, social, política y cultural del país.”

“El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional promueve y defiende el cumplimiento de los derechos humanos de la juventud, y contribuye a la creación de las oportunidades y condiciones que faciliten la incorporación de la juventud como plenos sujetos sociales con pleno ejercicio de sus derechos.”

En respuesta a esos claros y precisos lineamientos, el Ministerio del Trabajo como autoridad laboral del país ha dado pasos importantes en la concreción de los objetivos de desarrollo del PNDH, en primer lugar promoviendo la firma tripartita del Programa de Trabajo Decente (PTD) en el marco de la Asistencia Técnica de la OIT en Nicaragua, mismo que procura contribuir en el desarrollo económico y social de Nicaragua, a través de la generación de empleo y trabajo decente de forma sostenida, en un marco de eficiencia, productividad, competitividad y justicia social.

Además, el PTD prioriza el fortalecimiento al Gobierno, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades para la elaboración y ejecución del Plan Nacional de Empleo y Trabajo Digno (PNETD) y para mejorar la calidad y cobertura de los servicios que ofrecen.

En este mismo, la promoción de iniciativas para generar empleo y trabajo decente para jóvenes será también un tema prioritario, el cual se refleja en los productos e indicadores que en el marco de este Programa se deben generar y medir.

Por otro lado y sobre la base de este Programa, en la 98ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, se acuerda ante la crisis un Pacto Mundial por el Empleo. Dicho pacto no sólo se refiere a la crisis, sino a lograr un cambio posterior a ello. Entre las principales políticas enunciadas se encuentran las referentes a la mayor generación de puestos de trabajo (generación de empresas y de empleos), fortalecer la protección social, seguir promoviendo el cumplimiento de las normas internacionales y el diálogo social. Estas indicaciones vienen a reforzar lo planteado en la presente propuesta, como se observará infra.

Asimismo, han de tomarse en cuenta los Proyectos de Autoempleo (PAE) y el Proyecto “Mi Primer Empleo” promovidos como política institucional de parte del Ministerio del Trabajo, ambos con un enfoque integral para promover la inserción laboral de jóvenes en un trabajo decente.

Otro aspecto que aporta a explicar el tema de empleo juvenil en Nicaragua es el Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración: *“Desarrollo de capacidades nacionales para mejorar las oportunidades de empleo y autoempleo de las personas jóvenes en Nicaragua”*, ejecutado por el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional en coordinación con el Sistema de Naciones Unidas (SNU), para contribuir a alcanzar algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) vinculados con el empleo juvenil.

Es así, que este estudio surge para brindar el conocimiento más próximo de la realidad laboral de la juventud y orientar de tal modo, la discusión entre los actores locales y nacionales –en esta última- que integran la Comisión Nacional de Empleo Juvenil.

METODOLOGIA

El diseño de esta investigación combina técnicas cualitativas como cuantitativas para integrar en el estudio, la diversidad de temas sobre la problemática del empleo juvenil en el corto, mediano y largo plazo. Ha de tomarse en cuenta el carácter participativo de la recolección de información cualitativa, mediante grupos focales, entrevistas en profundidad y foros, para presentar una aproximación más realista sobre el sentir de la juventud, de tal manera que se contrasten sus distintas perspectivas y posiciones, con lo que se afirma y sostiene desde el punto de vista estadístico.

Por su parte la información cuantitativa, se obtuvo mediante el aprovechamiento de bases de datos de estadísticas oficiales, generadas y facilitadas por el Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE). En ese sentido, para analizar el comportamiento y dinámica del mercado laboral de la juventud, se utilizaron las encuestas puntuales de hogares para la medición del empleo urbano-rural realizadas en julio de los últimos tres años (2007, 2008 y 2009), permitiendo la comparabilidad estadística entre cada encuesta. En relación, a los datos de población se utilizaron las estimaciones y proyecciones realizadas por INIDE en 2007, además de otros datos estadísticos generados por UNFPA y CEPAL-CELADE.

La información de los indicadores económicos se obtuvo de los informes del Banco Central de Nicaragua, publicados en su portal web.

Las demás referencias estadísticas se obtuvieron a través de información secundaria, misma que fue generada sobre la base de los instrumentos formulados por los propios autores de los textos consultados, así como de las presentaciones realizadas por la Comisión Nacional de Empleo Juvenil en sus reuniones ordinarias.

Alcance del trabajo de campo²

En esta primera etapa de consultas para la construcción del Análisis como documento base para la Política Nacional de Empleo Juvenil y su plan de ejecución, se contemplaron por un lado, los once municipios de intervención del Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración, además de otros municipios que al igual que los demás consultados, poseen características de extrema pobreza y bajo desarrollo humano (Ver Anexo) considerando una distribución por residencia de manera equitativa, tanto urbana (50%) como rural (50%), y de igual forma por la equidad de género: mujeres (50%) y hombres (50%).

Asimismo, por la importancia que tienen las universidades en el contexto, previo a la inserción laboral de la juventud se consultaron a estudiantes de universidades públicas y privadas (Ver Anexo) a través de

² El trabajo de campo si bien se ha iniciado en estos municipios para efectos de construir un análisis situacional, no se limitará a éstos. Una vez finalizado el Plan Nacional de Empleo Juvenil se hará una consulta nacional en las 15 cabeceras departamentales del país y las dos Regiones Autónomas del Caribe nicaragüense.

grupos focales, manteniendo el mismo criterio que la consulta a los municipios, en cuanto a la participación por género.

Es de suma importancia destacar que los estudiantes participantes –principalmente los pertenecientes a universidades públicas-, en su mayoría procedieron de los departamentos del país, de tal manera se analizó el enfoque de los universitarios de una forma más integral.

Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos elaborados especialmente para la investigación: a) guía de grupos focales con enfoque a organización de empleadores, de trabajadores, de jóvenes; y b) guía de entrevista en profundidad a informantes clave.³ En el caso del Foro se utilizó una guía de preguntas disparadoras, siendo clave para la obtención rápida de respuestas.

Estos instrumentos incorporaron componentes comunes en función a los objetivos del estudio.

Procesamiento de la información

En cada levantamiento de información, el equipo de facilitadores iba capturando la información mediante grabaciones audiovisuales, mismas que fueron procesada siguiendo los pasos de una metodología cualitativa:

1. Transcripción de las entrevistas y grupos focales al formato Word.
2. Elaboración de matrices de contenidos, de tal manera se visualizaran las principales respuestas de cada grupo consultado, comparándolas con el resto de opiniones vertidas.
3. Identificación de repuestas comunes, las cuales se clasifican por el orden de procedencia e importancia según la frecuencia presentada.
4. Elaboración de un documento preliminar con la sistematización de las respuestas clave ofrecidas.

Consideraciones para el análisis

De acuerdo con la Ley No. 392, Ley para el Desarrollo Integral de la Juventud, son jóvenes todas aquellas personas cuya edad oscila entre los dieciocho y los treinta años cumplidos. No obstante, el estándar comparativo internacionalmente adoptado por el Sistema de Naciones Unidas comprende a mujeres y hombres entre quince a veinticuatro años de edad.

En este sentido, para ser consecuente con los valores y principios del Plan Nacional de Desarrollo Humano en cuanto a la inclusión y comunidad para el bienestar social, reconociendo que la población adolescente representa una importante proporción de personas que están construyendo sus trayectorias laborales positivas y que se están preparando para la juventud, el análisis que se presenta se enfocó en

³ Consultar en anexos.

una población de quince a treinta años de edad, inclusive. Con ello, no se estaría definiendo un nuevo concepto de juventud, sino integrando ambas definiciones.

En cuanto a la definición de población adulta, con quien se hace comparación en algunos indicadores del mercado laboral, este análisis lo considera para aquellas personas mayores a 31 años.

Asimismo, ha de entenderse como trabajo al 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 cuanto empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).⁴

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones y factores que determinan el comportamiento de las principales variables del mercado de trabajo juvenil en Nicaragua, como instrumento base para la formulación de los lineamientos de Políticas que regirán el Plan Nacional del Empleo Juvenil, en correspondencia con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo Humano del país.

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Identificar la situación socio-económica del país para el fomento del empleo juvenil en condiciones de trabajo decente.
- Identificar los indicadores y variables del empleo juvenil (participación, ocupación y desocupación) y su problemática en el mercado laboral.
- Profundizar en el conocimiento integral del mercado laboral juvenil nicaragüense.
- Describir y analizar las Políticas y Programas que atañen al empleo juvenil.
- Determinar lineamientos de políticas como elemento esencial para la formulación del Plan Nacional de Empleo Juvenil que promuevan la cohesión y consenso social de los principales actores nacionales en el marco del desarrollo humano de las juventudes.

⁴ Definiciones según el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

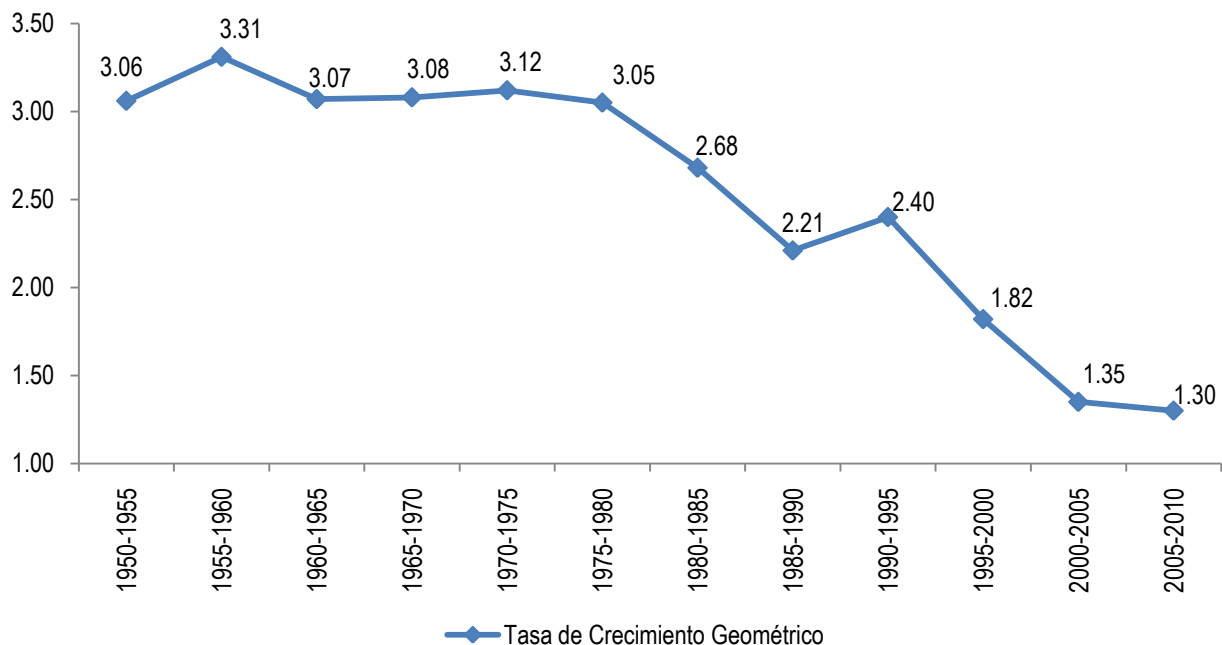
I- ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS

1.1. POBLACIÓN TOTAL Y CRECIMIENTO

Según estimaciones y proyecciones de población realizadas conjuntamente entre el Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE) y el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) sobre la base del VIII Censo de Población y IV Vivienda del 2005, la población nicaragüense ha aumentado 4.5 veces en los últimos 60 años, pasando de 1.3 millones de personas en 1950 a 5.8 millones de habitantes en 2010, del cual un 30.4% es joven.

La trayectoria de la población nicaragüense se sintetiza en dos períodos. El primero de éste, 1950-1995 se caracterizó por un fuerte crecimiento de la población total que tuvo como base el incremento en todos los grupos de edad, pero con una menor participación de los adultos mayores (60 años y más), experimentándose una tasa de crecimiento promedio anual de 3.3%. En el segundo período, 1995-2005, la población total continuó creciendo en términos absolutos, con un aumento acelerado de la población en edad activa (15 a 59 años), y una reducción de la población menor de 15 años, mientras creció sostenidamente la población de adultos mayores; sin embargo, la tasa de crecimiento total desciende a 1.3%. Este descenso se explica por una drástica reducción de la fecundidad y de la migración internacional que muestra una tasa constantemente negativa y en aumento, estimándose que anualmente alrededor de 40 mil personas salen del país.

Gráfico 1: Tasas Medias Anuales de Crecimiento Poblacional 1950-2010.



Fuente: INIDE. Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, Departamental y Municipal. (Revisión 2007)

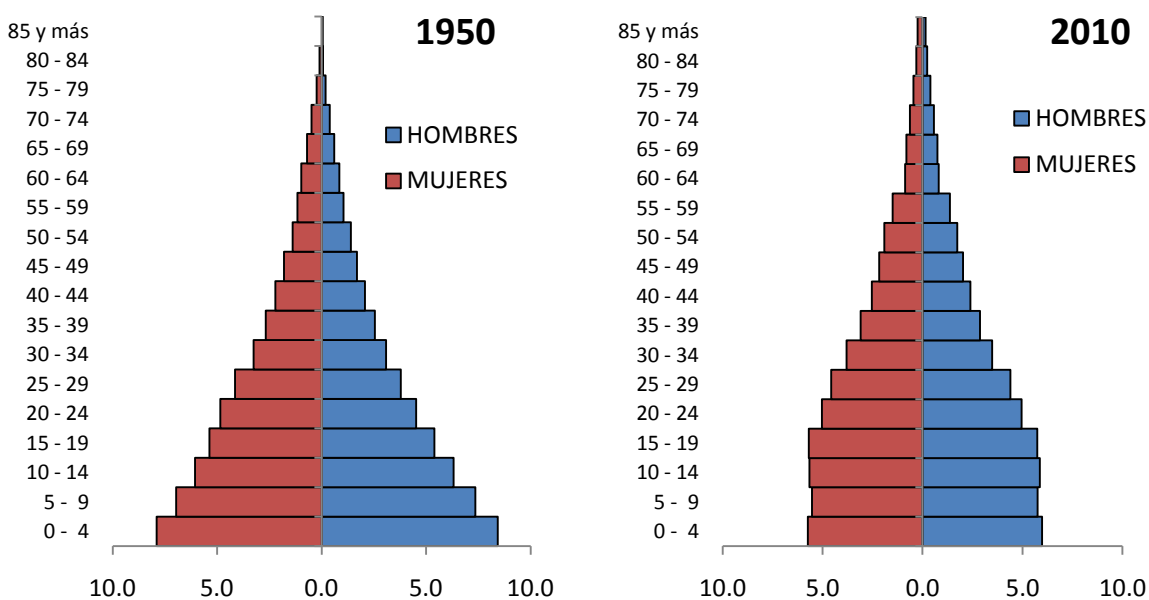
1.2. NICARAGUA EN PLENA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: REDUCCIÓN DE LA FECUNDIDAD Y MORTALIDAD Y CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE EDAD DE LA POBLACIÓN

1.2.1. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE EDAD DE LA POBLACIÓN

Nicaragua se ubica en una fase de plena transición demográfica, cuyo efecto sobre la dinámica demográfica es determinante. La caída en los niveles de mortalidad y natalidad y el fuerte proceso migratorio explican una variación de la estructura por edad de la población tendrá implicaciones fundamentales para las perspectivas tanto de crecimiento económico como de reducción de la pobreza.

Según datos censales en 1950 el país se caracterizaba por tener una pirámide de población con una base ancha, en la cual el grupo de 0-14 años representaba el 43% de la población total, reduciéndose a 34.5% en 2010; por el contrario, la población en edad activa (15-59 años) pasó de representar el 52% de la población en 1950 a 59.3% 2010 con un sostenido y moderado incremento de la población de 60 años y más; conduciendo a una pirámide con una base menos ancha en el año 2010. Este claro predominio de la población en edad de trabajar constituye el denominado “bono demográfico”, el que representa una oportunidad para el crecimiento económico del país si se acompaña de las necesarias políticas públicas.

Gráfico 2: Pirámide de población nacional por sexo, según proyecciones a 2010.



Fuente: INIDE. Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, Departamental y Municipal. (Revisión 2007)

Los cambios en la estructura de edad de la población tiene su efecto en un alto porcentaje población en edad de trabajar (60.9%); que ha conducido a un descenso en los índices de dependencia al pasar de 101.2 personas potencialmente activas por cada 100 personas potencialmente inactivas en 1995 a 77.5 en

2005. El descenso de los índices de dependencia demográfica son una ventana de oportunidades que favorece al desarrollo del país, ya que incrementa las posibilidades de una mayor producción, ahorro e inversión y generación de ingresos, siempre y cuando se invierta en la educación, salud y calificación de esa abundante población en edad de trabajar.

Por otro lado, la composición de la población joven según su sexo es prácticamente igual que la composición de la población total, presentando bastante equidad en la participación de mujeres y varones (50.3% de mujeres y 49.7% de varones). La tendencia es a una mayor participación femenina a medida que aumenta la edad, lo cual finalmente se reflejará en una mayor expectativa de vida entre las mujeres (76 años en mujeres versus 70 años en varones).

1.2.2. CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

Cambios en la Fecundidad

➤ ***Tasa Global de Fecundidad (TGF)⁵: Rasgo más sobresaliente de la evolución demográfica***

La fecundidad no es solo el resultado de factores biológicos naturales, en su determinación influye un conjunto de factores estructurales e individuales relacionadas con las políticas nacionales, las políticas de salud en general y de salud reproductiva en particular, las condiciones de vida expresadas en la educación, la actividad económica y el ingreso.

El declive de la fecundidad es uno de los rasgos más sobresalientes de la evolución demográfica de Nicaragua. En 30 años el número promedio de hijos (TGF) pasó de 6 a 3 hijos por mujer. Al disminuir el número de hijos, disminuye el orden superior lo que determina un rejuvenecimiento del calendario reproductivo. Se proyecta que entre el período de 2035-2040 la tasa habrá bajado a 1.95 hijos por mujer.

El factor clave en la reducción de la fecundidad se deduce que ha sido por el uso de métodos anticonceptivos en mujeres casadas/unidas de 15-49 años (72%) y las adolescentes alcanzan alrededor del 60%.

La TGF rural se caracteriza por ser el doble de la registrada en el área urbana. 2.7 hijos por mujer, según ENDESA 2006/2007. La demanda insatisfecha de planificación familiar se ha reducido en 13 puntos porcentuales de 1993 al 2007.

La ENDESA 2006/07 reflejó una fecundidad adolescente de 109 nacimientos por cada 1000 mujeres. Asimismo, el 20% de las mujeres de 15–19 años ya son madres.

⁵ Mide el número de hijos estimados para las mujeres al final de su vida reproductiva (15 a 49 años), y es un indicador que también afecta directamente la estructura de la población, ya que al haber menos nacimientos se reduce la población infantil y, por ende, se crea una mayor disponibilidad de recursos al haber una reducción en la tasa de dependencia.

Cambios en la Mortalidad

➤ ***Mortalidad infantil: Disminuyendo desde los años 50'***

En el quinquenio de 1950-1955 se redujo de 172.3 mil nacidos vivos a 21.5 mil en el quinquenio 2005-2010. Se proyecta que entre 2015 y 2020 se habrá reducido a 15.9 mil nacidos vivos y llegaría a 10.8 mil nacidos vivos entre 2045 y 2050. Las tasas de mortalidad infantil por sexo registran diferencias sistemáticas a favor de las niñas, reduciéndose de 26 puntos porcentuales a 5.8 entre 1950 y 2010.

➤ ***Esperanza de vida al nacer: Aumento de 30 años (1950-2005)***

Como resultado de la reducción en la mortalidad infantil, la esperanza de vida al nacer pasó de 42.2 años en el quinquenio de 1950/1955 a 72.89 años en el quinquenio 2005/2010, lo que significa que en términos de 55 años se han ganado 30 años de vida.

En los hombres la esperanza de vida pasó de 40.89 entre 1950/1955 a 69.91 años entre 2005-2010 y las mujeres sobreviven más, logrando alcanzar 76.02 años en el quinquenio 2005/2010.

1.3. DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DE LA POBLACIÓN, URBANIZACIÓN Y MIGRACIÓN INTERNA

➤ ***Tamaño de la población***

El tamaño demográfico de Nicaragua, representa alrededor del 14% de la población total de la región centroamericana, incluyendo Panamá. Con 120,340 kms² de superficie en tierra firme, Nicaragua es el país de mayor tamaño físico en Centroamérica, pero su densidad media de 48.3 hab./km², es relativamente pequeña en comparación con el resto de países vecinos.

Sin embargo, presentan grandes heterogeneidades a lo interior de las áreas geográficas: la región del Pacífico es la región con mayor desarrollo del país y la más densamente poblada, manteniendo un poco más del 50% de la población en el alrededor del 15% de la superficie del país. Por su parte, la Región Central-Norte, históricamente expulsora de población, concentra un tercio de la población del país y la Costa Caribe el 14% de la población en la mitad de la superficie (68 mil km²).

➤ ***Urbanización y Migración Interna***

Urbanización

En 2005, Nicaragua reflejó un porcentaje urbano de 56%, superando en tan solo 1.5 puntos porcentuales en 1995, siendo la región del Pacífico la más urbana y la más densamente poblada. De la región Central Norte, Estelí y Chontales son los únicos departamentos que presentan porcentajes urbanos arriba del 50%. En la Costa Caribe, sólo la RAAN supera el 30% de porcentaje urbano.

Efectivamente se presenta un proceso lento en el grado de urbanización del país, además que la población nicaragüense reside mayormente en localidades de menor tamaño, lo cual hace pensar que existe un proceso de contra urbanización.

Tabla 1: Población total y población joven por departamento

No.	Departamentos	Población Total	Peso Porcentual	Población joven	Porcentaje Varones	Porcentaje Mujeres
	Nacional	5,815,524	100.0	1,768,273	49.7	50.3
	Pacífico	2,935,241	50.4	935,708		
1	Managua	1,310,945	22.5	415,823	48.5	51.5
2	Chinandega	405,375	6.9	127,008	50.1	49.9
3	León	387,995	6.7	122,731	50.2	49.8
4	Masaya	311,020	5.3	103,322	49.4	50.6
5	Granada	183,651	3.2	58,867	50.3	49.7
6	Carazo	171,486	2.9	55,502	49.3	50.7
7	Rivas	164,769	2.8	52,455	51.1	48.9
	Centro/Norte	1,741,311	29.9	565,192		
8	Matagalpa	490,132	8.4	158,608	49.8	50.2
9	Jinotega	351,251	6.0	115,393	50.5	49.5
10	Nueva Segovia	221,756	3.8	70,119	50.6	49.4
11	Estelí	212,933	3.7	67,616	48.7	51.3
12	Chontales	163,339	2.8	56,427	49.6	50.4
13	Boaco	160,711	2.7	51,645	49.7	50.3
14	Madriz	141,189	2.4	45,384	50.9	49.1
	Costa Caribe	773,842	13.3	267,373		
15	RAAN	347,535	6.0	122,961	50.2	49.8
16	RAAS	325,870	5.6	109,538	50	50
17	Río San Juan	100,437	1.7	34,874	51.6	48.4

Fuente: INIDE. "Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, Departamental y Municipal. Revisión 2007".

Migración interna

Los datos censales, muestran que un bajo porcentaje de la población nicaragüense ha cambiado su lugar de residencia a otro departamento. Durante el período 1990-1995, 126 mil personas de cinco años y más de edad trasladaron su residencia a otro departamento, lo que en términos relativos representaba un 3.5% de la población de Nicaragua. Diez años más tarde (2000-2005) el número de migrantes interdepartamentales había disminuido a 111 mil personas, bajando así su representación al 2.5% de la población nicaragüense mayor de cinco años.

Sobresalen Matagalpa, Chontales y Boaco como expulsores de población. Estos últimos departamentos, cuya economía ganadera ha operado como factor de desarraigo de la población y los departamentos de mayor atracción es Managua, Río San Juan que recibe inmigrantes de la RAAS y Chontales y la Región

del Atlántico Norte (RAAN), que también es un territorio de mucho atractivo por sus abundantes recursos naturales y minerales que posee.

BONO DEMOGRÁFICO: OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Diferentes estudios señalan que el comportamiento de la población nacional a lo largo de varias décadas, ubica al país en plena transición demográfica¹, teniendo particular importancia para la población joven.

De acuerdo con la definición de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), la transición demográfica es el “proceso durante el cual se pasa de una dinámica de bajo crecimiento de la población, con altos niveles de fecundidad y de mortalidad, a otra también de bajo crecimiento, pero con mortalidad y fecundidad reducidas”.

La responsabilidad, en tanto que invertir en la población joven ahora y en las próximas décadas es una necesidad para afrontar la carga que representará una población con un mayor porcentaje de adultos mayores.

El límite del bono demográfico para Nicaragua es de 70 años y se estima que para el año 2040 este bono haya acabado y la tasa de dependencia vaya en aumento como resultado del incremento continuo de la proporción de personas mayores.

Esto significa oportunidades, pero también desafíos. En primer lugar, la incorporación de jóvenes en condiciones de trabajo decente en el mercado laboral es una oportunidad para hacer crecer el PIB per cápita¹. También representa la posibilidad de salir de los niveles de pobreza que se tienen en la actualidad.

En cuanto a los desafíos, es importante generar en los jóvenes una cultura de ahorro e inversión para poder soportar más adelante el incremento de la tasa de dependencia. Se tiene que saber regular la migración de los jóvenes, ya que si bien pueden generar remesas en el corto plazo, en el largo plazo acorta el periodo del bono demográfico y aumenta la tasa de dependencia de los trabajadores activos, lo que se expresaría en mayores cargas y contribuciones al sistema de seguridad social.

Finalmente, la dimensión económica de aprovechar el bono demográfico para la juventud se presenta como oportunidades de inserción a un contexto laboral de innovación y mejora de la productividad. Se debe visualizar al joven como un activo fundamental para la mejora de la productividad y, por ende, del bienestar de la población en general. Esto cambia radicalmente la perspectiva hacia este grupo de edad: de una carga económica¹ pasa a ser estratégico para la expansión del capital humano en la economía. En consecuencia, invertir en los jóvenes es la mejor manera de lograr un desarrollo sostenido, capaz de duplicar el producto per cápita en menos de una generación de vida laboral, en circunstancias donde paralelamente el bono demográfico va alcanzando cada año que pasa su fin ante el mayor número de dependientes económicos que van surgiendo.

II- CONTEXTO SOCIOECONOMICO

2.1. CONTEXTO SOCIAL: EVOLUCIÓN DE LA POBREZA

Los costos sociales de dos décadas de implementación de las políticas de ajuste estructural se traducen en aumento de pobreza general y extrema y acumulación ilimitada de la riqueza entre las minorías, lo que provoca aumento en la desigualdad. Por consiguiente, las causas que explican la pobreza en Nicaragua se deben a factores externos como internos. En el primero, se evidencian las crisis económicas recurrentes en los países desarrollados cuyos costos en gran parte se trasladan hacia los países pobres y en el segundo, por la existencia de raíces culturales, estructurales y de mala praxis de las políticas públicas nacionales.

Lo anterior se demuestra al analizar las estadísticas de las Encuestas de Nivel de Vida (1993-2005), realizadas por el Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE), donde los avances en la reducción de la pobreza son muy limitados, resultados que cuestionan la eficiencia de los planes y políticas en la consecución de este objetivo, lo cual registran que en doce años, la pobreza general solo pudo reducirse en 2.0 puntos porcentuales, pero aumentó en los últimos cinco en 2.5 puntos. La población en estado de pobreza general pasó de 50.3% en 1993 a 48.3% en 2005. En cambio la población en condiciones de extrema pobreza pasó de 19.4 por ciento a 17.2 por ciento en el mismo período, pero aumentó en 2.1 puntos porcentuales durante el periodo 2001-2005.⁶

Por su parte, el mapa de pobreza muestra que en las zonas rurales y Costa Caribe la pobreza se reflejó con mayor severidad, a pesar del potencial económico de esas regiones. Así, la pobreza general en las zonas rurales aumentó en 2.5 puntos porcentuales, en cambio en la Costa Caribe el aumento fue 3.2 puntos. A diferencia de las zonas rurales del Pacífico que mostraron una reducción de pobreza durante el período 1993-2005, como efecto de los beneficios recibidos a través de los programas de producción de granos básicos y de la inversión para reconstruir la infraestructura dañada por el huracán Mitch, la Costa Caribe reflejó una tendencia sostenida hacia el aumento de la pobreza. Sin embargo, en el último quinquenio el aumento de la pobreza fue generalizado en todo el país, incluyendo en las zonas donde se concentraba los servicios públicos, la inversión pública, la política social y los incentivos de las políticas económicas. Por ejemplo Managua que había experimentado una reducción de 8.7 puntos porcentuales en la pobreza general durante el período 1993-2005, aumentó en 1.0 punto porcentual según el último periodo encuestal.

⁶ El aumento de la tasa de analfabetismo en 16 años de gobiernos anteriores, la incultura en la prevención de enfermedades, y las prácticas culturales inapropiadas en la explotación de los recursos naturales, contribuyeron a la transmisión generacional de la pobreza en el país. Así mismo, la falta de infraestructura apropiada, las desventajas de la matriz energética, las debilidades del sistema de salud, educación y agua potable y la débil presencia de la institucionalidad estatal, han puesto su cuota correspondiente en el sostenimiento de estos niveles de pobreza.

Ilustración 1: Mapa de Pobreza Extrema de Nicaragua, según la EMNV 2005



Fuente: INIDE

Sin embargo, en 2009 según INIDE, la pobreza general registró una reducción de 5.8 puntos en comparación con el año 2005, situándose en un 42.5%. Asimismo, la pobreza extrema reflejó una reducción de 2.6 puntos porcentuales.

Esta reversión de la tendencia creciente en 2001 a 2005, en el período 2005–2009 es aun más impresionante si se toma en cuenta que el crecimiento en los índices de pobreza se dio durante el período de mayor expansión del capitalismo global. A partir del 2007, se ha logrado revertir ese proceso coincidiendo con la crisis financiera y económica internacional.

Así, la puesta en marcha de una serie de programas sociales por parte del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional ha permitido mejorar la calidad de vida de la población de manera integral. Pero más allá de las cifras, se trata de un cambio de valores y prioridades por parte del Gobierno, que se ven reflejados en los objetivos que se persiguen.

Tabla 2: Evolución de la pobreza según área de residencia

POBRES GENERALES									
Área geográfica	1993	1998	2001	2005	2009	Cambio 1998-1993	Cambio 2001-1998	Cambio 2005-2001	Cambio 2009-2005
Nacional	50.3	47.8	45.9	48.3	42.5	-2.5	-1.9	2.4	-5.8
Urbano	31.9	30.5	30.1	30.9	26.8	-1.4	-0.4	0.8	-4.1
Rural	76.1	68.5	67.8	70.3	63.4	-7.6	-0.7	2.5	-6.9
POBRES EXTREMOS									
Nacional	19.4	17.3	15.1	17.2	14.6	-2.1	-2.2	2.1	-2.6
Urbano	7.3	7.6	6.2	6.7	5.6	0.3	-1.4	0.5	-1.1
Rural	36.3	28.9	27.4	30.5	26.6	-7.4	-1.5	3.1	-3.9

Fuente: EMNV/INIDE

Por otro lado, según la Encuesta de Medición del Nivel de Vida de 2009 (EMNV), el consumo per cápita registró un crecimiento del 12% en relación a lo registrado en la EMNV de 2005, lo cual significa que el consumo total del 20% más pobre de la población aumentó de 6.2% en 2005 a 6.84% en 2009. Por otro lado el 20% más rico disminuyó su proporción en el consumo, al pasar de de 47.2% en 2005 a 44.51% en 2009. Esta redistribución ha permitido reducir la desigualdad y mover hacia la justicia social.

Tabla 3: Distribución del consumo en quintiles

Quintil	2005		2009		Variación 2009-2005
	Promedio (en C\$)	% Consumo Total (en C\$)	Promedio (en C\$)	% Consumo Total (en C\$)	
1	4,676.15	6.20	5,783.77	6.84	23.7
2	7,752.76	10.30	9,459.79	11.19	22.0
3	11,051.90	14.70	13,209.21	15.63	19.5
4	16,347.85	21.70	18,482.63	21.86	13.1
5	35,551.27	42.20	37,622.67	44.51	5.8
Total	15,075.39	100.00	16,906.14	100.00	12.1

Fuente: EMNV/INIDE

Otro indicador que demuestra la reducción de las desigualdades operada en estos últimos años en Nicaragua, es el llamado índice Gini que precisamente mide la desigualdad. Este indicador pasó de 0.41 en 2005 a 0.36 en 2009, lo que indica una mejoría sustancial en términos de igualdad.

En línea con lo anterior, según el Informe de Desarrollo Humano 2009, Nicaragua tiene el Índice Gini más igualitario en América Central, al compararlo con los índices de los demás países de la región. Por

ejemplo, el índice de Honduras y Guatemala son los que encabezan la lista en desigualdad, acercándose a los países con mayor desigualdad en el mundo (Bostwana, Colombia, Sudáfrica).

SUPERAR LA POBREZA MEDIANTE UNA ESTRATEGIA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE

El crecimiento económico rápido es más eficaz que el crecimiento lento para reducir la pobreza, pero lo esencial es la índole del mismo, que viene determinada en parte por la estructura de la economía y en parte también por la política estatal. Cuando los aumentos de la producción se concentran en los sectores económicos en los que trabajan la mayoría de los pobres, y esto trae consigo ingresos mayores para quienes viven en la pobreza, se puede hablar de crecimiento en favor de los pobres. Dicho de otro modo, un crecimiento en favor ellos conlleva una mejora de la situación de éstos proporcionalmente mucho mayor que en el caso del conjunto de la población.

Por lo anterior, para reducir la pobreza es indispensable que aumenten los ingresos por persona y que la imposibilidad de estos aumentos trae consigo la persistencia de la pobreza. No obstante, los ingresos de los trabajadores pobres no sólo son bajos, sino también aleatorios. De hecho, porque les consta que es posible que no ganen lo suficiente para atender sus necesidades cotidianas.

Ahora bien, los bancos no les ofrecen facilidades de ahorro y préstamo. Muchos tienen que ocultar en algún sitio sus ahorros en metálico y, cuando necesitan un préstamo, recurren al prestamista local, que les exige intereses muy altos. La microfinanciación consiste en prestar servicios financieros tales como el crédito, el ahorro, los seguros, los pagos y las garantías a los pobres que suelen quedar al margen del mercado financiero oficial.

Los bancos tradicionales se muestran reacios a atender a los pobres fundamentalmente por cuatro motivos. En primer lugar, quienes trabajan por su cuenta, o las microempresas, rara vez tienen un título de propiedad que puedan presentar como garantía. En segundo lugar, los bancos se resarcan del costo inherente a la búsqueda de posibles clientes o a la comprobación de que son solventes, incorporando los gastos al tipo de interés del préstamo. Pero el costo de semejante indagación es el mismo para un préstamo modesto que para otro mayor y mucho más rentable. En tercer lugar, las pequeñas empresas de la economía informal, especialmente las que comienzan, rara vez estarán en condiciones de presentar los estados de cuentas que exigen los bancos. En cuarto y último lugar, el hecho de tener que ocuparse de depósitos modestos de un gran número de pobres exige una red muy extensa y onerosa de sucursales bancarias en localidades pobres.

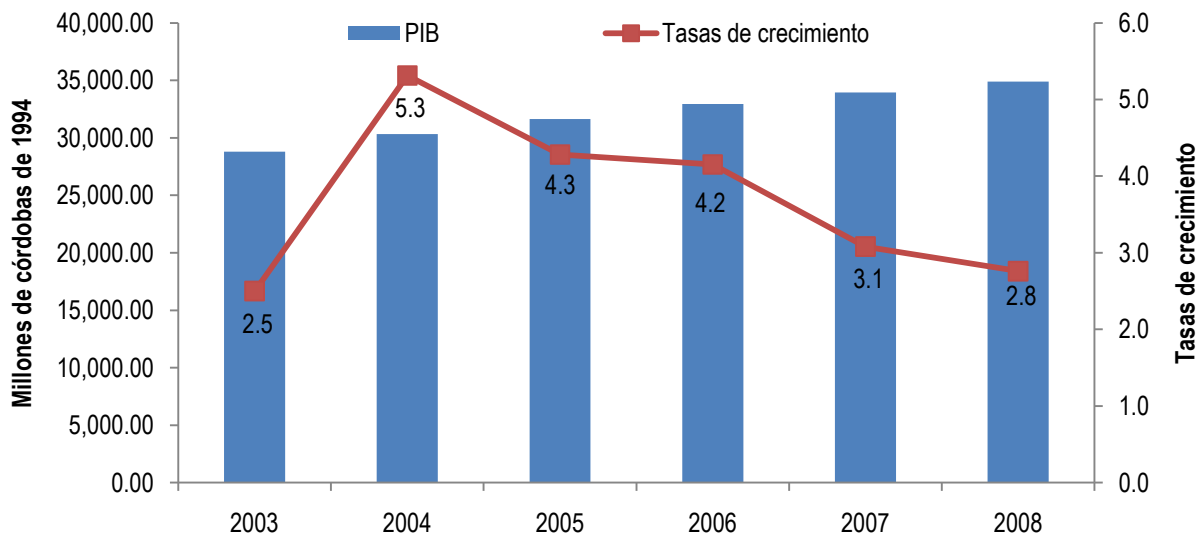
Por todo lo anterior, el empleo, en particular para las juventudes y la promoción de empresas que creen empleo sigue siendo el medio más eficaz para acabar con la pobreza. Pero en la mayoría de las prescripciones de políticas no se considera la creación de empleos como un objetivo explícito de las políticas económicas y sociales, sino como un resultado deseable de una buena política macroeconómica.

Fuente: OIT. 91ª Conferencia Internacional del Trabajo

2.2. CONTEXTO ECONOMICO

Sobre la base de una economía agrícola y manufacturera (agricultura y manufactura responden conjuntamente por casi la mitad del PIB), Nicaragua ha experimentado un crecimiento promedio anual de 4.4% entre 2003 y 2008 (el lustro previo a los efectos de la crisis mundial), resultando en un crecimiento promedio anual de 2,6% en el producto por habitante⁷.

Gráfico 3: Comportamiento del Producto Interno Bruto, previo a la crisis (PIB) 2003-2008



Fuente: BCN

El crecimiento en el período fue influenciado fuertemente por el desempeño positivo de la industria manufacturera (5,2%), que respondió por más de una cuarta parte del incremento registrado en el PIB. El motor del crecimiento fue la demanda externa. Las exportaciones representaron 40% del PIB y provienen de la industria manufacturera (un 51%) y de la agricultura (37%).⁸

Sin embargo, la economía nicaragüense por efectos de la crisis financiera y económica más grande del capitalismo mundial desde la Gran Depresión, mostró decrecimiento del -1.5% en el 2009⁹, en comparación con el crecimiento del 2,8% registrado en 2008. Las ramas con contracción más elevada fueron: Establecimientos financieros (-4,3%), Construcción (-4,1%), Comercio, hoteles y restaurantes (-2,7%) e Industria manufacturera (-2,7%), mientras que la Agricultura muestra un estancamiento, luego de

⁷ CEPAL, Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2009.

⁸ The Economist Intelligence Unit. Country Report August 2010.

⁹ De acuerdo a los datos de la CEPAL, el decrecimiento de Nicaragua fue menor al observado para América Latina y el Caribe (-1.8%) y al decrecimiento observado para Centroamérica en su conjunto (-1.9%). Lo anterior, se explica producto al Plan para la Defensa de la Producción, el Crecimiento Económico y el Empleo que implementó el GRUN, donde articuló políticas y acciones para garantizar el financiamiento presupuestario, así como realinear el gasto a las nuevas tendencias recaudatorias mediante un programa de austeridad fiscal y de priorización del gasto público. También incorporó acciones para facilitar la producción y la inversión y creación de empleo solidario para proteger el salario de la población.

haber crecido 6,7% en el 2008. La Industria manufacturera responde individualmente por una tercera parte de la reducción del PIB en el 2009.¹⁰

Los principales canales de transmisión fueron la menor demanda externa (las exportaciones de bienes y servicios, excluyendo zonas francas, se redujeron en -6.6%¹¹), la disminución del flujo de remesas¹² y los menores flujos de inversión extranjera directa (en el 2008 las inversiones extranjeras directas representaron el 10% del PIB, mientras que para el 2009 este porcentaje se reduce a 7,8%).

Los ingresos totales del gobierno central mostraron reducción, en función sobretodo de la caída de los impuestos a las importaciones, ante una contracción de la compra de bienes de consumo duradero y de capital, así como una reducción de los impuestos indirectos, reflejo de una menor actividad económica. Los gastos totales del gobierno se elevaron un 6% en términos reales, siendo de 8,4% para los gastos corrientes, debido a mayores remuneraciones y transferencias. Consecuentemente, el resultado del sector público fue de un déficit equivalente a 2,3% del PIB.

Por otro lado y como resultado de la alianza entre trabajadores, empleadores y gobierno, para 2010 el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional estima un crecimiento del 4.5%, motivado por el fuerte crecimiento de las exportaciones de bienes y servicios y de las inversiones privadas, especialmente en energía, comunicaciones y zonas francas. La estabilidad macroeconómica, la estabilidad política, la mejor seguridad ciudadana de Centroamérica y la vigencia de leyes que estimulan la inversión, también fueron factores clave del crecimiento económico de 2010.

Los sectores económicos que aportaron al crecimiento fueron:

- La minería (39.8%), resultado de las fuertes inversiones canadienses en la mina La Libertad.
- La industria manufacturera (7.0%), debido a la mayor actividad productiva ligada a las exportaciones, sobre todo de carne bovina, zonas francas, industria azucarera, mariscos y productos lácteos.
- La actividad agropecuaria, silvicultura y pesca (6.5%), estimulada por la mayor actividad ganadera, la producción cañera, cafetalera y granos básicos.
- Energía y agua potable (4.2%), derivado de mayores inversiones en energía de parte de ALBA, energía geotérmica y eólica e inversiones en agua potable.
- La actividad comercial, hoteles y restaurantes (3.8%), estimulado por el turismo, el bono Cristiano, Socialista y Solidario y el mayor nivel de ingreso de la población.
- Transporte y comunicaciones (3.0%) derivado de mayores inversiones en transporte y comunicaciones y la mayor actividad económica del país.

¹⁰ En base a los datos divulgados por el Banco Central de Nicaragua.

¹¹ De no ser por el Mercado venezolano que permitió mayores exportaciones de carne vacuna y otros productos, las exportaciones de Nicaragua se habrían contraído en mayor medida.

¹² La reducción fue muy inferior en relación a la experimentada en países como El Salvador, donde la contracción fue mayor del 10%

POLÍTICAS MACROECONÓMICAS CENTRADAS EN EL EMPLEO

Las políticas macroeconómicas, a través de instrumentos fiscales, monetarios y de tipo de cambio, desempeñan un papel clave en la configuración del entorno económico por medio de la inversión, el crecimiento y la creación de puestos de trabajo, de tal manera que también se generen más oportunidades de empleo para jóvenes que buscan trabajo. Las políticas macroeconómicas, que durante los dos últimos decenios a menudo han limitado su enfoque a los objetivos relativos a la estabilidad y al ajuste macroeconómicos, han revelado un crecimiento económico inadecuado, y han tenido un impacto limitado sobre la reducción de la pobreza y la generación de empleo. No sólo el crecimiento económico ha sido lento, sino que en muchos casos se ha observado un “crecimiento sin empleo”.

El Programa Global de Empleo de la OIT destaca la necesidad de disponer de una estrategia de empleo que encauce las fuerzas del cambio en la economía global actual, que mejore el crecimiento de la productividad (el comercio y la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo sostenible y la política macroeconómica) y las combine con políticas encaminadas a gestionar el cambio de una manera aceptable desde un punto de vista social y no discriminatoria (mediante la promoción de la iniciativa empresarial, el desarrollo de aptitudes, políticas activas de mercado de trabajo, la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo y el empleo productivo para reducir la pobreza y fomentar el desarrollo).

En línea con lo anterior, la política económica del PNDH garantiza la estabilidad macroeconómica y favorece a la economía familiar. Tiene como fin la superación de la pobreza. Se procura rescatar el potencial productivo de los pobres, incrementar el capital humano y mejorar la competitividad. Se ha establecido en el PNDH un orden de prioridades en tres niveles de acción: 1) el nivel primario coyuntural: inversión necesaria para evitar el colapso de los servicios, 2) el de estabilización: lograr la inversión necesaria para estabilizar la oferta del servicio a la demanda corriente, y 3) el crecimiento: es la inversión que aumenta la capacidad productiva o de generación para prever el consumo futuro y lograr reservas preventivas, para elevar el impacto de la inversión en el crecimiento económico y reducción de la pobreza.

La estrategia tiene un enfoque sectorial y nacional; incluye focalización de inversión en sectores productivos y sociales, y la formación de capital fijo en capacidad productiva y de repuesta social. Además de cambios en la definición y criterios de asignación: (i) Potenciar las capacidades productivas de los más pobres; (ii) implementar una estrategia alimentaria en las zonas rurales; (iii) rescatar la gratuidad de los servicios de salud y educación; (iv) aplica un nuevo Sistema Nacional de Bienestar Social, (v) crea programas anti pobreza.

El GRUN busca una visión de largo plazo de la política tributaria, eso significa: (i) cambiar la estructura regresiva del sistema, (ii) ajustar las tasas de los impuestos a niveles competitivos, (iii) aumentar la eficiencia recaudatoria, (iv) reducir los niveles de discrecionalidad, (v) aumentar la base tributaria incorporando sectores fuera del sistema.

Fuente: GRUN. Plan Nacional de Desarrollo Humano / OIT: El Empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente

III- MERCADO LABORAL

3.1. GENERALIDADES DEL MERCADO LABORAL NICARAGÜENSE

El mercado de trabajo nicaragüense, según la encuesta de hogares para la medición del empleo de julio 2009 estaba conformado por 3.9 millones de nicaragüenses en edad de trabajar (14 años y más), ya sea como fuerza de trabajo activa como no activa, lo cual significó que de éstos un 51.8% participara como ocupado o desocupado. Cabe destacar que esta población registró un incremento promedio del 1.8% entre 2007 y 2009, lo que resultó 76 mil trabajadores incorporados a la edad de trabajar cada año. Este incremento estuvo incidido principalmente por la Población No Económicamente Activa (PNEA).

En cuanto a la Población Económicamente Activa (PEA), constituida por ocupados y desocupados activos, registró un leve decrecimiento en el período analizado, denotándose en las zonas rurales y particularmente en el sexo femenino, que es el que aportó más a este comportamiento. Cabe destacar que en las zonas urbanas se registró crecimiento de la PEA.

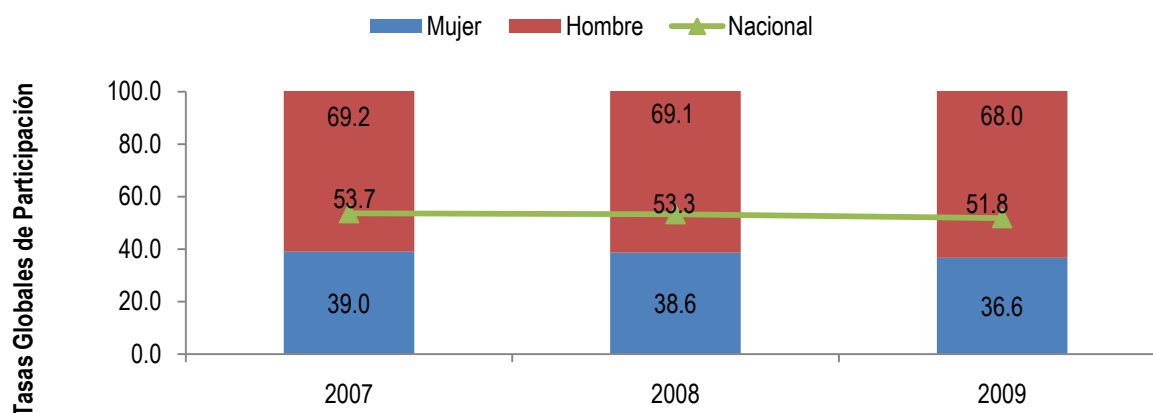
Por otro lado, la participación de las mujeres en edad activa en el mercado laboral es casi dos veces menor que la de los hombres, al registrar en julio de 2009 sus tasas de participación en 36.6%. Esta brecha en la participación ha sido generalmente atribuida a aspectos culturales como el hecho de que tradicionalmente las mujeres han permanecido en el hogar, asumiendo los oficios domésticos y actividades relacionadas con la maternidad, mientras que los hombres han asumido la responsabilidad económica del hogar y, en la medida que la remuneración percibida por éstos, alcance para cubrir las necesidades básicas, ellas tienen menor incentivo para incorporarse al mercado laboral.

La participación de las mujeres es todavía más baja en las zonas rurales con el 27.1% frente a un 74.3% de los hombres. Este bajo nivel de participación de las mujeres en las zonas rurales se puede deber a un efecto de subestimación del empleo femenino en el sector agropecuario. En muchos casos, el trabajo de las mujeres toma la forma de empleo oculto, debido a que no se declaran en la encuesta de hogares muchas de las actividades primarias de autoconsumo. Ha de observarse que la participación de los hombres (63.1%) en el mercado de trabajo urbano sigue siendo mayor que la de las mujeres (42.6%), pero en menor proporción a la registrada en las zonas rurales.

En línea con lo anterior, la mayor presencia de actividades de servicio e industria en las zonas urbanas, principalmente maquila, la cual es una actividad centrada en la captación de mano de obra femenina, así como una mayor concentración de microempresas en las principales ciudades del país, favorecen más la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo. Sin embargo, el mayor peso de éstas en la fuerza de trabajo urbana (PEA) está asociado a otros fenómenos. Por ejemplo, a diferencia de las mujeres que viven en el campo, tienen más probabilidad de dedicarse a actividades de autoconsumo (que como se señaló, no siempre son declaradas), por lo que éstas tienen un mayor incentivo para generar un ingreso a partir del trabajo remunerado.

Un análisis de importancia, es que si bien al retomar los valores absolutos, se observó un incremento entre julio de 2007 y julio de 2009 de la población en edad de trabajar (más para los hombres que para las mujeres), las tasas globales de participación para ambos sexos (más para las mujeres) en el mismo período analizado registraron decrecimiento, es decir que a nivel general la misma pasó de 53.7% en 2007 a 51.8% en 2009. Por área de residencia, las zonas rurales registraron más decrecimiento que las zonas urbanas, esto último provocado por un leve incremento registrado en 2008.

Gráfico 4: Evolución de la Tasa Global de Participación a nivel nacional por sexo



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo julio 2007, julio 2008 y julio 2009.

Por otro lado, según la encuesta de hogares para la medición del empleo a julio de 2009, el 91.8% de la Población económicamente activa (PEA) tenía un trabajo, marcándose por un punto porcentual la diferencia entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres (92.2% y 91.2%, respectivamente). Sin embargo, de esta población el 43.6% se encontraba ejerciendo su ocupación en una jornada normal de trabajo (40 horas a la semana) y percibiendo a cambio, un ingreso o salario igual o mayor al salario mínimo, lo que se le conoce como ocupación plena. Del dato anterior, las mujeres registraban una tasa de ocupación plena del 37.5% a nivel nacional, lo que reafirma las teorías antes enunciadas, pronunciándose su baja ocupación en las zonas rurales del país.

La población ocupada mostró un comportamiento al alza (1.4%) entre 2007 y 2008, no obstante en 2009 decreció en -3.3%, reflejándose más en las mujeres tanto en las zonas urbanas y rurales del país. De igual forma, el comportamiento de este indicador incidió que las tasas de ocupación plena también fueran hacia la baja, marcándose en las zonas rurales. Si bien, este indicador muestra desaceleración en todas las áreas de residencia y sexo, la tasa de ocupación plena de los hombres en las zonas rurales, se deterioró aún más, presentando la variación negativa más alta, incluso a la registrada a nivel nacional.

Por otro lado, a julio de 2009 existían aproximadamente 186 mil personas desocupadas; esta cifra absoluta nos indica una tasa de desocupación abierta alrededor del 8.2%. Es válido retomar que este indicador no toma en cuenta la desocupación oculta; éste se refiere a las personas que no estaban

trabajando y no buscaron trabajo durante el período de referencia, porque no creen posible encontrarlo o se encuentran desalentados, pero que si les ofrecieran un trabajo sí lo aceptarían. Consecuentemente, si se considera que un porcentaje significativo de los cerca de dos millones de personas que forman parte de la población no económicamente activa en el país se encuentran en esa condición, se puede esperar que los niveles de desocupación sean aún mayores.

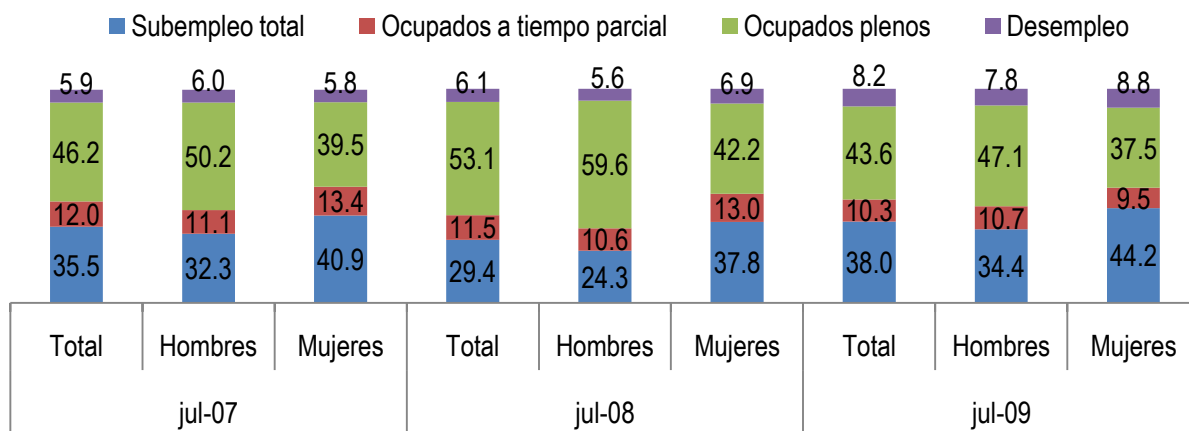
La desocupación en Nicaragua tiene mayor incidencia entre las mujeres (8.8%), superando por un punto porcentual a la tasa de desocupación de los hombres (7.8%), pero en el área rural el dato se duplica (7.2%) en relación a la tasa de desempleo de los hombres (4.0%). En cambio en el área urbana los hombres presentan mayor tasa de desocupación que las mujeres (11.3%).

Es válido destacar que la desocupación abierta en su mayoría está constituida por personas que estaban trabajando y que se fueron a la desocupación (6.6 por ciento) y en menor proporción personas que se incorporan por primera vez al mercado laboral (1.6%). No se advierten diferencias importantes por sexo tanto a nivel nacional como por área de residencia.

Otro dato importante que también es necesario destacar y aclarar es que Nicaragua aparentemente con las tasas de desocupación abierta que reporta no tiene problemas de empleo; sin embargo, hay que tomar muy en cuenta que cerca de 867 mil hombres y mujeres están subempleados, ya sea por insuficiencia de ingresos o de jornada laboral, es decir que el 38% de la Población Económicamente Activa se encuentra subempleada. Se denota que las mujeres presentan menor proporción que los hombres.

Cuando se habla de subempleo, la mayoría (25.8%) está referida al empleo donde las personas trabajan más de 40 horas a la semana y perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal de la rama de actividad económica respectiva, en cambio el 12.2% de la población ocupada laboran menos de 40 horas a la semana, se excluye de esta estimación el sector público.

Gráfico 5: Población económicamente activa por sexo



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo julio 2007-julio 2009

Se estima, tomando como referencia la encuesta de hogares para la medición del empleo, que el comportamiento del empleo por niveles de formalidad, éste se genera mayormente en el sector informal (64.9%) y tan solo el 35.1% en el sector formal. En cuanto a la ocupación informal para ambos sexos no se advierten diferencias significativas y ambos en promedio registran dos tercios de la población ocupada.

Por otro lado, al medir la intensidad del empleo al crecimiento económico se observa una baja sensibilidad: la elasticidad empleo total versus producto para el período 2003-2008 es de 0.51¹³. Para la ocupación asalariada, que representa la mitad de la ocupación total, esta sensibilidad es un poco más elevada, 0.86, lo que significa un nivel de productividad más bajo en la ocupación asalariada que en la ocupación total, lo que puede estar señalando que la generación de ocupación asalariada en este caso no representa exactamente una mejora en la calidad del empleo.

El análisis por rama de actividad muestra elasticidades más elevadas en la Construcción, Actividades inmobiliarias y empresariales, Administración Pública y Comercio, hoteles y restaurantes, y elasticidades más bajas en la Agricultura, Industria Manufacturera, Establecimientos Financieros y Transportes, Almacenamiento y Comunicación, ramas con mayores requerimientos de competitividad (vale recordar que Agricultura e Industria responden juntas por el 88% de las exportaciones).

3.2. LAS JUVENTUDES EN EL MERCADO DE TRABAJO

3.2.1. CONDICION DE ACTIVIDAD

El trabajo representa un desafío para las personas jóvenes, como espacio donde conseguir generación de ingresos, acumulación de habilidades y construcción de una perspectiva de futuro que posibilite el desarrollo humano y el bienestar social. Sin embargo, a pesar de que el trabajo continúa ocupando un lugar central en las políticas sociales y económicas, en tanto organizador del tiempo para el buen vivir y factor de cohesión social, el ingreso al mundo del trabajo se ha convertido en un proceso no tan fácil para un importante sector de la población joven.

En Nicaragua, según la encuesta de hogares para la medición del empleo de julio 2009, la mano de obra juvenil entre 15 y 30 años de edad disponible para la producción de bienes y servicios representa el 53.6%, lo cual significa que 965 mil jóvenes son activos y 835 mil se encuentran en condición de no actividad. Asimismo, entre la población no económicamente activa con disponibilidad para trabajar, predominan más los jóvenes sin experiencia laboral.

Al analizar este indicador por sexo, se observa notoriamente la brecha entre mujeres y hombres jóvenes, al registrar el 70.3% de participación de los hombres en el mercado laboral frente a un 36.4% de las mujeres. Esta misma tendencia se replica en las zonas urbanas y rurales del país, pronunciándose más en esta última.

¹³ Significa que un crecimiento del 1% del PIB, va a provocar el incremento de un 0.5% del empleo. Se dice que es baja porque para hacer crecer el PIB se necesita un incremento menos que proporcional del empleo. Si la intensidad fuera mayor "n veces", entonces un incremento de 1% del PIB, va a aumentar "n veces el empleo".

Asimismo, entre 2007 y 2008 las tasas globales de participación de la juventud continuaban siendo menores a la de las personas adultas, sin embargo, en 2009 se observó que el comportamiento cambió, al registrarse en medio de una tendencia a la baja en el período de análisis, una tasa de participación juvenil de 53.6% frente a un 51.8% de los adultos.

Otro aspecto a considerar en el análisis es su integración por grupos de edad. Mientras que entre la población joven-adolescente de 15 a 17 años la tasa de actividad ascendió a 30.4%, entre la juventud de 25-30 años este porcentaje se elevó a 74.0%, después de lo registrado en la población de 20-24 años (64.9%). Cabe destacar que las diferencias por sexo son muy notorias en todos los grupos de edades, donde la mujer joven es la que presenta menos ventaja. Se observa que en promedio la brecha es del 32% y los menores porcentajes se ubican en los grupos de edades de jóvenes que están transitando de la adolescencia a la juventud.

Por otro lado, considerando el conjunto de la PEA joven constituida por un poco más de 965 mil personas (donde 642 mil son hombres y 323 mil mujeres), el 87.5% se encontraba ocupado y el 12.5% desempleado. Ha de observarse que el desempleo aumentó 3.7% en relación a 2007. Al analizar estos indicadores por sexo, la población ocupada predomina en el sexo masculino (88.7%), alejándose por una leve diferencia de 3.8% del sexo femenino. En cuanto a la población desocupada se observó que las mujeres registraron el 15.0% en relación al 11.3% de los hombres jóvenes.

Por su parte, la tasa de ocupación plena en julio 2009 ascendió a 39.3%, reflejándose más positivo para los hombres que para las mujeres. Se observó que este indicador creció 6.9% entre 2007 y 2008, pero decreció en 2009.

Otro hallazgo de importancia es que la ocupación neta de la juventud se concentra más en las zonas rurales del país (92.7%) que en las urbanas (83.4%), notándose que las mujeres y hombres se desempeñan más en el campo que en la ciudad.

Dentro del conjunto de las personas ocupadas, la característica más predominante es la magnitud que adquiere el fenómeno de la informalidad, ya que casi dos de cada tres jóvenes entre 15 y 30 años se desempeñaban en esa condición. Si bien Nicaragua es un país con altos índices de informalidad laboral, entre la juventud reviste una envergadura (superior al 60%) y por tan solo 4.1% no superó a la informalidad que se verifica para la población en su conjunto.

El grupo de población que más presenta altos índice de informalidad es el de la población entre 25 y 30 años. Además se observa que los jóvenes adolescentes a su pronta incorporación al mercado laboral, realizan su trabajo en condiciones informales, es decir sin protección social. Por otro lado, comparando la formalidad de la ocupación entre jóvenes y adultos en 2009 se observó que por tan solo 1.4%, los jóvenes se encontraban en mejor ventaja que los adultos ya que gozaban de un trabajo formal, en cambio en el sector informal eran los jóvenes que presentaban desventajas.

Otro indicador fundamental del mercado laboral que merece especial atención es el subempleo, que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada. La población subempleada es una

subcategoría de aquella que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente. Los dos tipos más comunes de subempleo son el visible, o por insuficiencia de horas y el subempleo invisible, por insuficiencia de ingresos (OLACD, 2009:74)¹⁴

En Nicaragua, el subempleo total de la juventud es del 38.7%, dato que es ligeramente mayor a la de la población adulta ocupada. Ha de observarse que las mujeres presentan más subempleo (42.7%) que los hombres (37.6%). Por área geográfica, las zonas rurales registraban por tan solo 0.2%, más subempleo que en las zonas urbanas, observándose que las mujeres continuaban presentando aún con amplia diferencia del 10% más subempleo que los hombres; no así, en las zonas urbanas que la brecha era del 3.2%.

A nivel nacional, no se advertían significativas diferencias del subempleo entre la juventud y la población adulta, en cambio en las zonas urbanas, el subempleo de la juventud era mayor por un punto porcentual, no así en las zonas rurales que por la misma diferencia, la población adulta ocupada registró más subempleo.¹⁵

En relación a los subempleados a nivel nacional, el 43.1% son jóvenes entre 15 y 30 años, del cual el 47.3% son hombres y 37.4% son mujeres. El subempleo estuvo marcado por el repunte en el subempleo invisible¹⁶, que se ubicó en 27.3% (25.7% para los hombres, 30.5% para las mujeres). En cambio, el subempleo visible¹⁷ registró una tasa del 12.2%, con más incidencia en las mujeres que en los hombres.

3.2.2. OCUPACION POR CATEGORIAS OCUPACIONALES

El presente análisis permitirá describir la vinculación de las personas jóvenes trabajadoras con las unidades de producción o empresas y su situación en el empleo, como criterios que definen su nivel socioeconómico y el tipo de autoridad que tienen o que tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre los trabajadores. En Nicaragua y de acuerdo a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE 1993)¹⁸, las categorías ocupacionales se definen como: Trabajador por Cuenta propia, Patrono, Asalariado, Miembro de cooperativa y Trabajador familiar sin remuneración fija.

¹⁴ Además de esta afirmación se debe complementar las estadísticas sobre el empleo, el desempleo y la inactividad, con otras como el subempleo para comprender mejor los problemas relativos al empleo que sufren los ocupados. (OIT,2008)

¹⁵ El subempleo tanto en zonas urbanas como rurales se ubicó en promedio del 38%.

¹⁶ Se refiere a las personas, que trabajan 40 horas o más, por semana, pero que no perciben un ingreso adecuado o tienen bajos niveles de productividad o no logran utilizar plenamente sus calificaciones profesionales. Considerando que las dos últimas formas son muy difíciles de cuantificar, en las encuestas de hogares, el subempleo invisible, se mide en función de los ingresos, tomándose para tal efecto, el salario mínimo. Se ubican como subempleados invisibles, todos aquellos, que perciben un ingreso por trabajo, inferior al salario mínimo.

¹⁷ Se refiere a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia, trabajaban involuntariamente menos de la duración normal de trabajo (40 horas), para la actividad correspondiente y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

¹⁸ Definida por OIT en 1993, en el informe de la conferencia ICLS/15/D.6 (Rev.1) durante la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en Ginebra.

En línea con lo anterior, a modo de ejemplo, si bien no todas las personas que se encuentran en la categoría de “Cuenta propia” puede considerarse informal y tampoco formal a todo el empleo asalariado, estas categorías ocupacionales forman parte de la definición del empleo en el sector informal (al igual que los/as trabajadores/as familiares no remunerados/as), y una elevada presencia de ellos puede indicar la baja calidad del empleo juvenil que genera el país.

Una de las preocupaciones acerca del tamaño del sector informal es que frecuentemente las personas trabajadoras de este sector carecen de protección social, puesto que es muy común que las actividades no legalizan la situación con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), de manera que la fuerza de trabajo no pueda acceder a los diferentes programas que le protegen socialmente. En este sentido, entre más trabajadores/as asalariados/as haya en la juventud permitirá indicar que éstos se encuentran en un nivel de formalidad y por tanto, poseen mejor calidad de su empleo.

En Nicaragua, retomando la misma fuente estadística, las personas asalariadas jóvenes (15-30 años) representan más de la mitad de su población ocupada (62.2%) y a su vez están por encima al dato registrado a nivel nacional. Es muy importante destacar el repunte de este indicador en el sexo femenino, ya que el 67.6% de la población joven femenina es asalariada, frente a un 59.6% de los varones.

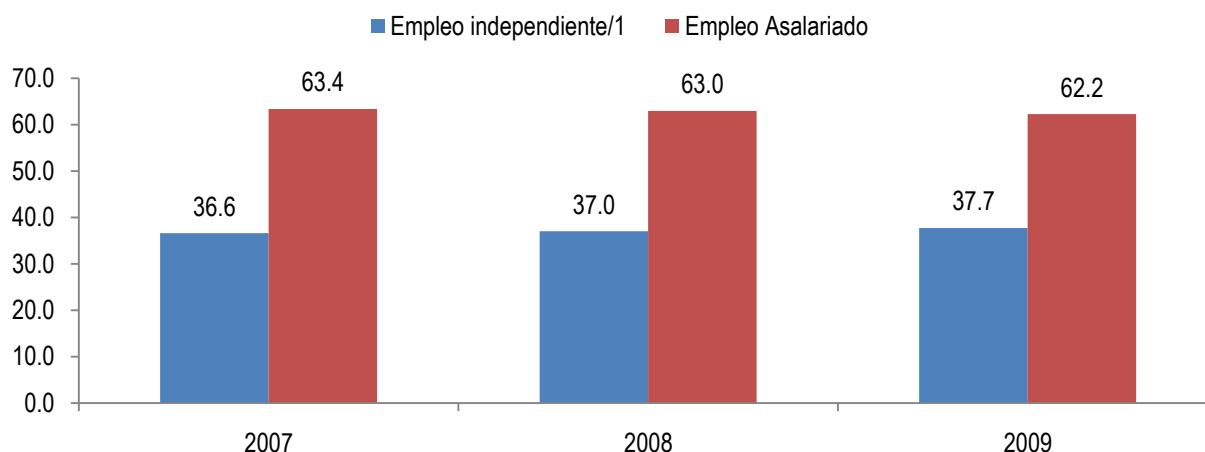
De la misma forma, cuando se presta atención al trabajo independiente, se denota que en Nicaragua aún no se ha consolidado la aptitud emprendedora entre la juventud, puesto que en la categoría de empleadores/as (patronos/as), que viene a dar la pauta para definir a los emprendedores, solamente se registraban un poco menos del 1% de las personas ocupadas. No obstante, si se agregan a los Trabajadores por cuenta propia, el indicador se eleva al 21.5%, no obstante, se debe considerar que en su mayoría de esta fuerza de trabajo no está cubierta por los beneficios de la seguridad social, como lo pudieran estar los empleadores o patronos.

Por otro lado, continuando con el análisis del trabajo independiente, es evidente el aporte que realizan los trabajadores y trabajadoras a las actividades económicas, en este caso desde las empresas familiares cuando se compara con la juventud emprendedora. El 16.2% de la población joven ocupada realiza trabajo no remunerado, lo cual indica que no solamente se dedican a estudiar sino a apoyar las labores de los ingresos de sus padres o tutores, sin percibir algún ingreso. Este aspecto, aún cuando puede ser positivo por el hecho de estar adquiriendo experiencia para la sostenibilidad de los negocios familiares en el largo tiempo o en el mejor de los casos para dar continuidad a los mismos, se denota que en esta categoría ocupacional, la juventud no goza de los beneficios de la seguridad social.

Otro aspecto a destacar y que pone en evidencia la poca presencia de emprendimientos juveniles a través de otras formas como es el caso de las cooperativas, en 2009 se observó que tan solo el 0.01% de la juventud ocupada, es miembro de alguna cooperativa. Cabe resaltar que este indicador concentra a los jóvenes mayores de 25 años, aún cuando la legislación nacional permite a los jóvenes a partir de los 16 años a ser miembros de las mismas. Varios elementos pueden estar incidiendo en el comportamiento de este indicador como es la falta de información, desinterés por la asociatividad y obviamente, falta de educación emprendedora desde los círculos de la educación formal. En muchos de los casos, la juventud

asocia el trabajo cooperativo con las labores del campo, máxime cuando ellos quieren desarrollarse fuera de este entorno.

Gráfico 6: Población ocupada por tipo de empleo



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural (julio 2007, julio 2008 y julio 2009).

/1: En este tipo de empleo se concentran las categorías ocupacionales: Trabajadores por cuenta propia; Patronos y/o Empleadores; Trabajadores familiares no remunerados; Miembros de cooperativas.

SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPREDEDURISMO EN NICARAGUA (FRAGMENTO)

La Economía de Nicaragua, según el Índice de competitividad Global, es una economía basada en los recursos. En esta etapa del desarrollo económico, Nicaragua debe de incentivar la creación de mecanismos que permitan la transformación de empresas que se hincan por necesidad en nuevas empresas que se sitúan en ventanas de oportunidad, para evitar un círculo vicioso de mortalidad infantil de empresas que se canibalizan unas a otras en los sectores tradicionales de la economía.

Por otro lado, en el tema de la educación se pueden observar cambios en cuanto a la importancia que se está dando al tema de promoción del emprendedurismo. A nivel de primaria y secundaria, la existencia de programas como Emprendedores Juveniles y la Empresa Creativa del Cuerpo de Paz han contribuido a que se planteen reformas curriculares para incluir el tema del emprendedurismo en las escuelas y colegios públicos. En la educación universitaria, se nota una atención cada vez mayor en materia de fomento de la cultura emprendedora y de capacitación en elaboración de planes de negocios, actividades que culminan con ferias y exposiciones de ideas innovadoras. No obstante, luego de la realización de esas actividades, que en sí son muy importantes, no existe apoyo suficiente para avanzar hacia las siguientes etapas del proceso emprendedor, mediante mayores facilidades para la incubación.

Fuente: BCIE. Diagnóstico de la situación actual del emprendedurismo en Centroamérica.

La creciente participación de las mujeres jóvenes nicaragüenses en la economía y en todos los espacios sociales obliga a hacer una exploración más exhaustiva de la forma en la cual ellas se insertan en el mercado laboral, porque aún persisten amplias brechas respecto a las formas de inserción laboral de los hombres.

En lo que concierne a la incidencia en la categoría ocupacional de trabajadores asalariados, las mujeres muestran cierta ventaja en términos relativos respecto a los hombres, al registrar el 67.7% del total de personas ocupadas frente a un 59.6% de los hombres. Cuando se analiza este indicador en términos de valores absolutos, el sexo masculino registra más incidencia que el sexo femenino y eso se explica por el número elevado de ocupados en esta categoría y porque la diferencia entre la PEA de hombres y mujeres es muy grande.

Por el lado del empleo independiente a diferencia de la categoría anterior, las mujeres jóvenes registraron el 21.8% en la categoría de Trabajadores por cuenta propia, lo que indica que son ellas las que están más propensas a no recibir la cobertura de la seguridad social, mas en los casos de embarazos y padecimientos propios de las mujeres. En cambio los hombres, registraron el 19.9%. De igual forma, este mismo comportamiento se observó en la categoría de empleadores, donde los hombres aunque no tan significativa representación estadística, muestran ventajas que las mujeres.

Un aspecto a destacar a pesar de la baja participación de la juventud en las cooperativas, es que las mujeres son las que representan a este sector de población en la producción de bienes y servicios desde esta forma de inserción laboral. Así mismo, a pesar de los estereotipos creados en la sociedad sobre el trabajo doméstico y su relación con el trabajo no remunerado, las mujeres jóvenes registraron amplia diferencia, superior al 10%, en relación al trabajo realizado por los hombres, lo cual indica que las mismas se están insertando al mercado laboral a ejercer un trabajo con remuneración o de generación de sus propios ingresos, aunque por la evidencia, en ocupaciones con baja productividad y de bajos ingresos, si el trabajo lo realizan por su cuenta.

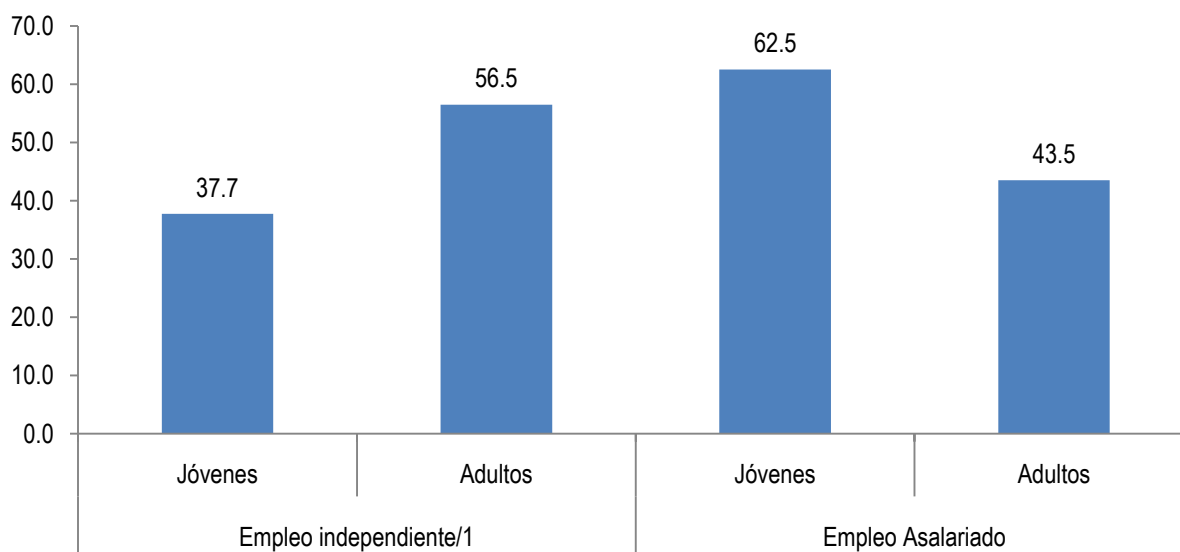
En su conjunto, se observó que las mujeres están dependiendo más de un salario o remuneración, que de la formulación de iniciativas emprendedoras para tener un trabajo independiente, ya que el 40.4% de los hombres ocupados se han insertado al mercado laboral a través de esta forma de inserción laboral, en cambio las mujeres solamente lograron el 32.3%.

Por otro lado, cuando se analiza este indicador por zona de residencia, se observa que el trabajo rural es frecuentemente de menor calidad que el trabajo en las zonas urbanas ya que se da una importante participación de las personas trabajadoras familiares no remuneradas (28.0%) y los cuenta propia (22.3%), además por lo anterior, si bien el trabajo asalariado sobresale entre las demás categorías, éste es casi el doble menor que la cifra registrada en las zonas urbanas. No obstante, a pesar de este comportamiento en el campo hay más patronos o empleadores, debido a la dedicación predominante agropecuaria y a la tenencia de la tierra, que en las zonas urbanas, pero el dato estadístico al igual que a nivel nacional, no es muy representativo.

Tanto hombres como mujeres en las zonas rurales presentan bajos indicadores en relación a los de las zonas urbanas y esto se explica por la baja en la ocupación.

Otro aspecto de relevancia que se destaca en este análisis es el acceso al mercado laboral entre jóvenes y adultos. Se aprecia que para la juventud nicaragüense es más factible trabajar de forma dependiente el cual concentra el 62.5%, que para los adultos de forma independiente (56.5%), para ambos casos el margen de diferencia supera el 15%. Cabe destacar que los adultos se incorporan más al mercado laboral como Trabajadores por cuenta propia que como asalariado y por tanto su trabajo es más informal. De igual forma se observó un repunte en la categoría ocupacional de Empleadores, comportamiento que no se observa ni en el 1% entre la juventud. Es comprensible que se dé esta diferencia, puesto que entre los adultos se cuenta con más certeza y seguridad de responsabilizarse por las obligaciones que contraen.

Gráfico 7: Población joven y adulta ocupada por tipo de empleo, julio 2009.



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural (julio 2009)

/1: En este tipo de empleo se concentran las categorías ocupacionales: Trabajadores por cuenta propia; Patronos y/o Empleadores; Trabajadores familiares no remunerados; Miembros de cooperativas.

En cuanto a la comparación de hombres y mujeres adultas con hombres y mujeres jóvenes, se observó como era de esperarse que en el primer caso superaran en todos los indicadores a los segundos, dado que representan más fuerza de trabajo ocupada, pero se observó que en el trabajo familiar no remunerado las mujeres jóvenes sobre todo, son las que se encuentran sobresaliendo en este indicador.

3.2.3. OCUPACION POR GRUPOS OCUPACIONALES

En este apartado se realiza un análisis descriptivo del empleo por grupos ocupacionales, que para el caso de Nicaragua se clasifican en: Obreros no calificados, Obreros calificados, Servicios, Técnicos Medios, Técnicos Superiores y Profesionales, Dirigentes.

En julio de 2009, el grupo ocupacional que más predomina entre la juventud nicaragüense es el de servicios¹⁹, con una participación del 32.6%, siendo las mujeres quienes predominan (53.0%), superando en 30.2% a los hombres. Además, este grupo está conformado mayoritariamente por jóvenes de 25-30 años (44%), seguidamente de los que se encuentran en el tramo de edad de 20-24 años de edad (37.2%).

En comparación con los puestos de trabajos ocupados por los adultos, éstos en términos relativos, superan a la juventud, pero la tendencia varía cuando se analizan los puestos de trabajo tanto para hombres como para mujeres. En ese caso particular, mientras los hombres adultos registran el 25.1%, 2.3% más que los jóvenes, las mujeres jóvenes superan en 3.1% a las mujeres adultas que concentran el 49.9% de su población.

En segundo lugar, se distingue que los jóvenes que se desempeñan como obreros no calificados (aquellos que para el desempeño de su cargo no necesitan conocimientos académicos o experiencia previa), llegan a registrar el 31.8% del total de ocupados en este grupo. Ha de observarse que a pesar de estar en la segunda posición, superan en un 10.8% a las personas ocupadas en este mismo grupo a nivel nacional y en un 20.4% a las personas adultas. Así mismo, se destaca que el 40.6% de los obreros no calificados de este conjunto de población joven, se ubica entre las edades de 15 a 19 años, y una tercera parte entre las edades de 20 a 24 años. Cuando se analiza este indicador por sexo, se observa notoriamente que los hombres jóvenes superan casi 5 veces a las mujeres.

Por otro lado, en menores proporciones se ubican los Obreros calificados (13.0%) y Dirigentes de empresas (11.6%). Se destaca por su parte la escasa participación que tienen las personas profesionales, los técnicos superiores y los técnicos medios en la composición ocupacional, puestos que tradicionalmente favorecen la movilidad social de las personas.

Aún en medio de la baja en estos últimos indicadores, se logra observar que las mujeres presentan ventaja frente a los hombres, ya que el 8% de las mismas se registraban en el grupo de profesionales y técnicos superiores, contrario a los hombres que alcanzaron el 4.2%. Este mismo comportamiento se observa entre quienes se registraron como ocupadas en el grupo ocupacional de técnicos medios, pero entre estos dos grupos, por tan solo 1 punto porcentual predomina el de técnicos medios.

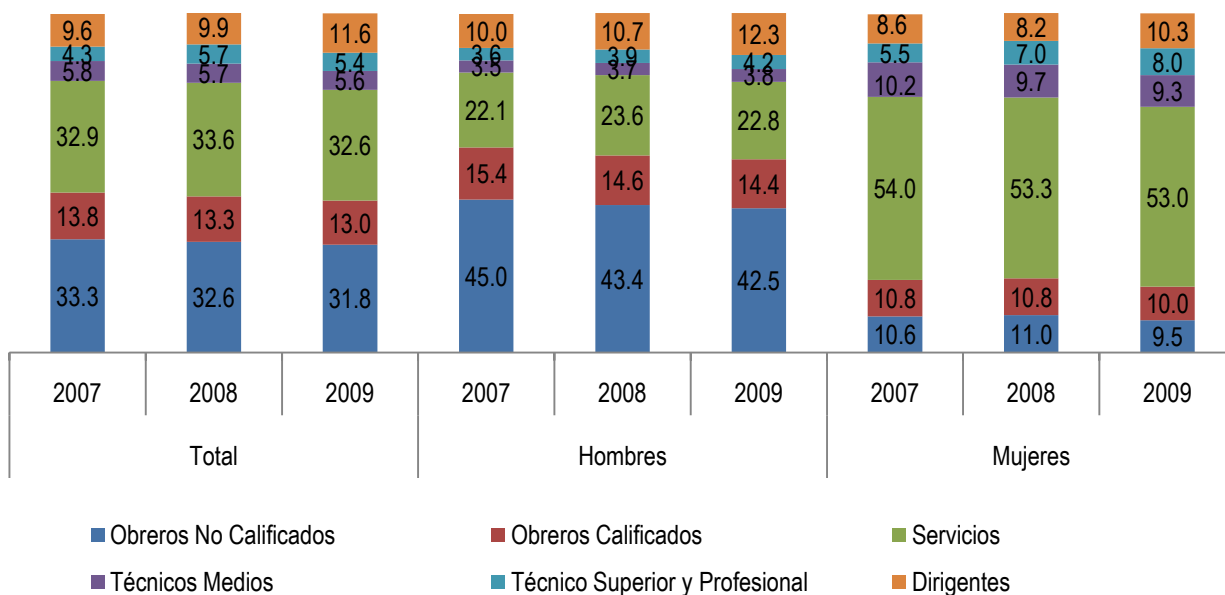
No obstante, cuando se analiza la participación de las mujeres en puestos de trabajos de dirección aún se observa en términos absolutos, ampliamente la brecha en relación a los hombres.

Con la referencia de los datos anteriores, se logra captar uno de los aspectos de la desigualdad observada entre mujeres y hombres en el empleo: la segregación horizontal (tendencia que presentan las mujeres jóvenes a estar concentradas en ocupaciones específicas). Así por su parte, la segregación ocupacional reaparece en el ámbito laboral en donde las mujeres se desempeñan en ocupaciones similares a la que las realizan en los hogares, sobre todo cuando se desempeñan en puestos de servicios, como es el caso de este análisis donde ellas predominan.

¹⁹ Lo conforma el personal de apoyo que desarrollan funciones que no están ligadas de forma directa con el proceso productivo, cuyas funciones implican la prestación de un servicio, encaminado a la satisfacción de determinadas necesidades personales o sociales. Ejemplo; Conserje, mensajeros, vigilantes, jardineros.

Aún cuando en este apartado se evidenció la mayor participación de hombres como obreros no calificados, lo que por un lado podría ser positivo puesto que estaría indicándose que las mujeres se están preparando más para ocupar mejores puestos de trabajo que alienten a mejorar la productividad, persiste la división sexual del trabajo, debido a que por lo general los puestos de trabajos en este grupo ocupacional son tradicionalmente de hombres, dadas las condiciones que la misma ocupación exige, en cuanto a fuerza física, disponibilidad, entre otros factores.

Gráfico 8: Población joven ocupada por grupos ocupacionales



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural (julio 2007, julio 2008 y julio 2009)

Por otro lado, al analizar los grupos ocupacionales por área de residencia se observa que en las zonas urbanas predominan los ocupados que están desempeñándose en puestos de servicios (43.2%), lo cual es coincidente con las unidades de producción existentes en estas áreas del país y por la fuerte presencia del trabajo tercerizado. Se destaca que las demás categorías, excepto por los trabajadores que son calificados y no calificados, se ubican por debajo del 10%. En este grupo predominan los jóvenes de 25-30 años, seguidos por los de 20-24 años.

Por su parte las mujeres jóvenes, presentan la misma tendencia al registrar la mayor participación en los puestos de servicios, superando en más de 15 puntos porcentuales a los hombres en este mismo grupo. No obstante, presentan ventajas frente a los hombres, en cuanto a los puestos de trabajo que requieren a técnicos superiores y profesionales, así como de los cargos de dirección.

Además, supone el hecho que por las actividades agrícolas y pecuarias desarrolladas de forma tradicional particularmente en las zonas rurales del país, predomina la mano de obra no calificada (52.5%) y las ocupaciones de servicios (20.4%). Se advierte baja incidencia de las personas ocupadas en los puestos de Técnicos superiores y Profesionales así como de los Técnicos medios, lo que podría desembocar a la

profundización de las actividades tradicionales y a la poca tecnificación de la producción, frente a la internacionalización de la economía.

Es notorio que en este espacio geográfico del país, los hombres tiendan a participar con más fuerza que las mujeres, al registrar el 62.3% en los puestos con personas no calificadas y mientras ellas participan en los puestos de servicios (40.5%). De igual forma, no se destaca para ambos sexos, la fuerte participación en razón de los puestos con personal calificado, técnico medio, técnico superior y profesional, más bien presentan baja incidencia.

Sobre la base de lo anterior, es evidente que la ocupación de la juventud en Nicaragua se caracteriza por puestos de trabajos de poca cualificación, lo cual es coincidente con el bajo nivel de instrucción que llega a representar aproximadamente las tres cuartas partes de la población ocupada.

Por tanto, en un contexto de apertura económica y de cambios constantes que provoca la globalización, exige conseguir que la formación profesional proporcione a las personas jóvenes cualificaciones adaptadas y adaptables a la realidad económica que se está y que se aspira. Esto es, construir un sistema de formación profesional (entendidos dentro del concepto más amplio, y también más expresivo, de la formación permanente) que doten a la población activa del mejor patrimonio que pueden poseer: empleabilidad.²⁰

De hecho, el sistema de educación y formación técnica debe estar en capacidad a la hora de preparar a la juventud para adaptarse a los rápidos cambios en el mercado de trabajo, sobre todo en condiciones de crisis económica. A los jóvenes ya empleados los afecta la pérdida de vigencia de sus conocimientos y los rápidos cambios en la organización del trabajo, y por tanto deben prepararse para continuar buscando la manera de encararlos. Por otro lado, el acceso a una base relevante de conocimientos durante una época de rápidas transformaciones le brinda a las empresas una fuente mayor de ventaja competitiva. Lo cual significa que para asegurar tanto la competitividad empresarial como la posibilidad de que los empleados trabajen con continuidad, el concepto de educación durante la vida entera debe adoptarse como objetivo clave.

Se necesitan una mayor y continua inversión en la formación y aprendizaje, y que contribuyan a financiar mecanismos para el aprendizaje durante la vida entera, de ahí la razón, que el aporte patronal del sector empresarial a INATEC es meramente una contribución social que se retribuirá en la mejora del sistema de formación en su conjunto, así como la que hace el estado a través del Presupuesto General de la República.

En el contexto anterior, mejorar la ocupación sobre la base de competencias y adecuada a la vocación productiva del país, permitirá obtener una fuerza de trabajo con más aptitud para el desempeño idóneo de

²⁰ La empleabilidad posee, obviamente, un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. Ella abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88.^a reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9).

su puesto de trabajo, lo que redundará en la productividad, en la competitividad y en la generación de empleo de calidad. Esto abonará que la fuerza de trabajo sea competitiva no por el hecho de bajos salarios, sino por su preparación académica y profesional.

POTENCIAR LA EMPLEABILIDAD

“La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, la equidad y la inserción social. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo digno y decente.

Fuente: Resolución de la OIT sobre la formación y el desarrollo de recursos humanos

3.2.4. OCUPACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA

En Nicaragua, la agricultura, silvicultura y pesca son las principales fuentes generadoras de trabajo para la juventud, concentrando aproximadamente a 250 mil jóvenes lo que significa el 29.7% de la población ocupada. Este dato es muy comprensible cuando se considera que Nicaragua tiene una población rural relativamente agrícola. De hecho, seis de cada diez trabajadores rurales dedican a estas actividades y se demuestra que las mujeres poco se incorporan a las actividades productivas del campo ya que su representación es cuatro veces menor a la de los hombres.

Cabe destacar que la juventud ocupada en este sector supera a la población adulta (25.1%), lo que indica que en términos relativos la participación de la juventud en la producción nacional es de gran incidencia, sobre todo cuando se considera que una gran parte que participa en estas labores se ubican entre los 15 y 19 años, no obstante, el peso se ubica entre los jóvenes de 20 y 30 años.

A pesar de que el sector agrícola mantiene un protagonismo importante en la cantidad de empleos generados, la mayoría de las actividades de este sector se concentra en la producción de pequeña escala de tipo tradicional y de baja productividad. Así mismo, es una actividad donde se combinan factores como la baja rentabilidad y los altos costos de transacción que obligan a pagar bajos salarios. Ésta es la principal razón por la cual la población menos calificada se encuentra empleada en estas actividades, ya sea como asalariados o como productores de subsistencia, lo que hace que estos trabajos suelen ser precarios.

La segunda actividad económica con más peso en la generación de empleo juvenil es el comercio, llegando a emplear el 19.1%, y se ubican particularmente en las zonas urbanas del país, siendo las mujeres las que cuentan con más empleo. Se observa que entre más edad tengan los jóvenes, mayor es su participación en este sector.

Por su parte y en tercera posición se observa que la industria manufacturera es otra rama de actividad económica que ofrece una cantidad significativa de puestos de trabajo (14.7%), estando más presente en las zonas urbanas del país con una participación del 21.2%. Al igual que el comercio, la industria manufacturera atrae a muchas mujeres jóvenes, producto del gran auge de las maquilas textiles. De hecho, una de cada dos personas trabajadoras de la actividad es una mujer.

Generalmente, el nivel educativo de las personas que se incorporan en la industria manufacturera tiene un amplio abanico. Por un lado, la maquila de prendas y textil genera vacantes para la población con menores oportunidades debido a su baja calificación. El sector maquila textil es, además un nicho que suele captar a las mujeres de menor nivel educativo. Por otro lado, la maquila electrónica y de micro componentes tradicionalmente ofrece puestos a individuos con un mejor nivel educativo y cierta acreditación técnica.²¹

Otro dato muy importante que se destaca en este análisis, es la proporción de jóvenes ocupados en el sector transporte y telecomunicaciones, concentrando el 12.5%. Como es de esperarse por las características tradicionales de este sector, las mujeres tan solo registran el 1.1%, en cambio los hombres alcanzan el 5.0%.

Por su parte las demás ramas de actividad: Administración Pública (3.8%), Enseñanza (3.8%), Otras actividades de servicios comunitarios (3.4%), Hoteles y Restaurantes (3.2%), Actividades Inmobiliarias (2.3%), Servicios Sociales y de Salud (2.1%), Establecimientos financieros (1.3%), presentaron bajas proporciones de ocupados. Y todavía en menores proporciones sumándose a las ramas de poca ocupación juvenil están: Pesca (0.9%), Electricidad Gas y Agua (0.4%) y Minas (0.2%).

Gráfico 9: Población joven ocupada por ramas de actividad económica



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural (julio 2009)

²¹ OIT (2008). *Juventud y trabajo decente y las vinculaciones entre el trabajo infantil y empleo juvenil*. San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

En síntesis, prácticamente las tres cuartas partes de la población ocupada juvenil en Nicaragua se concentran en cuatro sectores: Agropecuario, Comercio, Industrias Manufactureras y Transporte, lo que indica que la economía nacional no cuenta con una estructura productiva diversificada y por tanto, el incremento de la ocupación dependerá del comportamiento económico de estos sectores.

En línea con lo anterior, al analizar la proporción de ocupados entre jóvenes y adultos de estas ramas de actividad económica se observa que en tres de ellas éstos últimos presentan menos incidencia en la agricultura (25.1%), en la industria manufacturera (12.3%) y en transporte (4.6%), en relación con lo registrado en los jóvenes. De ahí, en los demás sectores, pero en menor proporción superan a la juventud.

Por área geográfica, en las zonas rurales predomina la ocupación de la juventud (58.7%) en la agricultura y ganadería, superando ligeramente a la población adulta (56.7%). En cuanto al Comercio, éste se eleva a un cuarto de la población joven ocupada en las zonas urbanas, no advirtiéndose diferencias en relación a los adultos porque presentan el mismo comportamiento.

3.2.5. CARACTERISTICAS DEL DESEMPLEO

En línea con el análisis que se ha venido desarrollando a lo largo de este capítulo, corresponde analizar la desocupación de la juventud de 15-30 años, que a nivel nacional se ubica en 12.5%, es decir, 121 mil jóvenes se encontraban en desempleo y estaban buscando empleo activamente en la semana de referencia, según la encuesta de julio 2009. En términos comparativos la tasa de desempleo abierto juvenil es 2.5 veces mayor que de la población adulta.

Asimismo, se constata que el 64.5% del total de desocupados del país son jóvenes, lo que se puede inferir que al reducirse el problema del desempleo general, se estaría reduciendo también el problema del desempleo juvenil.

Analizando la incidencia del desempleo juvenil por sexo, se observa que las mujeres presentan una mayor propensión al desempleo, ya que en ellas la tasa asciende a 15.0%, tendencia que es superior, incluso, al grupo de mujeres jóvenes de 20-24 años que presenta más alta tasa de desocupación, el cual alcanza al 13.1%.

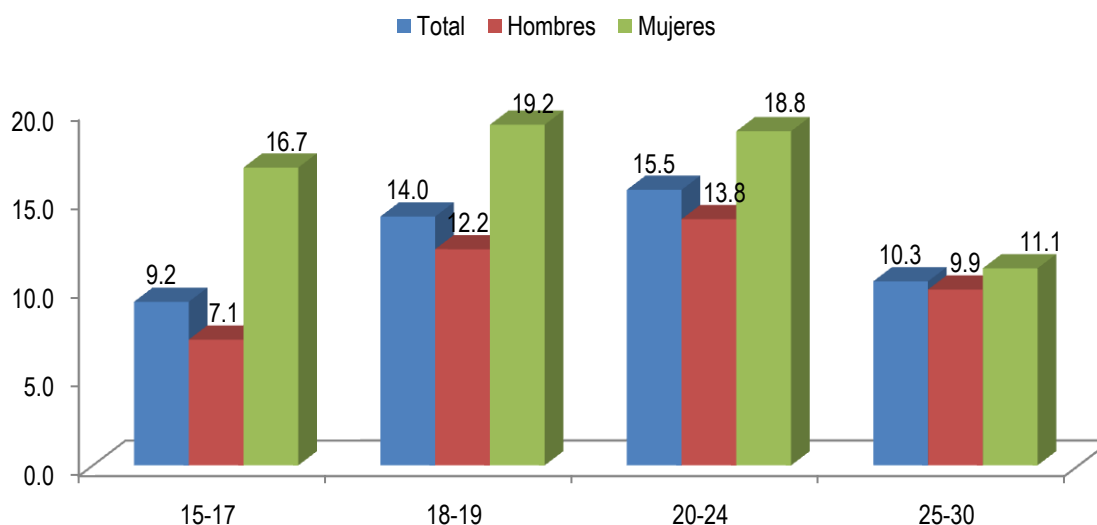
Por otro lado, el desempleo en las urbes (16.6%) supera 2.2 veces al desempleo en el campo (7.3%), no habiendo clara diferencias por sexo en la primera, mas en el campo estuvo incidido por el desempleo de las mujeres. Así, al comparar el desempleo entre los jóvenes y los adultos por área de residencia, se logra observar la misma tendencia que la registrada a nivel nacional, donde los mayores a 31 años tienden a presentar menos desempleo que los jóvenes y siempre más acentuado en el sector urbano.

Entre el conjunto de jóvenes, el que presenta más tasas de desempleo es el grupo de 20-24 años al registrar el 15.5%, seguido por el de 18-19 años. Se observa que entre más edades tengan los jóvenes y más se incorporan de forma activa al mercado laboral (excepto los de 25-30 años), más propensión tienen al desempleo y esto puede explicarse por la limitada o falta de experiencia laboral, ya sea a través de pasantías, trabajo voluntario o trabajo remunerado, falta de competencias, habilidades, destrezas, lo que se combina con la falta de orientación vocacional, asesoramiento profesional y mecanismos de

intermediación laboral más eficientes, esto último ocurre sobre todo para los jóvenes entre 15 y 20 años, los demás grupos etarios acumulan esos problemas, desembocando en el desempleo.

La falta de experiencia laboral reciente, es el origen de otros problemas. Por ejemplo, las calificaciones y la experiencia pertinente se vuelvan obsoletas o desactualizadas al contexto y necesidades del sector productivo. También da lugar a una creciente falta de confianza entre los empleadores ya que si pueden escoger, prefieren contratar a personas que ya están empleadas o que han estado sin trabajar durante un corto período de tiempo, porque consideran que es una opción más segura, por criterios de productividad y por ende de competitividad. La falta de experiencia laboral entre los jóvenes reciente es un obstáculo importante para encontrar un empleo, que se agrava cuanto más tiempo permanezca una persona sin trabajar.²²

Gráfico 10: Población joven desocupada por grupos de edades y por sexo



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural (julio 2009)

Por otro lado, la gran mayoría de jóvenes desempleados (73.9%) en Nicaragua cuenta con alguna experiencia laboral. En efecto, la distinción de los desempleados jóvenes entre aspirantes –que buscan trabajo por primera vez- y los cesantes –con al menos una experiencia de trabajo- en Nicaragua indica que la mayoría de jóvenes desempleados son cesantes. Este tránsito del empleo y desempleo y de éste a un nuevo empleo, es un reflejo de la creciente inestabilidad originada en diversas y extendidas modalidades de contratación y subcontratación temporales, con una consiguiente elevada rotación laboral.

De otra parte, la baja proporción de aspirantes refleja una propensión a prolongar la búsqueda de un empleo asalariado es baja, siendo el tiempo de búsqueda muy corto: la mayoría de jóvenes ingresarían

²² OIT (2005). *El empleo de los jóvenes: Vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 93va. reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

directamente a la PEA ocupada, como asalariados de las micros y pequeñas empresas, transitando de la inactividad a la actividad sin pasar por un período de búsqueda extenso.²³

Al analizar este indicador por sexo, se observa que ocho de cada diez hombres jóvenes tienen alguna experiencia laboral y se encuentran en desempleo, lo que es más evidente en las zonas rurales. Por su parte, seis de cada diez mujeres jóvenes se encuentran en esta condición, teniendo al igual que los hombres, mayor presencia en las zonas rurales. Por otra parte, las mujeres sin experiencia laboral y que aspiran a un empleo representan el 33.9% de la población desempleada, siendo más pronunciada en las zonas urbanas (34.6%) que en las zonas rurales (31.5%) del país.

La relación entre cesantes y aspirantes por grupos de edades, es inversamente proporcional a medida que aumentan las edades de la juventud desempleada. En efecto, el grupo de 15-17 años presenta el 53.5% de personas desempleadas cesantes, elevándose a 84.4% entre los jóvenes de 25-30 años; en cambio, los jóvenes desempleados que aspiran por primera vez a un puesto de trabajo es menor entre los jóvenes de 25-30 años (15.6%) y obviamente mayor entre los jóvenes entre 15-17 años (53.5%).

Al considerar el nivel educativo de la población joven desempleada se observa que el desempleo afecta en mayor medida a los jóvenes con mayores niveles de educación formal. La incidencia del desempleo entre los jóvenes con estudios secundarios completos, 26.3%, es superior a la de aquellos que no han completado este nivel de enseñanza, 24.4%. En el otro extremo, entre la juventud que no ha culminado sus estudios universitarios la tasa de desempleo se ubica en el 10.2%, aumentándose a 12.9% cuando éstos han culminado sus estudios universitarios.

En su conjunto la proporción de jóvenes desempleados se eleva al 68.9% entre aquellos que tienen un nivel de educación formal (primaria y secundaria) y tan solo a un 23.04% de la juventud desempleada con estudios universitarios. Esto confirma cuando se analizaba que la ocupación del país se caracterizaba por personas con bajos niveles de formación, estando distante según lo requerido por el tejido empresarial, lo que a su vez refleja la disyuntiva entre la necesidad de encontrar empleo y las posibilidades de continuar con los estudios.

La tensión entre educación y trabajo se agudiza aún más en los adolescentes, entre quienes la inserción laboral temprana tiende a obstaculizar la formación de las calificaciones requeridas por el mismo mercado de trabajo, configurando además una situación de exclusión social doble en las esferas educativa y laboral.

Un dato importante es que por sexo, el comportamiento de este indicador es contrario a lo registrado en todo el conjunto ya que tanto para hombres (aún con mayor incidencia) como para mujeres, el desempleo se eleva entre quienes no han culminado sus estudios secundarios, no así entre quienes han terminado la universidad, donde por la cantidad de jóvenes desempleados en esta categoría, presentan más tasas de

²³ La duración del desempleo en general es corta. Los períodos de búsqueda de empleo para los jóvenes en América Latina son menores a seis meses y los trabajos suelen ser inestables, debido a una inserción precaria (empleos de baja productividad) y una mayor rotación laboral (o contratos de trabajo de corto plazo)

desempleo que los jóvenes que aún no terminan, manteniéndose el comportamiento reflejado en el conjunto nacional.

Si persiste o empeora el desempleo juvenil

Los jóvenes sin empleo tienen menos dinero que gastar en los productos y los servicios de los empleadores, lo que mella la demanda agregada

La sociedad registra pérdidas en las inversiones de educación o formación de ciudadanos, cuya productividad potencial no se explota.

La empleabilidad de los jóvenes se deteriora ya que no actualizan sus capacidades en el lugar de trabajo. Aumenta el riesgo de que, al no haber adquirido una experiencia laboral significativa, se estancan en un estilo de vida propio del desempleo.

Disminuyen o desaparecen los ahorros personales, con lo que se reduce las reservas de capital a disposición de las empresas, los individuos pasan a depender económicamente de los otros y no están dispuestos a aceptar riesgos.

La base imponible es menor y los costos de bienestar social mayores, con lo que disminuyen los fondos disponibles para inversiones en educación e infraestructuras, a la vez que se reduce la posibilidad de bajar los impuestos.

Si más jóvenes encuentran trabajo

Los jóvenes con empleo gastan su dinero en bienes y servicios, estimulando así la demanda agregada.

La sociedad recogerá los frutos de sus inversiones en educación y formación el joven empieza a explotar su potencial.

Aumenta su empleabilidad, ya que la educación y la formación mejoran con la experiencia en un entorno laboral. Es más probable que esta persona sirva de ejemplo para sus semejantes.

Una vez tiene empleo, el joven no sólo empieza a consumir sino que también ahorra e invierte, con lo que aumentan las reservas de capital. Así puede crearse una seguridad financiera.

Se incrementan los recursos procedentes de los impuestos y disminuyen los costos de bienestar social, con lo que aumentan los fondos disponibles para invertir en educación y en infraestructura a la vez que aumenta la posibilidad de reducir los impuestos.

Fuente: OIT

3.2.6. ESTUDIO Y TRABAJO

El indicador que se analiza a continuación, forma parte del conjunto que será necesario para la identificación clara de prioridades, sobre todo para la construcción de trayectorias laborales positivas que incluye una lógica coherente desde la formación integral y de calidad hasta la inserción laboral y productiva. A lo largo de este capítulo, se ha venido analizando los indicadores elementales: ocupación, desocupación e inactividad. No obstante, debido a que la juventud se encuentra en proceso de formación básica, técnica o superior, principalmente los que se encuentran en las edades de 15-21 años, estos

indicadores tienen que ser complementados con la asistencia a algún nivel de educación o formación, lo que podría dar un panorama más claro para las políticas de empleabilidad.

No obstante, si bien la no participación de la población joven en actividades económicas no constituye un problema en tanto se encuentre correlacionada a una mayor dedicación a los estudios, que propiciaría una inserción laboral más adecuada, es de mucha importancia vincular la inactividad con la deserción al sistema de enseñanza formal, por el simple hecho de ser el canal hacia la generación de capacidades para una inserción laboral productiva.

Por lo anterior, cerca de 439 mil jóvenes no estudiaban ni trabajaban (24.5%)²⁴ según la encuesta de hogares de julio de 2009, lo que resulta más evidente según los valores absolutos en las zonas urbanas del país, no obstante, producto de una población muy numerosa en este indicador y una menor población rural en relación a la urbana, en términos relativos la proporción aumenta en las zonas rurales. Queda claro que si bien el desempleo abierto es un tema importante entre los jóvenes, es solo uno de los problemas que enfrentan en el mercado laboral nicaragüense. El peso relativo que tiene este segmento es preocupante, puesto que se trata de importantes contingentes de jóvenes que no están incrementando su capital educacional y ni acumulando la experiencia práctica necesaria para poder insertarse al mercado laboral. El mayor peso de los jóvenes que no estudian ni trabajan se ubica entre los de 20 a 24 años y se observa que cerca de los tres de cada cuatro de esta población son mujeres.

Así la decisión de la juventud entre estudiar o trabajar, se logra observar que aproximadamente uno de cada diez, realiza ambas actividades, mientras se eleva la participación entre los que solo trabajan (siete de cada diez), que podría estar incidido por la necesidad de generar más ingresos para sus hogares. Cabe destacar que este aumento se produce por la notable participación de la juventud entre 15 y 19 años. En todo caso, es preciso supervisar cuidadosamente a este grupo de jóvenes para garantizar que no trabajen una cantidad de horas excesivas y en un entorno precario o en el peor de los casos, hayan abandonado tempranamente²⁵ el sistema educativo para laborar, sin haber alcanzado el capital educacional mínimo, ni las destrezas requeridas para mantenerse fuera de la pobreza.

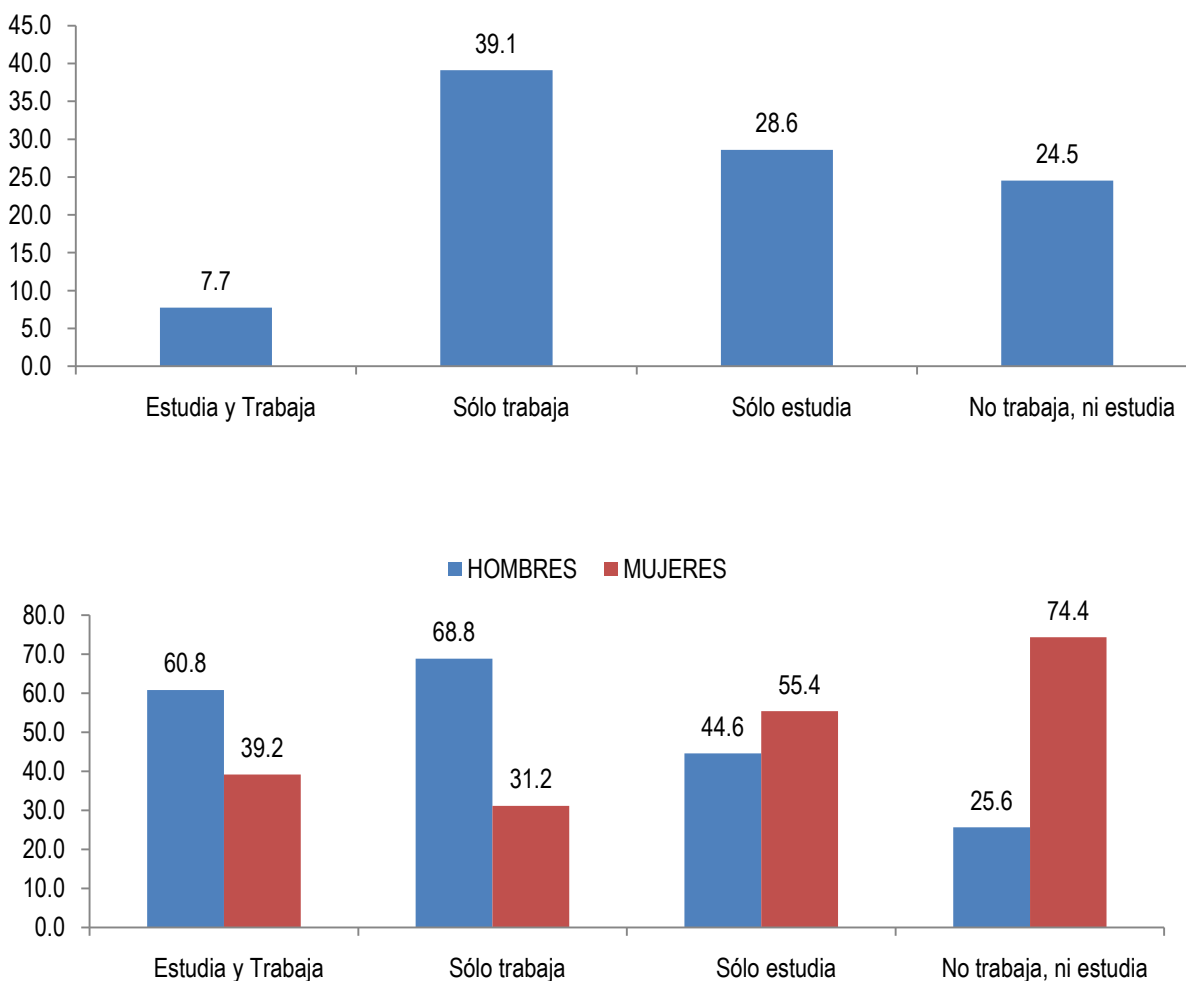
Por otro lado, cinco de cada diez jóvenes se dedican solo a estudiar. La gran mayoría de estas personas no forman parte de la fuerza laboral, o dicho de otra forma, no están ocupados o buscando trabajo, de modo que pareciera que le dan mayor prioridad a la formación. Un dato de importancia en este indicador es que la juventud entre 15 y 19 años superan dos veces al resto de grupos de edades, estando concentrado en las mujeres con una proporción del 54%.

²⁴ Se trata de un grupo de jóvenes que carece de proyecto, sin esperanza, en el futuro porque ya el presente es adverso. No saben qué quieren ser porque el tema de la vocación supone una elección que no está dentro de sus posibilidades. Son vulnerables a la anomia y al riesgo social. (OIT (2007). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo)

²⁵ Los costos de la deserción son muchos, entre ellos se mencionan los que derivan de disponer de una fuerza de trabajo menos competente y calificada, puesto que el retiro temprano por lo general implica que muchos jóvenes no van a poder emprender estudios universitarios o técnicos en el futuro, lo que incide a su vez en la baja productividad del trabajo y en el menor crecimiento de la economía. (OIT (2008). *Juventud y Trabajo Decente y las vinculaciones con el trabajo infantil y el empleo juvenil*. San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo).

No hay duda que hasta en este indicador existen notables diferencias entre mujeres y hombres. Estos últimos son mayoría en el grupo de los que solo trabajan (68.8%), o en el de los que estudian y trabajan (60.8%). Las mujeres, en cambio, tienen más presencia en el grupo de los que solo estudian (55.4%) y en el de los que no estudian ni trabajan (74.5%), siendo en este último dos veces más que lo registrado entre los hombres. Ello refleja, entre otros elementos, las diferentes tradiciones culturales y la falta de oportunidades que las mujeres jóvenes tienen al combinar el trabajo y las obligaciones familiares. En muchos casos, el trabajo de las mujeres toma la forma de empleo oculto debido a que no se declaran en las encuestas de hogares muchas de las actividades primarias de autoconsumo y domésticas. Si se toma en cuenta esta situación, es plausible pensar que algunas de las jóvenes que se consideran inactivas, realmente tienen una carga laboral bastante importante. De todas formas, la realización de estas tareas impide que la población femenina pueda optar a un trabajo fuera del autoconsumo, o asistir a un centro educativo para prepararse para una eventual participación laboral.

Gráfico 11: Educación y Trabajo de la juventud



Fuente: INIDE. Encuesta de hogares para la medición del empleo urbano-rural. Julio 2009

Por otro lado, se observan diferencias entre los jóvenes que habitan en las zonas rurales y en las zonas urbanas. El entorno en donde viven los primeros, los obliga a incorporarse al mercado laboral y abandonar el sistema educativo en mayor medida que en las ciudades²⁶. En particular, un 44.6% de la juventud rural solamente trabaja (donde los hombres superan cuatro veces a las mujeres), proporción superior a lo registrado en las zonas urbanas y el 20.4% de ellos se dedica estrictamente a estudiar. En ambas zonas geográficas se observa una ligera diferencia entre los jóvenes que estudian y trabajan, ubicándose para el caso urbano en 7.8% y en la zona rural en 7.7%.

Finalmente, al analizar la evolución de estos indicadores en los últimos tres años²⁷, se observó que los jóvenes que no estudiaban ni trabajaban aumentaron en promedio anual el 1.35%, con más incidencia entre los hombres y se observó una ligera disminución entre las mujeres. En cuanto a los jóvenes que solo trabajaban, mostró reducción, pasando de 42.4% en julio de 2007 a 39.1% a julio de 2009. El comportamiento de este indicador surtió efecto entre los jóvenes que solo se dedicaban a estudiar, dado que en el período analizado creció ligeramente.

DESAJUSTE DE LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL: BAJA CALIDAD EN EL EMPLEO

El desajuste que existe entre la oferta y demanda laboral propicia un mercado de trabajo con puestos de trabajo de baja calidad. Esto se puede explicar a partir de la poca pertinencia, calidad y oportunidad de la oferta formativa que brinda el sistema educativo nacional, aunada a la poca vinculación con las estructuras productivas del país, para permitirle conocer sus transformaciones tecnológicas, cambios acelerados en los sistemas de producción y necesidades básicas en materia de fuerza de trabajo calificada con las competencias que requieren para incrementar la competitividad y productividad laboral.

Otro factor que explica este desajuste es la relevancia que el sector empresarial da a la experiencia laboral, como requisito “sine qua non” para que una persona pueda acceder a un puesto de trabajo. En este sentido, además de los escasos programas de pasantías o prácticas profesionales, disminuyen las oportunidades de inserción laboral de las personas que aspiran a su primer empleo, una vez que los centros de educación han finalizado con los procesos de formación.

Asimismo, el problema de la desocupación en la juventud está dado por una estructura económica que no genera los suficientes puestos de trabajo para dar cabida a los aspirantes al mercado de trabajo que se incorporan cada año, principalmente los que están siendo tecnificados y formados²⁸. Se postula entonces la estrecha relación existente entre el ciclo económico y posibilidades de inserción laboral de la juventud. Así, en tiempo de crisis económica como la que se experimentó recientemente, la juventud es la más

²⁶ Los jóvenes que dejan de estudiar pueden ser influenciados por las causas económicas y familiares, lo que les implica empezar a trabajar. Entre las familias pobres el trabajo infantil y juvenil es una estrategia común de supervivencia, en desmedro de la educación. La educación no solo sirve para obtener ingresos sino que también crea la expectativa de que se pueden lograr la capacidad de aprender. Abandonar los estudios para trabajar, la respuesta más frecuente en los hombres jóvenes, puede generar ingresos a corto plazo; sin embargo, afecta la trayectoria laboral restringiendo su educación y limitando su capacidad de aprender. (OIT (2008). *Trabajo Decente y Juventud de América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo.)

²⁷ Julio 2007, Julio 2008 y Julio 2009

²⁸ Análisis vinculado con la intensidad del empleo al crecimiento económico, explicado en el contexto económico.

perjudicada por los despidos de las personas adultas, del cual depende en su mayoría la carga económica de la familia, por la búsqueda de empleo de personas que han estado dentro de la población no económicamente activa para compensar los bajos ingresos familiares y la desocupación de otros miembros de la familia. Sin embargo, a pesar de que algunas empresas puedan hacer contrataciones preferirían por razones del “costo de aprendizaje” y de “optimización de recursos” incorporar primero a la población desempleada adulta, para aprovechar su experiencia, en los puestos de trabajo vacantes.

Sin duda, la población juvenil constituye un conjunto altamente segmentado en función de su origen social, del nivel y calidad de la educación alcanzada y del capital social disponible. Los que cuentan un nivel académico más alto, tienen mayor facilidad de acceso a puestos de trabajos formales, altamente calificados y bien remunerados en los sectores más modernos y dinámicos de la economía. En el otro extremo, a la juventud de hogares pobres, con bajos niveles educativos y escaso capital social les implica trabajos informales e inestables, de menores calificaciones y pobres remuneraciones, en los sectores económicos más rezagados y de baja productividad. Es este último grupo de jóvenes el que sufre más inmediatamente las consecuencias desfavorables del ciclo económico.

Otra particularidad que es objeto de análisis son las expectativas y aspiraciones de la juventud, influenciados por las “técnicas de mercadotecnia” de muchos centros de formación privados (principalmente) para conseguir el mayor número de estudiantes y que al final resultan ser superiores a las condiciones que la realidad del mercado de trabajo pueda ofrecer.

En correspondencia con lo anterior se destaca también que los sistemas de información disponible sobre el mercado de trabajo ya sea para las personas que buscan un empleo por primera vez o las que desean mejorar su actual condición de trabajo, como para los que ofrecen puestos de trabajo no es suficiente. Esto después que haya ocurrido la vinculación de la oferta y demanda de trabajo por medio de mecanismos de intermediación o de gestión directa de las personas interesadas puede dar como resultado la insatisfacción de ambas partes, provocando que haya mayor rotación entre situaciones de empleo y desocupación. El problema en este caso se centraría en la insuficiencia de información disponible y en la falta de mecanismos de intermediación laboral eficaces.²⁹

3.2.7. TRABAJO INFANTIL Y SUS VINCULACIONES CON EL EMPLEO JUVENIL

La promoción de trayectorias laborales positivas para la fuerza laboral juvenil está intrínsecamente relacionada con el acceso a un trabajo digno y decente. Sin embargo, la realidad que ha descrito este capítulo muestra que las juventudes enfrentan dificultades para lograr esta trayectoria, muchas veces debido a la inserción laboral a temprana edad, es decir trabajo infantil y adolescente³⁰ que según la ENTIA 2005, en Nicaragua 238 mil personas (13.2%) entre 5 a 17 años eran trabajadoras, la cual condicionaba la permanencia en el sistema educativo de quienes realizan ese trabajo.

²⁹ Teoría del desconocimiento mutuo entre oferta y demanda, lo que origina espacios oscuros en el mercado: insatisfacción de la oferta y frustración de la demanda.

³⁰ A partir de los Convenios No. 138 y 182 de la OIT relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil, éste se podría clasificar en dos tipos: trabajo infantil por abolir y trabajo infantil no por abolir.

Así, combinar la asistencia a la escuela con el trabajo a menudo exige a los niños, niñas y adolescentes un doble esfuerzo en el que generalmente termina sacrificándose la educación a favor de una contribución a las economías familiares. Partiendo además de la base que la educación y la formación profesional proporcionan las competencias laborales necesarias para conseguir un empleo digno, la realidad es una situación en donde los niños y niñas que no han tenido acceso a la educación básica, cuando trascienden a la etapa de la juventud, tienen pocas alternativas de incorporación al mercado de trabajo.

El siguiente cuadro, construido sobre la base de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTIA 2000 y 2005)³¹ mostró un resultado muy positivo en cuanto al aumento por el orden de casi 4 puntos porcentuales en el porcentaje de los niños, niñas y adolescentes que estudian y no trabajan. Complementariamente, otro aspecto positivo es la disminución en el porcentaje de los niños, niñas y adolescente que no trabajan y tampoco estudian.

Cuadro: Tipo de actividad de los Niños, Niñas y Adolescentes.

ACTIVIDAD	2000	2005	VARIACIÓN
Estudia y en trabajo por abolir	4.5	3.6	-0.9
Estudia y en trabajo no por abolir	2.3	3.5	1.2
Estudia y no trabaja	67.3	70.9	3.6
No estudia y en trabajo por abolir	3.4	2.2	-1.2
No estudia y en trabajo no por abolir	4.0	3.9	-0.1
No estudia y no trabaja	18.4	15.9	-2.5

Fuente: ENTIA 2000 y 2005

Por lo anterior, la erradicación del trabajo infantil y la promoción del trabajo digno y decente para las juventudes son prioridades nacionales estrechamente vinculadas entre sí, para lograr una transferencia efectiva del trabajo a la escuela y en el segundo caso lograr una transición entre la escuela y el trabajo digno y decente. En ambos casos se trataría de proveer medidas que permitan una trayectoria laboral positiva sin restricciones.

RESTITUCIÓN DE DERECHOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

En la convención de los Derechos del Niño se estipula que los niños, niñas y adolescente son sujetos de todos los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En consideración a la edad y proceso de desarrollo, se reconocen específicamente el derecho a la convivencia familiar, la educación, la recreación y la restitución de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras.

³¹ Si bien estos datos de trabajo infantil refieren a encuestas realizadas en los años 2000 y 2005, permitirán obtener una aproximación de la realidad de la niñez nicaragüense en correspondencia con los indicadores de empleo juvenil analizados. Asimismo, son evidentes los resultados producidos por los Programas Sociales del GRUN a favor de esta población objetivo, sobre todo por el Programa Amor y el Programa Amor para los más chiquitos, el cual contribuirán junto a las dos encuestas anteriores, a construir una serie estadística que refleje menos trabajo infantil y adolescente. El GRUN a través del INIDE y del MITRAB generarán información más reciente sobre el trabajo infantil y adolescente, resultados que serían publicados en 2011.

IV- MARCO JURIDICO E INSTITUCIONAL PARA EL EMPLEO JUVENIL

4.1. MARCO JURÍDICO

La Constitución Política de Nicaragua no regula de forma expresa ningún aspecto del trabajo de las juventudes, en ella se establecen los Derechos Sociales (Capítulo III, Artos. 57, 61, 62) y Derechos Laborales (Capítulo V, Artos. 80 al 88)³² de la fuerza de trabajo nicaragüense en todo su conjunto. Se estima según la encuesta de hogares para la medición del empleo urbano rural de julio 2009, que para el caso particular de las juventudes, la Constitución ampara al 42% de jóvenes que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) y al 40% que conforma la población joven ocupada, en ambos casos, en relación a todo el conjunto.

Si bien no se puede considerar que existan normas particulares sobre las juventudes como tal, nada impide que sobre la base de principios generales, la legislación ordinaria pueda establecer un cuerpo jurídico que responda a las preocupaciones de este colectivo.

En cuanto a este aspecto, ha de retomarse la Ley No. 392, Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 126 del 04 de Julio de 2001.

Por otra parte, la Constitución otorga a la educación una importancia primordial; en primer lugar, como un derecho básico de la persona y, en segundo lugar, como obligación del Estado para prestar el servicio educativo de manera principal. Asimismo, se regula su obligatoriedad (primaria específicamente) y la gratuidad.

Además, la norma constitucional comprendido por los Artos. 116, 117, 119 y 125 otorga promoción de la enseñanza superior, tanto universitaria, como técnica. Todos los enfoques de la educación desarrollada en el párrafo anterior y en éste, implica una vinculación evidente entre la educación y el empleo.

En relación al trabajo y los derechos generales, el texto establece reglas sobre edad mínima y menores que trabajan. Esta protección, aunque remitida a leyes especiales, pretende evitar trabajos nocturnos peligrosos, insalubres o que afecten a los menores del goce de otros derechos, como la educación.

En cuanto a la definición de joven, se ha procesado en torno a criterios históricos y condiciones de la juventud como resultados del medio social, teniendo un amplio de rango de significados y connotaciones derivadas de las dinámicas intergeneracionales, culturales, sociales y políticas.

En efecto según el Arto. No. 2, numeral 3 de la Ley 392 define: “para efectos de esta Ley se entiende por joven a toda persona nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuya edad oscile entre los 18 y 30 años de edad; los límites de edad señalados aquí no sustituyen los límites de edad establecidos en

³² Estos derechos forman parte de los derechos fundamentales en el trabajo.

otras leyes para adolescentes y jóvenes que garantizan derechos civiles y políticos así como garantías penales.³³

A como se explicó en el tercer párrafo de este apartado, en Nicaragua existe una legislación particular para este grupo de población cuya diversidad, le hace adquirir un concepto que le involucre a la juventud urbana, rural, mujer, indígena, entre otros.

La Ley tiene por objeto promover el desarrollo humano de mujeres y hombres jóvenes, garantizar el ejercicio de sus derechos y obligaciones, establecer políticas institucionales y movilizar recursos del Estado y de la sociedad civil para la juventud.

Además, establece como derechos de las juventudes, entre otros, el acceso a un empleo con salario justo y a políticas de promoción de entrada al mercado de trabajo que posibiliten ingresos y recursos para la juventud o sus familias que mejoren sus condiciones de vida. El capítulo IV está dedicado a la política de promoción y generación de empleo y el capítulo V contempla la creación de pequeñas y medianas empresas juveniles.

En línea con lo anterior, la ley fue reglamentada conforme al Decreto 25-2002 y tiene por objeto establecer las reglas de carácter específico para el desarrollo y aplicación efectiva de la Ley núm. 392. Se refiere, en particular, a los diferentes aspectos del empleo juvenil, tales como, la generación de empleo, la capacitación técnica media y superior e inserción laboral, los derechos laborales de la juventud así como las políticas sociales y los derechos políticos de los jóvenes.

Por otro lado y vinculado con las facilidades que puede generar la legislación para incentivar y proteger el empleo juvenil, las definiciones de las diferentes disposiciones normativas (en los distintos ámbitos del derecho) en relación a la edad se conectan con temas de capacidad jurídica y de obligarse de la persona. En el Códigos Civil, la edad (14, 16, 18 ó 21 años) marca el acceso a la capacidad de obligarse, a la emancipación, a la mayoría de edad con pleno reconocimiento y sin limitación de los derechos civiles, y políticos, etc. Ella se concibe en torno a un concepto de madurez física, psicológica y moral que permite el desarrollo de las diferentes actividades propias del ser humano y que lo habilita para ejercer determinados derechos y obligaciones.

En la esfera sociolaboral, la edad también se desenvuelve alrededor del concepto de la capacidad de obligarse y se define de modo restrictivo, ya que se une al derecho fundamental de todo ser humano a desarrollarse plenamente como persona. Con relación al trabajo, la edad mínima es el elemento determinante de la capacidad de actuar y ejercer una profesión (y por tanto, del disfrute y respeto de los derechos y deberes que el ejercicio de la misma implica).

³³ Valga nuevamente la aclaración en cuanto al sujeto de esta investigación: como se ha mencionado en otros apartados de este documento se ha retomado un grupo de edades entre los 15 y 30 años, para referirnos a la juventud con doble propósito: el primero integrar los conceptos de juventudes tanto el internacionalmente adaptado por Naciones Unidas y el otro conforme a la Ley No. 392; el segundo propósito es vincular las dos etapas principales de vida de una persona para alcanzar un itinerario formativo y una trayectoria laboral positiva que le conduzca a conseguir sus aspiraciones y realización personal, lo que indicará el grado de éxito en su vida adulta.

La ley según el Arto. 131 del Código del Trabajo, permite trabajar a las personas mayores de 14 años y menores de 18 años **“la edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esta edad”**, bajo un régimen especial de protección, siempre y cuando no se trate de un trabajo peligroso³⁴, tal y como lo refiere el *“Acuerdo Ministerial JCHG-08-06-10 sobre la prohibición de trabajos peligrosos para personas adolescentes y listado de trabajos peligrosos.”*

Como se observa, tal institución jurídica involucra una prohibición estricta de trabajar por debajo del límite establecido, que en caso de vulnerarse, comporta sanciones específicas de carácter muy grave, tal y como se identifica en el Arto. 315, párrafo sexto de la Ley No. 641, Código Penal Publicado en la Gaceta, Diario oficial No. 85, del 7 de mayo del 2008: **“Quien contrate para el empleo a una persona menor de dieciocho años fuera de los casos autorizados por la ley con fines de explotación laboral, será sancionado con pena de dos a cuatro años de prisión”**.

Así mismo, la citada Ley en su Arto. 317, refiere a la Seguridad en el trabajo **“(…) quien emplee o permita a personas menores a dieciocho años efectuar trabajos en lugares insalubres y de riesgo para su vida, salud e integridad física, psíquica o moral, tales como el trabajo en minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de maquinaria, equipo y herramientas peligrosas, transporte manual de carga pesada, objetos y sustancias tóxicas, psicotrópicas y los de jornada nocturna en general o en cualquier otra tarea contemplada como trabajo infantil peligroso, según la normativa correspondiente, será sancionado con pena de tres a seis años de prisión y de cuatrocientos a setecientos días de multa.”**

No obstante, a pesar de la existencia de un marco jurídico que protege a la juventud-adolescente, ha de observarse con atención los mecanismos disponibles para la aplicabilidad de las leyes y los recursos con que las instituciones involucradas cuentan para ello.

Por otro lado, el artículo 1 del Convenio 138 (1973) sobre edad mínima de la OIT determina que **“Todo miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”**. La edad mínima aparece en el texto, unida a la edad en que cesa la obligación escolar, siendo ésta la que permite trabajar sin que resulte peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad.

Se observa que la legislación general demuestra que el interés gubernamental se ve más centrado en acciones contra el trabajo infantil, considerado como un mal social, que se debe erradicar. Pero eso no indica que el empleo juvenil no sea visto como prioridad, al contrario, con estas normas se preparan las condiciones para lo que se ha construido en este análisis, la trayectoria laboral positiva como una condición para alcanzar un empleo productivo y decente en la juventud, máxime cuando un buen número

³⁴ Son ejemplos de algunas de las peores formas “por su naturaleza”, operaciones fabriles peligrosas, minería, triturado de piedras, buceo, trabajo de construcción de alturas, recogida de basura o trapos, o acarreo de cargas pesadas.

de jóvenes que actualmente están en el desempleo o en trabajos de poca calidad fueron niñas y niños trabajadores.

Por lo anterior, la erradicación del trabajo infantil y el fomento del empleo decente juvenil, deberán ser dos temas vinculados entre sí, máxime cuando en las dos etapas se da la transición de la infancia a la juventud y por consiguiente de la escuela al trabajo.

Sobre la base de estas normas, las instituciones u organizaciones que promueven el Desarrollo Integral de la Juventud y en particular, el fomento del empleo, desde la edad de los 15 años en los beneficiarios de sus proyectos, han de tener especial cuidado y atención. Obsérvese entonces, la necesidad de priorizar la implementación de proyectos de formación, capacitación, adiestramiento, habilidades sociales, orientación vocacional, etc. entre jóvenes-adolescentes cuyas edades oscilan entre los quince y diecisiete años.

Aparte de la legislación citada y de otras como la Ley General de Educación, La Ley de Autonomía Universitaria, son muy pocos los programas especiales para jóvenes que cuentan con un marco legal o reglamentario específico o muy pocos que promuevan nuevas iniciativas como lo podría ser una Ley del “Primer Empleo”, “Ley de Pasantías Laborales”, -esta última que en forma de anteproyecto de ley fue recientemente introducida por iniciativa de una Diputada de la Bancada del Frente Sandinista- a la primera secretaría de la Asamblea Nacional.

Esta ausencia de un marco jurídico dificulta la coordinación y la coherencia entre los diferentes actores nacionales que fomentan el empleo y empleabilidad juvenil. Con frecuencia, son programas dirigidos a segmentos específicos, que no plantean el tema de forma general, son elaborados según las necesidades del mercado, con un programa curricular muy limitado y con una duración muy escasa, no configurada en torno a las necesidades del sector.

Finalmente, la legislación no es suficientemente conocida ni despierta el interés de algunos sectores como las empresas. Por ejemplo, en su mayoría por no inferir a un consenso, los actores sociales consultados en grupos focales y entrevistas en profundidad, expresaron la necesidad de establecer una cuota de jóvenes en las planillas de las empresas. En este sentido, el Arto. 9, numeral 2, inciso b, reza: **“Se promoverá que las instituciones estatales y privadas, de conformidad a la necesidad laboral de las mismas, contraten como mínimo el 30% de mano de obra juvenil.”**

Junto a la dispersión legislativa y a la existencia de orientaciones diversas en el tratamiento de los jóvenes en la normativa (edad mínima, protección, formación, promoción del empleo) su aplicación y puesta en práctica en un marco de respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador resulta indispensable.

Principales normas internacionales relacionadas al empleo juvenil

Normas de la OIT	Descripción
Convenios	
C. 79. 1946	Trabajo nocturno de jóvenes
C. 100 1951	Igual remuneración

C. 111 1958	Discriminación en el empleo y la ocupación
C. 122 1964	Política de empleo
C. 136 1970	Fijación de salarios mínimos
C. 138 1973	Edad mínima
C. 142 1975	Desarrollo de recursos humanos
C. 182 1999	Peores formas de trabajo infantil
C. 103 1952 y C. 108 1958	Protección a la maternidad
C. 156 1981	Trabajadores con responsabilidades familiares
Recomendaciones	
R45 1935	Desempleo de menores
R136 1970	Esquemas especiales para la juventud
R169 1948	Políticas de empleo/capítulos de juventud

Fuente: OIT

4.2. MARCO INSTITUCIONAL

Es evidente el esfuerzo y empeño del GRUN a favor de las juventudes en campos como la construcción de capacidades para abordar el manejo de los temas que les afectan, la difusión de derechos, la igualdad, equidad, desarrollo empresarial, servicios al empleo (intermediación), desarrollo de habilidades, la reducción de analfabetismo, retención escolar, etc. No obstante, se requiere de ampliar su cobertura en cuanto a geografía (priorizando a las zonas rurales y Costa Caribe del país) y a número de beneficiarios, contando con un marco presupuestario estable y en aumento progresivo, para garantizar sostenibilidad e impacto directo.

Aunado a lo anterior, se identifica que el GRUN está pasando de la aplicación y ejecución de programas al diseño y puesta en práctica de políticas efectivas³⁵ que enfrenten los problemas de manera estructural y, por ello, más permanente. Por ejemplo, la Política de Seguridad y Soberanía Alimentaria. Sin embargo, se enfrenta la baja disponibilidad presupuestaria del Tesoro Nacional, para alcanzar los grandes objetivos, como por ejemplo el de las Políticas Activas de Empleo.

En cuanto, a la organización y competencia de las rectorías sectoriales en temas como el empleo y la juventud, son consignados en la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 102, del 3 de junio de 1998.

³⁵ Tomando de referencia los planteamientos teóricos de OIT, las Políticas garantizan mayor cobertura y sostenibilidad, dado que sus objetivos son más amplios y permanentes, en cambio, los Programas cuentan con objetivos puntuales y focalizados, que al terminar su período de ejecución, se corre el riesgo de no dar continuidad a los avances y resultados logrados, que quizás generaron impacto.

Ministerio del Trabajo:

Compete, proponer al Presidente de la República, coordinar y ejecutar la política del Estado en materia laboral, (...), de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional y de capacitación de la fuerza de trabajo, esto al tenor del Arto. No. 27, inciso “a” de la citada ley.

Además la misma ley confiere atribuciones en otros temas laborales como la negociación colectiva e individual, la asesoría laboral, la inspección en las relaciones laborales y la seguridad ocupacional, la no discriminación en el empleo.

La política que impulsa el MITRAB: “Promoción, tutela y restitución del derecho al trabajo digno y decente” se encuentra alineada con los principios del Plan Nacional de Desarrollo Humano, para el cual se estableció tres dimensiones de incidencia³⁶: 1) políticas de rescate de las capacidades productivas del pequeño y mediano productor en estado de pobreza; 2) reformas al marco legal que regula el mercado laboral, fortalecimiento institucional, participación ciudadana, y asesoría legal y 3) políticas de seguridad social, mecanismos de incentivos de productividad, y compensación patronal en reconocimiento de las habilidades de los trabajadores.

Asimismo, en cumplimiento del Arto. 16 del Código del Trabajo, el MITRAB cuenta con un Servicio Público de Empleo, en adelante SEPEM, que brinda servicios públicos gratuitos en materia de empleos, a través de un sistema automatizado que funciona como una bolsa electrónica, facilitando la vinculación entre oferta y demanda en el mercado laboral.

Su objetivo es gestionar de forma integrada los programas de intermediación en el mercado de trabajo, así como también la orientación laboral y la ayuda al empleo, estos últimos a través de los Proyectos de Autoempleos (PAE), constituyéndose en el registro único de las personas beneficiarias.

Las funciones que desempeña el SEPEM:

1. Garantizar la función de intermediación para la colocación en el ámbito nacional.
2. Autorización y seguimiento de las Agencias Privadas de Empleos.
3. Manejo de datos estadísticos de intermediación de las oficinas del SEPEM en el ámbito nacional.
4. Garantizar servicios de orientación laboral.
5. Organización y articulación de convenios con las entidades colaboradoras para la organización de servicios de empleo territoriales.
6. Promoción del empleo y el autoempleo.

El SEPEM cuenta con 17 oficinas de atención a nivel nacional, ubicadas en las delegaciones departamentales del MITRAB, las que comenzaron a operar en Managua –como punto de partida, en el año 2002, para luego expandirse en 2007 a los departamentos de León, Managua, Granada y Rivas. No obstante, es a partir de 2009 que se ha producido una importante ampliación de estas oficinas a nivel

³⁶ Las dimensiones de incidencia se definieron para lograr los objetivos de empleo, seguridad y protección laboral y compensación laboral.

nacional, en respuesta al Programa para la Defensa de la Producción, el Crecimiento Económico y el Empleo que promovió el GRUN para amortiguar los efectos de la crisis internacional. El SEPEM ha habilitado el sistema automatizado para conectarse en red con todas las delegaciones departamentales.

Modelo funcional del SEPEM:

El modelo funcional de un Servicio de Empleo hace referencia a la importancia que se encuentren definidas las áreas funcionales del servicio así como su interrelación entre ellas. En este ámbito se encuentra, en primer lugar, los procedimientos establecidos para la atención de la oferta y la demanda de empleo, es decir, si las entrevistas a personas desempleadas y empresas no son una simple recogida y registro de información y contempla otros procesos especializados de atención individualizada y de calidad a las personas que demandan empleo y a las empresas que solicitan perfiles para sus puestos de trabajo vacante.

En este sentido, en el SEPEM, durante los últimos tres años, se destaca una mejora de algunos procedimientos en la atención a la demanda así como el seguimiento del proceso de vinculación con respecto a años anteriores; del mismo modo se destaca una mejora en la producción de informes estadísticos. No obstante, la alta dependencia de la cooperación para implementar acciones de fomento a la empleabilidad a través del SEPEM pone en evidencia la necesidad de replantear algunas actividades que hasta el desarrollo de este análisis se han venido desarrollando, lo que podría poner en riesgo la atención de calidad a la población desempleada y al tejido empresarial.

Por otro lado, el SEPEM en los últimos tres años ha elaborado materiales que apoyan al mejoramiento continuo de la gestión y que permiten contemplar con más claridad las funciones y su desempeño:

- Modelo estructural y organizativo.
- Proceso de desconcentración, mismo que ha iniciado a implementarse desde 2009.
- Manual de gestión de empleo.
- Manual de orientación ocupacional.
- Manual de orientación laboral
- Instructivo para la elaboración de informe sobre mercado de trabajo.
- Manual sobre equidad de género
- Desarrollo e implementación de modelo de encuesta para determinar la efectividad de los talleres de orientación laboral.
- Plan de contingencia para elevar la inserción laboral
- Protocolo para visitas a empresas
- Convenios de colaboración interinstitucional
- Formato de informe ejecutivo semanal e informe de gestión mensual.
- Protocolo de capacitación sobre Atención al Usuario
- Ficha sobre gestiones del analista de empleo
- Desarrollo del test ELCHJ

Los primeros cuatro documentos, que de estar en el conocimiento de las organizaciones de trabajadores, de empleadores, de los Gabinetes del Poder Ciudadano, organizaciones de jóvenes, gobiernos municipales, entre otros actores, permitirá el aumento de la gestión del SEPEM, así como del mejoramiento de la calidad en la atención, particularmente para grupos de población con problemas de (re) inserción laboral: jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, etc.; además de facilitar la planificación de Políticas Activas de Empleo.

Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE):

Con las administraciones anteriores el tema de juventud, desde su ámbito de rectoría era limitada a una "Secretaría" que dependía directamente de la Presidencia de la República y actuaba como instancia intersectorial de coordinación, participación y consulta. Era una instancia con pocos resultados frente a los protagonistas directos de su gestión institucional, la juventud.

A como se expresó en la introducción de este documento, la juventud es protagonista, sujeto, actor y gestor del desarrollo del país, por tanto; el GRUN ante la necesidad de restituir el derecho de la juventud y de hacer más visible este segmento de población, elevó de Secretaría a Instituto, al que es ahora Instituto Nicaragüense de la Juventud "INJUVE", mediante reforma y adiciones que promoviera a la Ley No. 290, en enero de 2007.

Por lo anterior, la gestión institucional de INJUVE se definen en las siguientes líneas estratégicas, siempre alineadas a los principios que rigen el Plan Nacional de Desarrollo Humano:

Línea 1. Promover en la juventud nicaragüense conciencia de ciudadanía, de derechos, de participación y poder; en todos los ámbitos de la vida.

Línea 2. Asegurar entre la juventud, el conocimiento de la Constitución y de las leyes, para el ejercicio pleno de la democracia directa y de sus derechos ciudadanos.

Línea 3. Promover entre la juventud, en coordinación con las instituciones y asociaciones respectivas, el Deporte, la Educación en Salud y Sexualidad; en Derechos Políticos, Económicos, Sociales y Laborales; y en todos los Conocimientos Técnicos, Científicos, Culturales y Espirituales, que contribuyan a su formación integral como seres humanos.

Línea 4. Promover y visibilizar el liderazgo de la juventud en todos los ámbitos de la vida.

Línea 5. Apoyar y Acompañar a la juventud líderes para exigir el 30% o más, de presencia en las Instituciones del Estado, y en las listas internas y nacionales, de los Partidos Políticos y Movimientos Sociales.

Línea 6. Promover y visibilizar la Participación activa de la juventud en los Procesos Electorales, como Candidatos y como electores.

Línea 7. Apoyar y Acompañar a la juventud candidata, en sus Campañas Electorales, con Capacitación y Diseño de Estrategias Electorales, de Comunicación y Proyección, propias de, y para, la juventud.

Línea 8. Promover entre la juventud, Valores Humanos que posibiliten el reencuentro y la convivencia en las familias y Comunidades, en consonancia con los Principios de Reconciliación y Unidad Nacional.

Línea 9. Promover entre la juventud un sentido de Identidad Nacional, de pertenencia y presencia en una Cultura Diversa, Multiétnica, Multilingüe, Propia, Nacional, Latinoamericana y Caribeña, que debemos revitalizar y defender como Patrimonio de nuestras futuras Generaciones.

Línea 10. Promover entre la juventud, la Defensa, Preservación y Restauración de nuestros Recursos Naturales, del Medio Ambiente y de la Vida en todas sus manifestaciones.

Línea 11. Promover entre la juventud la apropiación de un Modelo de Derechos y Desarrollo Humano, en lo Cultural, Social, Político, Económico y de Relaciones con el mundo, acorde con los Principios y Valores de Justicia, Sostenibilidad, Paz, y Bienestar para todas las personas, sin discriminación por sexo, raza, creencias, identificación política u otros.

Línea 12. Promover entre la juventud una Actitud vital Solidaria y comprometida en la lucha para erradicar la pobreza y todas sus terribles consecuencias, en la Sociedad que deseamos transformar.

Línea 13. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres jóvenes nicaragüenses creando oportunidades para ampliar y mejorar sus competencias y apoyo financiero para la conformación de micro empresas y/o cooperativas productivas.

Finalmente, desde el análisis que se ha realizado en este estudio se debe partir en la formulación del Plan Nacional de Empleo Juvenil sobre la base de una política articulada para la juventud, en donde las instituciones rectoras acá mencionadas, desde su competencia, juegan un papel importante. No se debe concebir una propuesta integral “Empleo Juvenil” con un enfoque de instituciones desarticuladas. Ante ello, también surge la necesidad de coordinar con otras instituciones que abordan temas específicos como, género, seguridad social, niñez, adolescencia, y familia; sin detrimento de los órganos cuya competencias de actuación se refieran a la generación de empleo, como los es por ejemplo, MIFIC, MCHP, entre otras.

V- REVISIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS EXISTENTES VINCULANTES CON EL EMPLEO JUVENIL

Este apartado forma parte del análisis y busca describir y evaluar brevemente los programas, proyectos y acciones vinculantes con el empleo juvenil, la empleabilidad la inserción laboral que realizan las principales instituciones del Gobierno, tomando como punto de partida diferentes programas nacionales.

El abordaje integral de la problemática que se ha ido desarrollando, está acompañado con la respuesta que se ha ido dando a la misma en correspondencia a los problemas que enfrenta la juventud, lo cual permitirá cotejar cuáles de los problemas de inserción laboral se están enfrentando y de qué manera. Así, esta información se constituirá como recurso disponible para que la Comisión Nacional de Empleo Juvenil pueda formular propuestas sobre la base de esta primera revisión, sea para iniciar nuevas intervenciones

o para mejorar y reforzar las actuales, en correspondencia a los problemas identificados en este documento.

5.1. POLÍTICA SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO: AVANCES PARA LA SUPERACION DE LA POBREZA

La puesta en marcha de una serie de programas sociales y productivos del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, GRUN, sobre todo dirigidos a asegurar la soberanía y seguridad alimentaria y nutricional tales como el Programa Agroalimentario de Semilla, Hambre Cero, Usura Cero, Merienda Escolar, Programa Acopio y Comercialización de Granos Básicos, entre otros, ha permitido avanzar significativamente en la mejora de la calidad de vida de la población de manera integral. Pero más allá de las cifras macroeconómicas o sociales, se trata de un cambio de valores y prioridades por parte del Gobierno, que se ven reflejados en los objetivos que se persiguen, esto a la luz del Plan Nacional de Desarrollo Humano.

Entre 2007 y junio de 2010 se ha invertido US\$3,440 millones en el combate a la pobreza y la superación del hambre, lo que representa más del 50% en incremento de la inversión respecto al período 2003-2006. Esto ha permitido que con el Programa Agroalimentario de Semillas se hayan beneficiado a 20,428 pequeños productores, con el Programa Productivo Alimentario a un total de 45,527 mujeres, Usura Cero benefició a 104,949 mujeres que recibieron microcrédito por el orden de US\$592.6 millones, así como con la Merienda Escolar se beneficiaron a un total de 954,574 niñas y niños. Por su parte con el Programa de Acopio y Comercialización de Granos Básicos se beneficiaron 225 mil familias.

Cabe destacar, la trascendencia e impacto que ha cobrado el hecho histórico que marca la pauta para el desarrollo social en Nicaragua. Con la Cruzada Nacional de Alfabetización “De Martí a Fidel” y la Jornada “De Fonseca a Sandino”, se han alfabetizado a 445,748 personas, reduciéndose drásticamente el índice de analfabetismo por el orden de los 18.67 puntos porcentuales, pasando del 22% registrado en 2006 a 3.33% a diciembre de 2009. Estos programas han sido objeto de reconocimiento de parte de la UNESCO y Nicaragua se ha constituido el país con más logros en esta materia a nivel de Latinoamérica y el Caribe.

Con estos avances y con el ánimo de profundizar sus alcances, el GRUN se ha planteado para el 2011 llegar hasta el nivel mínimo del índice de analfabetismo y asegurará la continuidad educativa en post alfabetización y educación básica y media de jóvenes y adultos, así mismo para 2012 la población nicaragüense alcanzará el 6to. Grado de escolaridad y para 2015, en promedio del 3er. año. Todos estos esfuerzos se acompañarán con la calidad educativa a partir de la formación y capacitación del magisterio, que para 2012 habrá alcanzado elevar su calidad (Estrategia Educativa, 2010).

También en materia de salud, las políticas han demostrado efectividad, a tal punto de reducir la mortalidad infantil en un 16.9% en comparación con 2006 que se registraron 1,916 muertes de niñas y niños menores de un año. Por su parte, la mortalidad materna presentó más reducción (25.6%), pasando de 121 defunciones registradas en 2006 a 90 registradas en 2009.

Así mismo, la política social de salud ha permitido el aumento en los servicios de salud con calidad, entre los aspectos de mayor relevancia se destaca que el pueblo nicaragüense recibió 68.2% más en consultas médicas que lo registrado hasta 2006, 51.5% más en cirugías realizadas, 64.4% más en exámenes de laboratorios, 77.6% en placas de rayos X, 122% en despacho de medicamentos gratuitos.

Por otro lado, el servicio de agua potable y alcantarillado sanitario mostraron indicadores positivos. La cobertura de agua potable en las zonas urbanas aumentó a 85%, mientras que el alcantarillado se elevó a 38.0%. De 2007 a 2009 se construyeron 72 nuevos sistemas de agua, mientras en una década (1996-2006) apenas lograron construir 46 sistemas de agua.

El modelo de desarrollo humano que impulsa el GRUN sigue avanzando, se construyeron 2,577 viviendas nuevas, entregadas a igual número de familias de escasos recursos en 39 municipios de 12 departamentos y una región autónoma del país. Así mismo, se facilitó y apoyó la inversión privada en construcción de vivienda, con un total de 1,962 viviendas de interés social presentadas por urbanizadores del sector privado. En el marco normativo para fomentar la construcción de más viviendas de interés social, se aprobó la Ley 677 "Ley Especial para el Fomento a la Construcción de Vivienda y de Acceso a la Vivienda de Interés Social" y su Reglamento.

Además como un hecho histórico en este campo se destaca la elaboración del Proyecto de Vivienda Social Solidaria que se ejecuta en el 2010 con una inversión de US\$90 millones (US\$45 millones del INSS y US\$45 millones de la banca privada), que contempla la construcción de 6,700 viviendas, de las cuales 1,900 se ejecutan por los Gobiernos Municipales y 4,800 casas serán construidas por el sector privado, con hipotecas bancarias subsidiadas por el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.

Las políticas para luchar contra la pobreza vienen acompañadas de mayor paz y estabilidad social, que ha convertido a Nicaragua en el país más seguro de Centroamérica, alcanzado una tasa de homicidios de 13 para cada cien mil habitantes.³⁷

Todos los esfuerzos que ha realizado el gobierno para avanzar en la superación de la pobreza, se ven reflejados en la reducción que ésta ha tenido en tan solo tres años³⁸. Aún cuando la Encuesta de Medición de Nivel de Vida (EMNV), realizada por el Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE) en 2009 se registra una reducción de 2.6 puntos porcentuales de la pobreza extrema al ubicarse en 14.6%, fuentes no oficiales también lo confirman, pero con más intensidad, es decir, que según la Encuesta de Hogares para la Medición de la Pobreza realizada en el mismo año por la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG) la pobreza extrema se redujo en 7.5%, ubicándose a 2009 en 9.7%.

³⁷ En los demás países centroamericanos el comportamiento de este indicador es el siguiente: la tasa de homicidios por cada cien mil habitantes que se cometen en El Salvador es de 76, Honduras 67, Guatemala 48, Costa Rica es de 13, al igual que en Nicaragua. (Nicaragua Triunfa #3, del 16 de agosto de 2010).

³⁸ La reducción de la pobreza y la pobreza extrema en el período 2005-2009 contrasta con el período 2001-2005 en el que la pobreza había crecido en el país. En este período la pobreza pasó de 45.8% en 2001 a 48.3% en 2005, mientras que la pobreza extrema subió del 15.1% al 17.2% en el mismo período.

Según INIDE, la pobreza general por su parte experimentó una reducción de 5.8 puntos porcentuales en comparación con el año 2005, situándose en un 42.5%, menor al 48.3% que se registraba en el 2005. Así mismo, la pobreza rural se redujo en 6.9 puntos porcentuales respecto de 2005 y la urbana en 4.1 puntos.

La reducción efectiva de la pobreza se ve corroborada por el comportamiento de otros indicadores estrechamente asociados al nivel de vida de la población y la pobreza. La EMNV 2009 demuestra que el consumo per cápita real anual, entre el 2005 y 2009, ha incrementado en 12% con respecto al valor medio de consumo per cápita del 2005. Además ha aumentado el nivel de consumo de calorías en la población (2,241 kcal/día en 2005 – 2,268 kcal/día en 2009), dato asociado directamente con la pobreza extrema que consiste, en gran medida, en la inadecuada alimentación de la población y en la desnutrición.

SISTEMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR SOCIAL

Desde el modelo del Poder Ciudadano, el Plan Nacional de Desarrollo Humano trabaja para crear en la ciudadanía conciencia y prácticas de derechos. Este proceso tiene como base tres elementos esenciales: la recuperación de valores, recuperación de derechos y la recuperación y expansión de capacidades de los (as) nicaragüenses. La recuperación y expansión de capacidades, es lo que se propone este Sistema Nacional para el Bienestar Social (SNBS), que promueve, organiza y gestiona conciencia de ciudadanía, de valores, de clase, y de humanidad. El SNBS está comprometido a trabajar con un sentido de totalidad integradora, que redescubre el ser humano, potencia sus cualidades y caudales, a fin que desempeñar en la sociedad el rol dirigente, dejando atrás el sometimiento, y asumiendo en unidad el desafío de la libertad.

El SNBS trabaja en las siguientes áreas: Alimentos, Salud, Seguridad Social, Educación, Trabajo, Servicios, Transporte e Infraestructura, Vivienda e Infraestructura Social, Producción, Mujer, Niñez, Juventud, Tercera Edad, Personas con Capacidades Diferentes y Seguridad Ciudadana. El SNBS es la instancia de coordinación de este proceso para llevar adelante en todas las áreas la transformación y con enfoque Familiar y Comunitario, a todos los programas actuales, lo que además permite identificar nuevos programas que respondan a las necesidades, intereses, posiciones y propuestas del Poder Ciudadano en sus diferentes niveles.

Fuente: PNDH

5.2. POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Las Políticas Activas de Empleo, refieren al conjunto de orientaciones de un Estado para promover la inserción de las personas en edad de trabajar, en el mercado de trabajo. Implican medidas para favorecer la ejecución de programas que potencien la inserción o reinserción de los trabajadores en el empleo. En primer lugar, desde los servicios de empleo e intermediación laboral, en segundo, potenciando la formación profesional y desarrollo de las calificaciones y en tercer lugar, promoviendo y creando nuevos puestos de trabajo en el marco de programas de obras de públicas; fomento a la creación de empresas y apoyándoles a su implantación; fortalecimiento de la actividad productiva local, entre otras.

En el caso particular de Nicaragua, las Políticas Activas de Empleo en términos de generación de empleo, han cobrado más vigencia con el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, ampliando la capacidad

de rectoría de la institución competente: Ministerio del Trabajo, institución que después de cinco décadas, trascendió de Políticas pasivas de empleo, a la implementación más dinámica y proactiva de estas políticas, generando resultados muy positivos.

5.2.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Según las estadísticas del SEPEM en el período de 2007-2009, se colocaron en el mercado laboral a 5,058 personas, representando un 61.5% de efectividad en la colocación en relación a las ofertas de empleo. Asimismo este dato es superior en un 348% en relación con las cifras de colocación acumulada en el período 2004-2006. Por su parte, al analizar la participación por sexos, se observó en este mismo período que la colocación de hombres representó el 65.7% del total, en cambio el de las mujeres tan solo un tercio, lo que evidenció una fuerte brecha entre ambos sexos.

Cabe destacar que aún en un contexto de crisis económica internacional en 2009, la colocación tuvo un repunte histórico no registrado desde la creación del SEPEM, al colocar a 3,993 personas en el mercado laboral³⁹, donde las mujeres representaron el 33.4%, para un porcentaje de efectividad del 86% en relación a las ofertas de empleo captadas que fueron 4,645.

En línea con lo anterior, se destaca el éxito del Plan de Inserción Laboral que implementó en 2009 el Ministerio del Trabajo, el cual contemplaba la promoción del SEPEM entre las empresas de las diferentes actividades que conforman la economía nacional. Se contabiliza a nivel nacional, más de dos mil empresas visitadas.

Asimismo, la firma de convenios de colaboración con Cámaras empresariales, empresas, gremios de productores, instituciones de formación profesional, Alcaldías Municipales, fueron entre otras, las medidas que apuntalaron el éxito del Plan y superar en tan solo un año, el 300% de la meta establecida para 2009.

Por otro lado, a nivel global en el período analizado se observó que la demanda de empleo era dos veces mayor a los puestos de trabajos ofertados por los empleadores, destacándose que entre las mujeres esta brecha era casi el triple. Un dato importante es el hecho que entre 2007 y 2008 la búsqueda de empleo disminuyó un 38%, pero en 2009 producto de la desconcentración del SEPEM hacia las cabeceras departamentales del MITRAB, aumentó dos veces con relación a 2008.

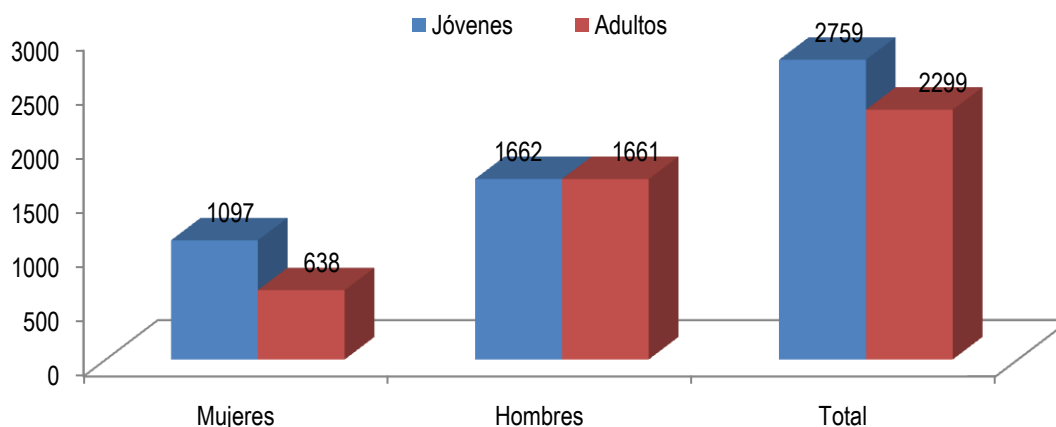
Se observó que las personas que han acudido al SEPEM durante el período 2007–2009 para solicitar los servicios de intermediación, en su mayoría (33.1%) han cursado la educación secundaria y han alcanzado el bachillerato, seguidamente por los que han alcanzado la primaria (19.3%) y en una tercera posición personas que cuentan con un título profesional (15.2%). Entre las personas que cuentan con un nivel técnico registraron un 12.1% y los que están en la universidad representaron el 12.9%. Quienes han demandado menos los servicios del SEPEM se encuentran las personas iletradas y las que saben leer y/o escribir (7.1%) y aquellas con un nivel de calificación superior al posgrado que en su conjunto no registra ni el 1%.

³⁹ Del total de colocados en 2009, el 56.4% eran jóvenes.

En cuanto a la población joven colocada, llegó a representar el 54.5% y la diferencia, a personas adultas. La efectividad de la colocación en relación a la demanda de empleo registrada fue de 28.2% y en relación al total de ofertas presentadas por los empleadores fue del 33.5%.

Cabe destacar que se observó el mismo comportamiento que la colocación en todo su conjunto, en cuanto a la diferencia entre mujeres y hombres, dado que la población joven masculina que solicitó el servicio del SEPEM es la que concentró aproximadamente dos tercios del total de colocados de este grupo etario.

Gráfico 12: Población demandante de empleo colocada, por sexo. Período 2007-2009



Fuente: MITRAB. Servicio Público de Empleo

Por otro lado, retomando el total de personas colocadas tanto jóvenes como adultos, el sector privado absorbió las tres cuartas partes de esta población, incidido básicamente por la Industria manufacturera, Construcción, el sector servicios y las empresas agropecuarias.

5.2.2. ORIENTACIÓN LABORAL

Además de la Intermediación Laboral y dentro de las acciones que se desarrollan en un Servicio Público de Empleo, se ha de incluir el ofrecimiento de actuaciones en el ámbito de la orientación e información laboral. Las personas que demandan empleo requieren de acciones de apoyo para la mejora de su búsqueda de empleo y de las capacidades y potencialidades que se desarrollan en su entorno; así como también de los factores que inciden en ella. La preparación y aprendizaje de habilidades de búsqueda de empleo son un instrumento imprescindible, el conocimiento de los soportes para un mejor acceso al empleo (hoja de vida, solicitud de empleo, envío de currículum, el responder a un anuncio de empleo, etc.) y la preparación en los procesos de selección de personal facilitan que las personas que demandan empleo, se acerquen a las empresas en mejores condiciones (entrevista de selección).

Sin embargo, el problema que enfrenta el mercado laboral cuando no hay orientación profesional, es la saturación de ocupaciones y la expansión de actividades tradicionales, que no desarrollan ni dinamizan la economía local, ni por ende la nacional, más podría ampliar el sector informal. Esto a su vez conlleva la

desvalorización de las competencias laborales, al no ser aprovechadas ni apropiadas correctamente para su implementación eficaz en el desempeño laboral, así como el estancamiento entre la oferta y demanda laboral, en cuanto a determinar las prioridades formativas, definir la demanda de formación en un territorio y definir los currículos por competencias apegado a la vocación productiva de los territorios.

En este sentido, el SEPEM en su proceso de transformación ha iniciado a ofrecer a los demandantes de empleo, talleres de orientación laboral más integrales, el cual brinda información contextualizada sobre la búsqueda de empleo, desarrollando temas como: las motivaciones, habilidades, cualidades, conocimiento del “yo”, necesidades y expectativas, la comunicación, recursos con que cuentan a través de la oficina de empleo, formas de acceso al trabajo, métodos y técnicas de búsqueda de empleo, la empleabilidad, la entrevista de trabajo, derechos laborales e higiene y seguridad en el trabajo; siendo que en 2009 se realizaron catorce talleres, para un total de 389 personas capacitadas, de ellas 214 mujeres y 175 hombres.

Si bien en años precedentes se organizaban estos tipos de actividades, no llevaban el enfoque integral que se les da ahora, puesto que se limitaban solo a técnicas para la búsqueda de empleo y los resultados eran tímidos.

Sin embargo, aún hay tareas pendientes: continuar y consolidar la articulación con el Observatorio de Mercado Laboral para la obtención de información actualizada del mercado laboral; así como también con INATEC, de las posibilidades de capacitación y formación en el país para ofrecer a la población desempleada inscrita en el SEPEM, oportunidad de capacitación gratuita, de tal manera que durante el tiempo de desempleo, ellos puedan aprovechar para aumentar sus capacidades y ofrecer mejores perspectivas a las empresas. Otro aspecto es, la ampliación de esta política a las demás oficinas de empleos de los departamentos, vinculado con los centros de formación para orientar integralmente a la población desempleada, en especial a la juventud.

5.2.3. PROYECTOS DE AUTOEMPLEO (PAE)

El PAE es un proyecto que tiene como objetivo fundamental **contribuir al desarrollo económico del país a través de la capacitación, elaboración e implementación de iniciativas emprendedoras que propicien en el mediano plazo la incubación y creación de micro, pequeña y medianas empresas**, (MIPYMES), que a su vez serán las que garantizarán el empleo a sus propietarios (autoempleo) y por ende la generación de nuevos empleos. El PAE entrega equipos y herramientas básicas de trabajo según el tipo de proyecto, con la finalidad que las iniciativas presentadas por las personas emprendedoras cuenten con los recursos necesarios para ejecutarlos.

El proyecto con dos años de ejecución y con una inversión aproximada de U\$ 315,000.00 (trescientos quince mil dólares americanos), ha beneficiado a más 400 personas, formulando y desarrollando iniciativas emprendedoras de diferentes actividades productivas y de servicios: Ebanistería, Carpintería, Corte y confección, Soldadura, Electricidad, Pastelería, Mantenimiento y Reparación de PC, Crianza, engorde y venta de pollo en pie, Crianza, Engorde y Venta de cerdo en pie, Servicio de molino, Venta de productos

varios, Panadería, Destace y comercialización de pollo en piezas, Comiderías típicas, Ganadería de leche, Apicultura, Siembra, Cosecha y Comercialización de granos básicos.

Los municipios de intervención del proyecto han sido: Managua, San Jorge-Rivas, Rivas, Chinandega, El Guasaule, Carazo, Granada, San Francisco Libre y El Tuma-La Dalia.

Por otro lado, es importante apuntar que los principales desafíos que se han presentado en la ejecución de los proyectos de autoempleo han estado enmarcado en la identificación y selección de las personas beneficiarias, ya que se han registrado altos niveles de deserción, producto de la falta de compromiso, baja actitud y motivación para la superación personal y bienestar familiar, sumado a los altos niveles de conformismo y poca autoestima que presentan.

También la limitada disponibilidad de recursos económicos con los que se cuentan no permite intensificar y expandir aún más los PAE'S en el territorio nacional. Ante ello es inminente la necesidad de incorporar al Presupuesto General de la República para que esta Política sea más sostenible.

No obstante, esta política cuenta con un **MODELO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y CONTROL DE LAS INICIATIVAS EMPRENDEDORAS** puestas en marcha para valorar su evolución cuantitativa y cualitativa en sus aspectos operativos, económicos y financieros, a fin de determinar el impacto económico y social que la implementación de la iniciativa ha significado.

En línea con lo anterior, a partir de los resultados obtenidos mediante las actividades de seguimiento, el Mitrab en coordinación con el Ministerio de Fomento Industria y Comercio (MIFIC) articularán las Políticas Activas de Empleo con las Políticas de Promoción y Fomento Empresarial, a efecto de propiciar en estos emprendimientos saltos cuantitativos y cualitativos de calidad, en el marco de la sostenibilidad y rentabilidad empresarial.

Resultados esperados:

Con la implementación eficaz y eficiente del Proyecto de Auto Empleo (PAE) se espera generar los siguientes resultados:

- 1) Desarrollo de competencias empresariales por parte de los beneficiarios con énfasis en la elaboración de iniciativas emprendedoras, a través de la metodología CEFÉ⁴⁰, siendo esta puntualizada en los siguientes aspectos:
 - a. Capacidad de Análisis de los componentes del mercado en el cual incursionara la iniciativa de negocio planteada, a razón de valorar la factibilidad de implantación y por ende la participación de esta en el mercado seleccionado.

⁴⁰ Consistiendo esencialmente en aprender-haciendo, teniendo sus bases en el enfoque constructivista, un método que enlaza la teoría con la práctica de forma efectiva, una metodología que se ajusta a todo modelo de empresa en todo los sectores de la economía.

- b. Capacidad de determinación, asignación y estructuración de los elementos del costos que atañen a todo tipo de producto y/ o servicio y que se requiere el pleno dominio de dichas variables para poder cuantificar con mucha mayor confiabilidad el valor real de cada producto y/o servicio a ofertar.
- c. Desarrollo de su capacidad de administración y gestión en términos de dominar el arte de la integración y manejo de los recursos que posee una empresa y de cómo la articulación eficiente de dichos elementos propician el alcance de los objetivos trazados.
- d. Pleno dominio y manejo de los componentes esenciales de la estructura financiera que presentara la iniciativa emprendedora que pongan en marcha y que dichos mecanismos son utilizados como elementos de control y resguardo de los recursos a disposición, a si como también son los indicadores por excelencia del cumplimiento de las metas establecidas.

5.2.4. PROYECTO MI PRIMER EMPLEO

En 2009, el Ministerio del Trabajo en la implementación de la Política de inserción laboral para jóvenes sin experiencia laboral, sin precedente alguno, logró colocar a través de la intermediación laboral a 366 personas jóvenes recién egresadas de universidades y centros técnicos, del cual 52% fueron mujeres.

Asimismo este proyecto brinda acompañamiento técnico y clínico-psicológico para determinar el perfil psicológico de los jóvenes, lo que permite además de su conocimiento personal, hacer recomendaciones que contribuyan al mejoramiento motivacional de los mismos. Este proceso es acompañado de terapias grupales para fortalecer sus capacidades e ir eliminando barreras personales que no les permitan integrarse de manera eficiente en el mundo laboral.

De igual manera se realiza un acompañamiento directo, con el propósito de observar el comportamiento de los jóvenes y su progreso psicológico y técnico.

Por otro lado, se han realizado una serie de acciones con el objetivo de posicionar el proyecto entre los diferentes sectores empresariales: visitas a empresas con el fin que los beneficiarios conozcan el proceso productivo y de marketing, foros con empleadores para difundir el SEPEM y el proyecto MIPE.

En sí, la mayor limitante que se identifica en la ampliación de las Políticas Activas de Empleo del MITRAB para lograr mayor cobertura de las mismas, es el poco presupuesto disponible en los fondos del tesoro nacional, por tanto, su dependencia en cuanto a la cooperación para profundizar en sus avances, es alta.

Finalmente, la efectividad de las Políticas Activas de Empleo para responder a la satisfacción de los demandantes de empleo como los que ofrecen puestos de trabajo serán más sostenibles y surtirán un impacto positivo en la generación de empleo, en cuanto se asigne un monto importante dentro del Presupuesto General de la República, puesto que el empleo es el fin de todas las políticas públicas y los mecanismos para facilitar el acceso al empleo, representa la oportunidad para reducir el desempleo.

5.3. CENTROS DE INFORMACION, CAPACITACION Y ATENCION A LOS JOVENES (CICAS)

El Programa Nacional de Información, Capacitación y Asesoría para la Juventud, es ejecutado por el Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE) desde 2007 con la participación de instituciones como: Ministerio de Educación (MINED), Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales (MARENA), Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREX), Gobiernos Locales, Universidades nacionales e internacionales y Embajadas acreditadas en el país, financiado por fuentes del tesoro y por el Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración que se ejecuta en coordinación con el Sistema de Naciones Unidas.

Su principal objetivo es desarrollar procesos de aprendizaje en diversas temáticas dirigidas a la juventud, que mediante el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC's), faciliten el desarrollo de nuevas iniciativas juveniles, el diseño de proyectos y organización juvenil y que responda a las necesidades locales, generen beneficios sociales y mejoren la calidad de vida en la juventud de cada municipio de intervención.

El Programa se ha planteado alcanzar los siguientes objetivos inmediatos:

- Facilitar el acceso de la juventud a la educación, empleo y salud; impulsando procesos de participación y organización juvenil que integren valores de solidaridad y responsabilidad social para un desarrollo integral, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Promover la capacitación, participación juvenil y espacios para la discusión y formulación de proyectos sociales mediante el acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).
- Desarrollar capacidades, habilidades y destrezas en el uso y aplicación de las TIC's, a través de cursos de capacitación y entrenamiento.
- Favorecer acuerdos de cooperación con entidades estatales, ONG, Universidades, organizaciones juveniles, organismos internacionales y Alcaldías Municipales para el desarrollo de metodologías, actividades, asesoría, pasantías y becas.
- Promover un espacio reflexivo de proyección y discusión de material cinematográfico (películas, documentales, corto y largometrajes) que proporcione a la juventud formas de expresión y comunicación.
- Facilitar información y asesoría sobre los temas de interés de la juventud.

La población beneficiaria directa son adolescentes y jóvenes en edades comprendidas entre los 12 y 30 años. No obstante el programa beneficia de manera indirecta a:

- **Núcleo familiar inmediato:** Se refiere a familiares que comparten la misma casa y al mismo tiempo garantizan el sustento económico.
- **Alcaldías Municipales:** que se han firmados convenios para que la gestión administrativa y mantenimiento de los centros sean asumidas por éstas.

- **Organizaciones locales de jóvenes:** vinculadas al desarrollo de contenidos de los centros y a su vez sirven de asesoras en la ejecución de las actividades.

El alcance geográfico de los CICA's es urbano y rural en 30 municipios del país, mismos que han sido aperturados de forma paulatina desde el inicio del programa.

No.	2007	2009	2010
1.	Somoto	Managua D-V	Nagarote
2.	Mozonte	Managua D-III	Muy Muy
3.	Condega	Ciudad Sandino	Moyogalpa
4.	Estelí	Tipitapa	Dipilto
5.	Masaya	Matagalpa	Rivas
6.	Monimbó	La Concordia	Juigalpa
7.	Niquinohomo	La Dalia	León
8.	Diriamba	Pueblo Nuevo	Estelí*
9.	San Carlos	Telica	Bluefields
10.	Jinotega	Altagracia	Ocotal
11.	Tipitapa (SPN)		Masaya*
12.	Chinandega		Managua D-IV
13.	Río Blanco		San Francisco Libre
14.			Somotillo
15.			Sébaco

*Reactivación con reemplazo de equipos

Los resultados obtenidos hasta la fecha se pueden cuantificar de la siguiente forma:

- Fortalecidas las capacidades de coordinadores y pasantes de CICAS a nivel nacional.
- Fortalecida la plataforma tecnológica de los centros.
- En el período 2007-2009 se han capacitado a 90,248 jóvenes en diferentes temáticas: salud sexual y salud reproductiva, medio ambiente, políticas públicas y derechos humanos.
- En el período 2007-2009 se entregaron 6,917 becas a jóvenes hombres y mujeres de escasos recursos económicos para que realizaran estudios de pregrado, postgrado y maestrías, así como cursos técnicos, a nivel nacional e internacional. Los becados en el 2009 fueron 3,602; en el 2008, 2,142 y en el 2007, fueron 163.
- Se asesoró y brindó información en tecnologías de información y comunicación, derechos humanos y ciudadanos, valores y autoestima, a 53,521 jóvenes, en el 2009 que sumados a los atendidos en el 2008 (42.018 jóvenes) y en el 2007 (26.843) hace una suma de 121.982 atendidos.

A pesar de los logros obtenidos en tres años, el Programa enfrenta los desafíos o limitantes: a) bajo presupuesto para la realización de asistencia técnica y metodológica en los territorios; b) baja asignación de partidas presupuestarias en las Alcaldías Municipales para el funcionamiento del CICA; c) limitada capacidad instalada para enfrentar el aumento de la demanda.

Así mismo, se ha identificado que existe desarticulación con otras instancias que se vinculan directamente al desarrollo integral de la juventud, dado que existen programas ejecutados por otras organizaciones/instituciones y que persiguen los mismos objetivos, pero están desarrollándose unilateralmente, no permitiendo hacer sinergias para optimizar recursos y potenciar el beneficio directo a la juventud.

La falta de articulación también se observa entre los pensum de los cursos ofertados por los CICAS en correspondencia con los ofertados por INATEC, así como la falta de seguimiento para la acreditación de los cursos impartidos y el impacto que estos tienen en la empleabilidad de la juventud.

Además, la consolidación total de la estrategia de los CICAS en algunos municipios aun es un tema pendiente, eso lleva consigo a otro aspecto a mejorar: la necesidad de la fluidez de la información desde los CICAS municipales hasta el nivel central.

5.4. PROGRAMA CONJUNTO DE JUVENTUD, EMPLEO Y MIGRACION

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) en coordinación con el Sistema de Naciones Unidas y bajo el liderazgo del Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ejecutan el Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración (PC-JEM) que toma como punto de partida una de las demandas más importantes de la juventud nicaragüense: el empleo decente. La falta de empleo decente y el desempleo juvenil son causas importantes de la migración. Nicaragua es un país joven con una gran mayoría de su población con menos de 30 años.

El PC-JEM se establece en función del logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), a través de un acuerdo de financiamiento del Gobierno de España, bajo la administración del PNUD y por el Estado de Nicaragua.

Participan en la ejecución del Programa Conjunto las siguientes instituciones: INJUVE (como líder del Programa), MITRAB, INATEC, MIGOB-DGME, INTA, INFOCOOP, INPYME, INTUR e INIDE, que interactúan con organismos del Sistema de Naciones Unidas (SNU) como PNUD (agencia líder), OIT, UNFPA, FAO, ONUDI y OMT.

El principal objetivo del programa es “apoyar los esfuerzos nacionales para la identificación, desarrollo e implementación de medidas que mejoren el acceso a un empleo decente de las personas jóvenes en condiciones de desventaja social de zonas urbanas y rurales, contribuyendo así a prevenir los efectos negativos del fenómeno migratorio”.

El programa beneficia de forma directa a 5,000 jóvenes, considerando un balance por razones de género y por zonas de residencia de acuerdo a las características de los 11 municipios⁴¹ donde tiene acción el programa conjunto.

Todas las personas beneficiadas directas del programa han sido capacitados en habilidades sociales, un proceso de formación orientado a fortalecer habilidades para la vida a través del desarrollo de talleres vivenciales en los que adolescentes y jóvenes en situación de desventaja social, reconocen, reflexionan y potencializan sus habilidades y destrezas natas o aprendidas; logrando identificarse y definirse desde una perspectiva constructiva y generan propuestas acertadas para la construcción de nuevas actitudes positivas para consigo mismos, como para su entorno. Ello implica también la construcción de valores aplicables en sus planes de vida.

El total de personas beneficiarias recibirán capacitación ocupacional adaptada a las necesidades del mercado laboral y a las prioridades de desarrollo local de cada municipio. Las acciones estarán dirigidas a potenciar las capacidades técnicas de las personas jóvenes de 15 a 24 años. A la fecha de este análisis, un 30% (aproximadamente) de la juventud beneficiada han iniciado sus cursos de formación.

Como parte de la estrategia del programa, se capacitarán 2,000 jóvenes en emprendedurismo, de éstos 1,200 jóvenes se integrarán en 180 microempresas juveniles y 800 serán capacitados en cooperativismo y conformarán 40 cooperativas. Se apoyará a la juventud en la elaboración de planes de negocios y se otorgará apoyo técnico especializado y financiamiento a través de un fondo revolvente.

Así mismo, mediante un fondo de capital semilla se apoyará a los jóvenes para su incorporación al mercado laboral. Actualmente se está terminando de definir la metodología de formación en emprendedurismo adaptada a las condiciones de vida de los beneficiarios, paralelamente se están seleccionando al grupo de formadores que se encargarán de capacitar a los jóvenes en esta etapa de programa.

La capacitación en emprendedurismo permitirá apoyar a los jóvenes en la creación de iniciativas de negocio a través de microempresas y/o cooperativas de jóvenes.

En el primer año de ejecución del Programa, como resultado del trabajo conjunto interinstitucional, el cual es también objetivo del Programa, se han obtenido los siguientes avances:

Efecto o resultado 1:

- INATEC en coordinación con todos los socios de gobierno y del SNU, ha logrado realizar una oferta de cursos ocupacionales orientados a las necesidades del potencial productivo local y los requerimientos del sector de empleadores.

⁴¹ Somotillo, Chinandega, Managua (Distritos III y IV), San Francisco Libre, Masaya, Altagracia, Matagalpa, Tuma-La Dalia, Sébaco, Jinotega y La Concordia.

- Entre INATEC e INJUVE y con el apoyo de las agencias del SNU se han organizado 53 cursos ocupacionales con la participación de 1,053 beneficiarios que ya han pasado por la formación en habilidades sociales.
- INJUVE ha revisado y validado la estrategia de formación en habilidades sociales, que es la primera etapa de capacitación. En ese sentido, a través de las Comisiones de Selección en cada municipio se ha realizado proceso de convocatoria, inscripción y selección de un total de 5,995 jóvenes como beneficiarios en el programa, de los cuales el 83% ya fueron capacitados en habilidades sociales. Dichas comisiones están integradas por el socio líder del programa (INJUVE), un representante del gobierno local, un representante de ONG con presencia y liderazgo en el territorio, un representante del poder ciudadano, un representante del Sistema de Naciones Unidas y un representante del Ministerio del Trabajo (MITRAB-SEPTEM).
- Se ha facilitado el acceso de jóvenes al uso de las tecnologías de información y comunicación a través del fortalecimiento de 7 CICAS (Centros de Información, Capacitación y Asesorías para la Juventud).
- INJUVE con OIT organizaron foros municipales sobre derechos laborales en los que se contó con una participación de 1,117 jóvenes beneficiarios del programa. Estos foros marcan el punto de partida para la formación en derechos laborales así como para la organización de redes locales de jóvenes para la promoción y defensa de sus derechos laborales. En este proceso se contó con la participación directa de INATEC y MITRAB tanto del nivel central como local, así como el acompañamiento de las agencias del SNU. Dado que en el programa se carecía de una estrategia para realizar la oferta de cursos ocupacionales, se aprovechó la organización de los foros sobre derechos laborales para presentar a los beneficiarios la oferta académica elaborada por el INATEC a partir de los resultados de los diagnósticos sobre necesidades de capacitación ocupacional.
- INJUVE y PNUD como institución y agencia líder, organizaron un proceso para la constitución de redes departamentales de centros de formación ocupacional y técnica. Se han constituido 2 redes en Chinandega y Jinotega. Este proceso se lleva a cabo en estrecha articulación con el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), quien por decreto presidencial tiene como facultad la de administrar, organizar, planificar, controlar y evaluar las actividades de los Sistemas Nacionales de Capacitación y Educación Técnica, además de ser uno de los socios principales del PC-JEM. Estas redes pretenden ser un espacio de coordinación incluyente alrededor de los servicios de capacitación técnica, promoviendo mecanismos de articulación que contribuyan a la consolidación de la formación del capital social joven. Asimismo, se orienta a facilitar la comunicación y entendimiento interinstitucional e intersectorial que propicie la necesidad de establecer vínculos que permitan la retroalimentación e intercambio de experiencias educativas y tecnológicas en aras de aportar a una promoción y oferta de capacitación más eficiente y orientada a las necesidades del mercado laboral local.

- Entre INJUVE y OIT se ha venido organizando el proceso para el diseño e implementación de una campaña de comunicación para la promoción del empleo juvenil digno, decente y solidario con prácticas de género y juventudes, ubicando a la persona joven como centro del Desarrollo Humano y sujeto de Derechos y Oportunidades. Esta campaña pretende utilizar las artes y la cultura como elementos esenciales para el involucramiento de jóvenes desde sus barrios y comunidades en la promoción del empleo juvenil, así como el involucramiento de medios de comunicación locales y nacionales para lograr incidir en autoridades de toma de decisión en la temática. Para facilitar este proceso, se está aprovechando el tendido organizativo joven que tiene el INJUVE en los distintos municipios del país, a través de movimientos juveniles que se han venido posicionando desde su enfoque de liderazgo en temas de juventudes.
- El MITRAB y OIT, han fomentado el fortalecimiento de la gestión local en materia de empleo juvenil mediante acuerdo que han suscrito los actores locales de los municipios de intervención del programa para constituir las Mesas Municipales de Empleo Juvenil (MMEJ), como un espacio de proposición, concertación, coordinación, colaboración y de acción de las políticas de empleabilidad y empleo de la juventud con el fin de integrar a ésta en la agenda local, en las labores de desarrollo económico, social y cultural del municipio, incidiendo en el mejoramiento de su calidad de vida y bienestar social. Asimismo, por efectos de su naturaleza las MMEJ han reproducido 10,000 manuales de Derechos y Obligaciones Laborales, mismos que serán distribuidos entre la juventud beneficiaria del programa.
- MITRAB y PNUD realizaron 7 foros con empleadores para fomentar la inserción laboral de la juventud beneficiaria del programa en los municipios de Chinandega, Somotillo, Altagracia, Jinotega, La Concordia, Matagalpa y Sébaco, lográndose 3 firmas de convenios en el sector servicios del municipio de Jinotega y una acta de intención en el municipio de Altagracia. No obstante, por las características de dichos municipios, el débil tejido empresarial con pocas de empresas formales y productivas que por ende tienen baja capacidad de absorción de mano de obra, sobre todo de jóvenes, se requieren que en dichos municipios se apuntale la inserción laboral hacia el desarrollo de nuevos emprendimientos sobre la base de la vocación productiva de los municipios, mediante la colectividad, asociatividad y el cooperativismo; de tal manera se pueda obtener impacto y efectividad en la capacitación ocupacional.
- MITRAB y PNUD desarrollaron un diagnóstico y evaluación de la gestión del Sistema de Intermediación Laboral del SEPEM que opera en la Sede central y en las 16 delegaciones departamentales del MITRAB. El diagnóstico fue elaborado a partir de los aportes de los actores involucrados en el ámbito del empleo, organizados en las MMEJ de los municipios de Somotillo, Chinandega, Jinotega, La Concordia, Matagalpa y Sébaco; lo cual permitirá facilitar la planificación de nuevas metas a corto, mediano y largo plazo para mejorar su gestión y efectividad.
- En el marco del fortalecimiento de los Servicios Público de Empleo (SEPEM), entre MITRAB y PNUD se está trabajando en función de potenciar la oferta de servicios que presta el SEPEM a la población desempleada, particularmente jóvenes, como lo es el servicio de información,

orientación y capacitación para el autoempleo, adquiriendo la experiencia con el desarrollo de un proyecto de Sistematización de Experiencias Laborales y Autoempleo en el municipio de San Francisco Libre, beneficiándose a 26 jóvenes (60% mujeres) que crearán sus iniciativas emprendedoras a través de 6 colectivos productivos: 1 en Apicultura, 1 en Granos básicos y 4 en Ganadería de leche, todos apegados a la vocación productiva del municipio. Por lo anterior, se cuenta con los perfiles básicos de las iniciativas emprendedoras y con las características de los equipos e instrumentos de trabajos que serán facilitados para iniciar sus proyectos. Los jóvenes serán capacitados ocupacionalmente por INATEC.

Efecto o resultado 2:

- Se ha iniciado el proceso de definición de la metodología para la formación en emprendedurismo, ya se han definido criterios y estrategia para la selección y capacitación de formadores locales (urbanos y rurales) en materia de emprendedurismo.
- Se ha iniciado el proceso de organización del fondo revolvente del programa, a través del banco PRODUZCAMOS que es la entidad designada por Gobierno central para la administración de dichos fondos.

Efecto o resultado 3:

- Realizados 11 diagnósticos municipales sobre necesidades de capacitación ocupacional, que fueron construidos mediante una consulta amplia dirigida a distintos actores públicos y privados de los municipios de intervención. Estos diagnósticos han sido la base fundamental para la elaboración de la oferta académica para la formación ocupacional que se impartirá a los beneficiarios del programa. Este proceso estuvo a cargo de MITRAB y OIT.
- MITRAB con OIT lograron instalar la Comisión Nacional de Empleo Juvenil (CNEJ) como una instancia intersectorial e interinstitucional de formulación, implementación, seguimiento y evaluación del PNEJ. Es decir, su labor fundamental es visibilizar el tema del empleo juvenil, ponerlo en el espacio público y promover que se incluya en las agendas de todos los sectores sociales y económicos del país.

La instalación de la CNEJ tuvo el reconocimiento de la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, a través de María José Chamorro, Especialista de Género, al ser la primera instancia que en la subregión se constituye para promover el empleo digno y decente para la juventud.

Son miembros de la CNEJ:

- 1) Ministerio del Trabajo (MITRAB).
- 2) Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE).
- 3) Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP).
- 4) Ministerio de Educación (MINED).
- 5) Instituto Nacional Tecnológico (INATEC).
- 6) Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC).

- 7) Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN).
- 8) Frente Nacional de los Trabajadores.
- 9) Federación de Trabajadores por Cuenta Propia.
- 10) Central Sandinista de los Trabajadores, José Benito Escobar. (CST-JBE)
- 11) Confederación de Unificación Sindical (CUS)
- 12) Banco Central de Nicaragua (BCN).
- 13) Agencia de Promoción de Inversiones de Nicaragua (PRONicaragua)
- 14) Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE).
- 15) Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM).
- 16) Gabinete social y de la Juventud del Poder Ciudadano.
- 17) Cámara Nacional de la Pequeña, Mediana Industria y Artesanía (CONAPI)
- 18) Cámara Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Turística (CANTUR).
- 19) Cámara Nacional de la Construcción (CNC)
- 20) Consejo Nacional de Universidades (CNU)

Lecciones Aprendidas:

- 1) La relación del programa con el entorno familiar del joven, juega un papel motivador para mantenerse en el programa y culminar todo el proceso formativo con éxito.
- 2) El papel de voluntariado de los facilitadores (as) en habilidades sociales, es un factor fundamental para el desarrollo del programa, ya que estos mantienen la relación directa con los jóvenes involucrados en el Programa conjunto.
- 3) El involucramiento de la familia de los jóvenes durante el desarrollo del programa es uno de los pilares fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos por el PCJEM.
- 4) La falta de medios de transporte, y poco personal del programa, para convocar y visitar a los jóvenes limita el trabajo a realizar, ya que la dispersión, distancia y el acceso a las comunidades conlleva una labor ardua y difícil.
- 5) Es importante considerar las adversidades climáticas y diferentes amenazas que se pueden presentar en el Programa a fin de contar con una alternativa para cumplir la meta establecida.
- 6) La comunicación, coordinación y relación con los Gabinetes del Poder Ciudadano, las diferentes organizaciones existentes en los municipios, son una garantía para la movilización y comunicación de los jóvenes.
- 7) Las metodologías a implementarse deben ser validadas y adecuadas a las características del grupo meta.
- 8) En la construcción de programas de desarrollo que implican la cobertura de un número importante de beneficiados, así como de una amplia cobertura territorial, es importante considerar la capacidad técnica humana y material instalada en cada territorio.

Obstáculos y forma de superarlos:

Principales obstáculos:

- 1) Trámites administrativos demasiado burocráticos que dificultan la gestión y rendición de recursos por cada agencia, lo que representa una recarga de trabajo para las áreas administrativas de las instituciones gubernamentales.
- 2) La estructura operativa del programa aún es insuficiente en correspondencia con la dimensión del trabajo a nivel local y central.
- 3) El diseño original del programa es muy optimista. Algunas metas serían imposible de lograr con los tiempos y el presupuesto establecido. Por ejemplo, actividades de formación ocupacional con presupuesto mucho menor al que se requiere para capacitar a todo el grupo meta que se tenía inicialmente.
- 4) Las condiciones en que trabajan los enlaces y voluntarios en el nivel local son mínimas o insuficientes lo que muchas veces limita el accionar del programa.
- 5) Los períodos de cosecha agrícola y períodos lluviosos en algunos municipios genera dificultades para la participación de los beneficiarios/as, principalmente de las zonas rurales.
- 6) Apropiación del programa de forma desigual en municipalidades.
- 7) Largas distancias y condiciones adversas de algunas comunidades rurales beneficiarias, así como presupuesto limitado del programa para la movilización de beneficiarios, dificultando su participación en el programa.

Algunas medidas adoptadas:

- 1) Establecimiento de mecanismos que permiten el fortalecimiento de la coordinación local con instituciones y equipos técnicos territoriales.
- 2) Actitud solidaria entre las agencias y sus contrapartes (actitud de socios de ganar-ganar).
- 3) Visitas de seguimiento y acompañamiento territorial de forma integral.
- 4) Sistematización de algunos procesos desarrollados por el programa, tales como selección, capacitación, organización y movilización de jóvenes.
- 5) Focalización de la oferta de formación de tal manera que se logren priorizar los sectores productivos de los municipios de intervención.
- 6) Mantener la Información y comunicación constante y fluida entre los socios del programa.
- 7) Comunicación horizontal entre los socios del programa.
- 8) Involucramiento del sector privado y la participación de los sindicatos.
- 9) Acompañamiento permanente a las actividades estratégicas del PC.

Aspectos positivos y situación sujeta a mejoras.

- 1) Existe voluntad política del gobierno local y central en apoyar la ejecución del programa.
- 2) Interés de los jóvenes en participar en el programa, a pesar de las difíciles condiciones de sus comunidades de origen.
- 3) El programa cuenta con una estrategia bien definida y completa, lo que facilita la debida implementación de los procesos definidos para la intervención con los beneficiarios.

- 4) Involucramiento de autoridades locales y centrales en la definición de políticas y espacios de discusión para la promoción del empleo juvenil decente, productivo y de calidad. Tal es el caso de la Comisión Nacional de Empleo Juvenil y la Construcción del Plan Nacional de Empleo Juvenil
- 5) El empleo juvenil ocupa un lugar creciente en la agenda pública como lo demuestran los instrumentos de política nacional recientemente adoptados para mejorar las capacidades laborales de las personas jóvenes, desarrollar el sector de las micro y pequeñas empresas y de las cooperativas, democratizar el acceso al sistema de formación técnica, vocacional y profesional, así como alcanzar un crecimiento con equidad y con prácticas de género.
- 6) El programa retoma y se monta en experiencias exitosas que ya han venido poniendo en marcha los socios de gobierno, lo que facilita la intervención en los territorios, así como la sostenibilidad de los procesos desarrollados.
- 7) Para facilitar la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, el programa ha hecho esfuerzos para capacitar a los beneficiarios en las áreas en las que se está demandando mano de obra, en un esfuerzo que desde los socios y la estrategia misma del programa se ha definido como “adecuación de la oferta y la demanda laboral local”.
- 8) El programa contiene una estrategia para estimular la formación de nuevos emprendimientos juveniles, lo que facilitará la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo a través de la generación de sus propios negocios.

Impacto real y el esperado en la juventud beneficiaria.

1. El cambio en las vidas de los beneficiarios directos del programa, a través de la facilitación de oportunidades de formación para fortalecer sus habilidades técnicas y ocupacionales, así como su inserción en una dinámica productiva mediante la generación de sus propios negocios y su ingreso al mercado laboral.
2. El impacto indirecto que tendrá en las familias de los beneficiarios y sus comunidades de origen.
3. El fortalecimiento de las capacidades institucionales para la intervención en procesos de empleo y migración juvenil, lo que facilita la toma de decisiones para la definición de políticas y estrategias para la atención a jóvenes en condición de desventaja social.

VI- PERCEPCIONES DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE EL EMPLEO JUVENIL.

En este capítulo se analizan las percepciones de los principales actores sociales entre los que se destacan, profesionales, representantes de organizaciones empresariales, sindicales, de gobierno, los Gabinetes del Poder Ciudadano y de los protagonistas de este estudio: la juventud, en el que expresan sus expectativas y aspiraciones, en especial en lo que se refiere al mercado de trabajo. La base y fuente principal, a como se describió en la metodología de esta investigación es proveniente de un trabajo de campo con aplicación de entrevistas y grupos focales entre los actores antes mencionados. A medida que se va desarrollando este capítulo, en letras negrillas y cursivas, se expondrá la opinión directa de las

personas consultadas, como una forma directa de comprender de parte de los protagonistas de este estudio, las cuestiones clave que afectan a su inserción laboral al mercado de trabajo.

1. Juventud y Mercado de Trabajo:

El trabajo ideal de nosotros los jóvenes debe ser: estable, seguro, donde podamos desarrollar nuestra profesión, expresarnos, beneficios sociales, salario justo y equitativo y un ambiente agradable.

Es generalizada la convicción de que, desde el punto de vista de la política pública, existe una condición necesaria para tratar el problema de la inclusión social, económica y política de la juventud. Esa condición tiene una forma estrictamente económica, consistente en la existencia de una economía cuyo ciclo de crecimiento deberá ser sustentable y sostenido en el tiempo.

Es preciso destacar que entre las personas consultadas indican que el problema del desempleo es su principal preocupación, en realidad se refieren a la difícil situación que enfrentan cada día en el mercado de trabajo, cuando ven que personas de su misma edad tienen un empleo y están generando ingresos que les permite orientar para el ocio y la diversión. Entre tanto, otro grupo de jóvenes con esta misma condición, apenas les alcanza para los gastos familiares cuando éstos son cabeza de familia.

Asimismo, la juventud opina que sus oportunidades para incorporarse al mercado de trabajo se ven muy escasas, cuando no saben, cómo y dónde buscar oportunidades de empleos, a esto se debe añadir el hecho de las dificultades que presentan para la elaboración los documentos que deben de preparar para una entrevista de trabajo, como es el currículum y los demás como record de policía, certificados de nacimientos, certificados de salud, etc. y en muchos de los casos, tienen que incurrir en algún costo, que no tienen cómo cubrir.

“Tengo 24 años (...) y llegué hasta sexto grado, no he podido encontrar trabajo, los requisitos que piden salen muy caros, porque piden record de policía, fotografías, diplomas, etc. Tengo que ir al ciber hacer el currículum porque no tengo computadora en mi casa, además que no la puedo usar, pago 10 pesos por una hora y aparte de eso pago las impresiones; hay veces que ni tengo para la comida, entonces ¿cómo voy a conseguir esos papeles? (...) cuestan un montón”.

Habría quien pueda pensar que los costos de estos documentos no son altos y quizás, pueda interpretarse de algún modo como exagerado afirmar que “cuestan un montón”. Sin embargo, este problema afecta sobre todo a los jóvenes más bajos - principalmente los del campo- y a quienes tienen bajo nivel de educación y que por lo general buscan empleo varias veces al año.

Otro problema que percibe la juventud es el acceso por primera vez a puestos de trabajo, es decir, el primer empleo que muchos ansían, sueñan y aspiran desde que están en primaria o las edades más pequeñas. Este es un problema que envuelve tanto a jóvenes con bajos niveles de formación como los que han alcanzado un nivel elevado, incluso hasta estudios de maestrías.

De aquí surge una disyuntiva entre la demanda y oferta laboral, en relación a los requisitos que exigen las empresas, a veces incongruentes con la realidad. En su mayoría los jóvenes afirmaron que al consultar las páginas amarillas de los diarios de circulación nacional se encontraban con este tipo de oferta: **“necesito joven recién egresado con cuatro años de experiencia en administración de negocios rurales, licencia de conducir, de preferencia con vehículo propio (...)”**

Aunado con el problema del desempleo, la juventud expresó que encontrar un empleo, es muy complejo, máxime si no hay vínculos o contactos de personas que les puedan ayudar para entrar a una empresa o institución del estado. **“(...) si no tenés “conecte”, podés pasar mucho tiempo sin trabajar.”**

Pero más allá de esta problemática, la juventud consultada está consciente que sin experiencia laboral, difícilmente podrán emplearse, **“Un egresado no puede optar a conseguir un empleo inmediatamente por falta de experiencia (...)”**. Así la búsqueda del primer empleo constituye uno de los procesos más difíciles por los que debe atravesar el joven en su intento de inserción laboral. Una vez completado sus estudios, o que estos son abandonados, el joven se enfrenta a un mercado que le exige un alto nivel de calificación y que considera la experiencia previa como un requisito fundamental. **“Considero que las empresas te exigen demasiado, acabas de salir de la universidad y quieren que sepás de todo, por cuenta llevás una bola de vidrio para adivinar los que ellos quieren y una varita mágica para hacer las cosas perfectas, porque si no atentás contra su productividad, eso no tiene lógica.”**

Por otro lado, para solventar este problema, muchos jóvenes desde la universidad o por iniciativa propia acuden a las prácticas profesionales, que para algunos sí ha sido de mucho provecho porque consideran que han aprendido más de lo estudiado en cinco años; en otros casos, no abonaron a potenciar los conocimientos teóricos puesto que según la juventud consultada, las empresas no los ubican en lugares donde puedan desarrollar sus conocimientos adquiridos y de acuerdo a su perfil profesional porque “mucho se equivocan”, y eso hace pensar entre las empresas que pueden perder tiempo y dinero. **“Estuve tres meses en la empresa (...) y lo que me ponía hacer el encargado de la oficina era archivar las facturas, contestar los teléfonos o recibir la correspondencia externa. Yo soy Contador, en pocas veces vi cómo hacían los balances de la empresa, o cómo se declaraban los impuestos, pero sí me mandaron a la DGI a pagarlos (...), nunca desde que estuve en esa empresa hice alguna declaración (de impuestos)”**

Mientras esto sucede, se observa que las Políticas de empleo promueven la confianza que se debe tener a una persona joven recién egresada de los centros de formación, ya que si bien, no tienen experiencia laboral, son personas que con gran optimismo y entusiasmo realizan su trabajo. **“No tenemos que dudar en una muchacha o muchacho que está recién egresando, que no nos vaya a responder.”**

Otro aspecto que resalta la juventud consultada sobre las prácticas profesionales que promueven las universidades públicas o privadas, es la poca atención y seguimiento que ésta implica: **“se supone que en esta universidad, tenemos que hacer tres prácticas, en mi caso solo hice la primera y gracias a un vínculo de un familiar, ¿pero qué pasó con las demás?, me promediaron y eso no es lo correcto, ya que hay una gran diferencia entre lo que es lo académico y el ámbito profesional”**. En efecto, las

universidades sobre todo las privadas con más trayectoria y las públicas con más frecuencia, promueven en sus políticas las pasantías que en algunas y por la evidencia de alcance de esta investigación, logran concretar con alianzas entre las empresas, pero ¿hasta qué punto los jóvenes logran asimilar la experiencia previa?, ¿qué vínculos existe entre las universidades y centros de formación profesional con las empresas de distintas ramas y sectores de actividad económica?

Obviamente las respuestas se evidencian en que hay muchos jóvenes que al salir de las pasantías no logran ubicarse en un puesto de trabajo y si lo hacen, no trabajan en puestos afines a su formación académica **“Muchos jóvenes que tenemos carreras universitarias o recibimos algún curso técnico, como yo, que antes de entrar a la universidad recibí uno en Técnicas Agropecuarias (...) luego salimos a trabajar en lo que no estudiamos.** Ante esta situación tan compleja en su solución, algunos profesionales consultados opinaron: **“está claro que todos quieren trabajar para lo que estudiaron, pero hay que estar preparados para enfrentar la vida en cualquier escenario.”**

Lo anterior no significa que el trabajo que se realiza no sea digno o decente, porque es al final realizado por personas, que dignifican el trabajo. Pero el problema es que si están formándose muchos jóvenes para luego dedicarse a otras actividades, entonces, ¿cuán efectiva y pertinente es la oferta formativa de las universidades o centros de formación técnica?, ¿o qué ofrece la economía?, ¿hacia dónde se están dirigiendo las inversiones privadas?

Ante estas interrogantes y sin menoscabo del análisis que se hará más adelante sobre la educación para el empleo, las autoridades del Consejo Nacional de Universidades (CNU) han expresado y reconocido en el espacio público que hay limitantes cuando tienen que discutir cuál es el norte de la educación, que orientaría el norte del país (...), aún cuando han venido adecuando las carreras que ofrecen las universidades públicas, en medio del tránsito de los perfiles de contenido a los perfiles de competencias que deben tener los profesionales para desarrollarse en el mundo laboral.

Además este problema suele suceder también con las empresas de “Call Center” que se han establecido en el país con más intensidad en los últimos años, bajo la modalidad de régimen de zonas francas, que si bien están generando oportunidades de empleos a una gran parte de jóvenes bilingües profesionales o que están en último año de su carrera, sin experiencia previa en Managua –principalmente- y con un ingreso superior a los U\$500 dólares, se está desaprovechando el potencial que los mismos pueden tener para las labores productivas del país y la inversión en educación no estaría siendo eficaz.

La solución a este problema será en la medida que estas empresas, formen a su personal en la competencia específica que requieren, de tal manera la juventud tenga esta opción al decidir su formación y por tanto, su futuro.

Por otro lado, las universidades y centros de formación han expresado que desde hace algunos meses, ya no tienen el mismo ritmo de solicitudes de estudiantes para realizar pasantías en las empresas, lo cual ha significado más presión de parte de los estudiantes que están por egresar. Ante esta situación, algunos empresarios consultados afirmaron: **“no hemos estado acudiendo a solicitar pasantes a la**

universidad (...), con quien hemos venido trabajando muy bien, porque resulta que el INSS nos está exigiendo que le pagemos seguro, como cualquier trabajador asalariado.”

Si bien, esto implicaría un costo para las empresas cuando la productividad laboral de los aprendices o pasantes es baja, es un asunto que también los jóvenes consultados señalan, pero en sentido contrario al planteamiento de las empresas: **“¿por qué no tener un seguro?; si ocurriera un accidente en la empresa que dicho sea de paso nadie lo busca, ¿quién se hace cargo de mí? (...), apenas me dan para el pasaje y el almuerzo y encima de eso, tengo que pagarme al doctor para que me cure.”**

Por último, pese a todas las circunstancias que cada joven se enfrenta cuando busca cómo insertarse en el mundo laboral y al no encontrar oportunidad, lo que podría desembocar en sentimientos de frustración, existe esperanza y solidaridad entre los mismos jóvenes, quienes a su vez sirven de portadores de mensajes alentadores y llenos de optimismo, como el caso de una estudiante que lleva más de un año sin trabajar, pero con experiencia laboral: **“Le digo a los jóvenes que no se desanimen, que sigan buscando (...) que todo comienzo es duro, a mi me ha tocado bastante tiempo, pero no hay que dejarse caer, realmente a veces a uno se les presenta las oportunidades y no las vemos, tenemos que tener los ojos bien abiertos, desarrollar las habilidades que tengamos, porque a veces el trabajo no solo es tener conocimiento en el perfil de tu carrera, sino las habilidades que uno debe tomar.”**

2. Inclusión Social

“Porque nadie comienza a caminar sin gatear primero, y estamos en un proceso de sensibilización y más que sensibilización, de transformación de conciencia.”⁴²

Ser joven significa adoptar una etapa decisiva para acumular capacidades sociales, culturales, humanas, etc. y está vinculado con el acceso a oportunidades a lo largo del ciclo de vida, y con ello, el acceso al bienestar social, el buen vivir y al ejercicio de la ciudadanía. Todo este conjunto da resultado a la inclusión social, misma que a su vez es definida por las autoridades del Ministerio del Trabajo como: **“Los jóvenes son presente, son futuro y en ellos está la patria, la construcción de esta patria, cuenten con nosotros (...)”**

En ese sentido, el mercado de trabajo es un espacio que puede significar posibilidad de progreso, ascenso y desarrollo personal para muchos jóvenes. No obstante, las personas consultadas, muestran disonancias en cuanto a los procesos de inclusión y aún al mismo mercado de trabajo como espacio para promoverla.

Sobre la base de lo anterior, uno de los aspectos más discutidos entre la juventud son precisamente estos procesos que en vez de inclusión han generado exclusión, tal es el caso de la forma en que opera el “contacto” entre demandantes de empleo y empleadores, influenciado fuertemente por lazos personales, comúnmente conocidos como “recomendaciones o en el lenguaje popular como conecte”. **“Que se acabe el vicio de tener contactos para obtener un empleo.”**

⁴² Fragmento del discurso central del Foro de Empleo Juvenil dictado por la Dra. Jeannette Chávez Gómez, Ministra del Trabajo, realizado en el marco de la celebración del día Internacional de la Juventud.

Sin embargo, a pesar que los contactos pueden ser positivos para ciertos grupos de jóvenes, puesto que implicaría una oportuna información sobre la calidad del trabajo que aspira el joven, en muchos casos no es así, máxime cuando es una juventud que no está al contacto directo con las redes sociales, como suele suceder con la juventud rural; eso da como resultado a cerrar las oportunidades a jóvenes que igualmente pueden ser productivos.

Por otro lado, en muchos de los casos le es más posible a un joven encontrar trabajo cuando tiene algún contacto dentro de la empresa que aquel que llegando a buscar empleo a la misma empresa, no lo encuentra por no tener contactos. ***“Yo entré a trabajar en (...) porque mi papá es amigo del hijo del dueño, él me recomendó y me ubicaron en esta plaza (Analista de sistemas de información).”***

Otro aspecto que resalta entre la juventud y sus organizaciones que le representan, es la discriminación desde distintos ámbitos, por ejemplo, en el social: por individualismo, machismo, feminismo; en el ámbito político: por preferencia partidaria; en el ámbito étnico: por su procedencia racial; además por su apariencia y estado físico: opción sexual, discapacidad, personas que conviven con VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, personas ex convictas y también observan estos mecanismos de exclusión por sus niveles de educación o formación.

En caso de la exclusión atribuido particularmente por la brecha entre el género masculino y femenino, se puede resumir algunos de lo planteamientos realizados por las personas jóvenes:

- a. El hecho de haber sido educados en una sociedad patriarcal forma parte de nuestra cultura y comportamiento, y esto incide en el tratamiento entre varones y mujeres en los ambientes laborales.
- b. Los jóvenes consideran que las mujeres tienen un poco más de aptitudes laborales, puesto que son un poco más maduras y responsables.
- c. Las mujeres jóvenes consideran que tiene iguales o mayores capacidades, habilidades y destrezas que los varones jóvenes, y estiman que ellos son un poco más lentos para aprender.
- d. Sin embargo, en el campo laboral propiamente las mujeres consideran que se les tiende a menospreciar, no ocupan cargos importantes y se les pagan salarios inferiores a los varones en iguales posiciones.
- e. Consideran que hay muchas mujeres amas de casa con títulos y que no desempeñan sus profesiones, debido a la mentalidad machista.

Asimismo y aunado con lo anterior, se considera que “el adultismo” en esta sociedad es un factor obstaculizador para el desarrollo de oportunidades laborales entre la juventud, ya que se les tiende a subvalorar, haciéndoles ver que tienen poca capacidad y poca experiencia. No obstante, las autoridades superiores del Ministerio del Trabajo expresan que es con la juventud que se deben trazar los nuevos desafíos de este país y que la experiencia que a ellos les puede faltar, el acompañamiento de los adultos debe ser una misión imprescindible, no como un favor sino como una obligación moral y social ***“los viejos que ya tenemos unos añitos, nos bañamos de juventud con ustedes (...) y tenemos energía porque***

ustedes nos la dan, ustedes construyen futuro y ustedes son presentes. Jóvenes cuenten con este brazo, con estas manos, con todos los que estamos aquí en nuestro compromiso revolucionario permanente".⁴³

Por otro lado, otro factor que se visualiza como de exclusión en el mercado laboral de la juventud, es la apariencia y estado físico, muchas veces mezclado también con patrones raciales o étnicos. En el caso de los hombres, se les pide buena presencia, y en el de las mujeres, buen físico o "cara bonita", en especial entre quienes solo tienen educación básica. Además, se ha señalado que en las entrevistas de trabajo, principalmente para las mujeres, las pruebas de embarazo y los exámenes médicos son parte incluyente en los factores que discriminan a la juventud, máxime si éstos resultan positivos, el primero en cuanto al embarazo y el segundo en cuanto a la presencia de alguna enfermedad como el VIH, donde los resultados de contratación son nulos. Esto además si en la entrevista, las personas entrevistadas no hayan sido afectadas por otro componente discriminatorio adicional, el polígrafo. ***"Yo fui Responsable del área de reclutamiento de la empresa⁴⁴ si alguna persona que postulaba para cualquier plaza vacante era fea o poco atractiva, por lo general no calificaba. A ellos (...) les interesaba más a las muchachas cuerpo bonito, como las de una modelo, o a hombres bien parecido, con buen porte, que por el currículo que presentaran."***

Siempre dentro de este contexto, resulta otro factor de exclusión y a su vez, elemento de revisión y análisis para los centros de formación técnica o universitaria. La discusión entre la juventud, contrastado con el planteamiento de algunos empleadores es coincidente con la calidad y pertinencia de las ofertas formativas, lo que va acompañado con cierta trayectoria y prestigio de la casa de estudios, para luego redundar en la capacidad de un egresado; es decir, a una empresa le resulta más productiva contratar a un profesional de una universidad con trayectoria y prestigio que contratar a un profesional de una universidad como ellos le categorizan "de garaje".

Finalmente, aún cuando entre la juventud su inserción al mercado laboral es un desafío, la edad también es un factor de exclusión, no tanto para acceder a un empleo, sino para gozar de los derechos laborales que le son conferidos a un trabajador joven como a los de un trabajador adulto. Es por ello que se escuchan expresiones como: ***"Después de los 30 años o incluso algunos años antes, uno va perdiendo puntos frente a su patrón o empleador, no porque ya no seamos útiles o ya no sirvamos para nada, al contrario somos más productivos, pero el problema es que ellos (los empleadores) ya saben que sos más consciente de tus derechos, tenés más 'mañas' (...) y que les podés exigir más, en cambio a un joven, por su poca experiencia, lo agarran como negro"***.

Esto sin duda como otros aspectos dentro del mercado laboral, es evidentemente contradictorio; por un lado y evitando caer en la subjetividad, se afirma que no contratan a jóvenes por su falta de experiencia, pero cuando lo hacen, les sobrecargan de actividades con baja remuneración y baja calidad en la

⁴³ Fragmento del discurso central del Foro de Empleo Juvenil dictado por la Dra. Jeannette Chávez Gómez, Ministra del Trabajo, realizado en el marco de la celebración del día Internacional de la Juventud.

⁴⁴ Se refiere a una empresa de servicios, atención al cliente.

ocupación que llegan a desempeñar, a tal punto que entre la juventud hay empleadores que son catalogados como “negreros”.

3. Las característica de los empleos

En este apartado se analiza y vincula la opinión de los jóvenes que trabajan. Para buena parte de los consultados estar empleado hoy día en Nicaragua es un gran provecho, cuando ellas y ellos giran y ven su entorno. La característica del empleo más identificada por las opiniones, es la informalidad y entendida ésta no por el hecho de “trabajar informalmente” o como cualquier cosa, sino por la precariedad del empleo. **“Entré aquí (a la empresa) desde hace 7 meses y es la fecha no sé que cosa es el seguro social.”**

Aspectos como el enunciado de parte de una joven de Telpaneca cuya edad oscila entre los 24-27 años, es un reflejo de la baja cobertura de la seguridad social en el campo, lo que evidentemente se contrasta con su calidad de vida y desarrollo personal.

Por su parte en algunas personas que trabajan por cuenta propia, se observaba el deterioro y desgastamiento físico, producto del trabajo cansado del día a día y del poco acceso al menos, a los servicios de salud pública. En la opinión vertida por estas personas, se percibió que el empleo –como es evidente- no satisfizo las necesidades básicas del hogar, aún cuando la jornada de trabajo para ellos superaba las 12 horas. Este tipo de trabajo de subsistencia ha provocado que la motivación para estudiar o para desempeñar otra actividad, que le provoque un cambio sustancial en su vida, sea cada vez para estas personas, poco probable, porque al dedicar su tiempo para el estudio u otra actividad, están a su vez perdiendo el poco dinero que generan en el día.

Aunado con lo anterior, el tema de los derechos laborales es otra gran preocupación porque la percepción es entre ellas y ellos que no existen leyes que protejan al trabajador, porque observan que su aplicabilidad no es respetada por las empresas. **“Ellos hacen lo que quieren (...) aquí debiera venir el Ministerio del Trabajo y ver este asunto porque a veces trabajo más y no me pagan las horas extras, una vez le reclamé al de recursos humanos y me dijo que si no me parecía, que me fuera.”**

No hay que perder de vista que la juventud actual se desenvuelve en un mundo laboral, donde los cambios en la producción y la flexibilidad para la contratación –en la que se incluyen contratos temporales- promueven la rotación constante de la fuerza de trabajo.

Sobre este mismo aspecto, entre algunos de los jóvenes consultados había quien trabajó en el sector servicios –actividad que en las zonas urbanas concentra a una cantidad considerable de jóvenes- y afirmaron que de no aceptar las condiciones laborales que –por la vía de hecho-, ofrecen las empresas puede perder su empleo. **“Mirá, el problema es que no podés reclamarle nada (...) cuando yo trabajaba en (...) yo ganaba un poco más del salario mínimo antes que el Ministerio del Trabajo decretara un aumento, después de eso hubo otro que si no me equivocó fue del 6% y yo quedé por debajo (...) le pregunté a mi jefe si me iban a subir el salario y me dijo que la calle estaba dura y que había otros que podían trabajar con ese salario.”**

Esta misma condición es expresada también por mujeres, quienes desde luego tienen una tasa de participación menor en el mercado laboral a la de los hombres, no consiguen trabajar en mejores puestos con un salario digno y aún más, por la experiencia empírica de muchos casos analizados, son discriminadas a través del salario, donde es inferior al de los hombres en la misma ocupación.

4. Identidad de la juventud frente al empleo

"¿Para qué estudiar?, ¿qué gano con estudiar si de todas maneras no voy a tener trabajo?"

La identidad de la juventud tiene su reflejo en la motivación y en los valores sociales que le autodenominan. La frase que inicia este apartado, es una muestra del desánimo que mostró una joven del municipio de San Lucas, expresión que motivó entre las demás personas participantes en torno a la utilidad de estudiar o no, si al final en el municipio no ven soluciones a sus expectativas y no observan que el corto o mediano plazo tengan alguna iniciativa.

Otro aspecto que se vincula con el empleo es la forma de cómo se (auto) evalúan las personas jóvenes y cómo se ven entre sus mismos. Es casi una aceptación total entre quienes fueron consultados que ante la falta de empleo, de valores, de principios y de buenas actitudes hay consecuencias tales como: la vagancia, el alcoholismo, la drogadicción, la prostitución, el tabaquismo, la delincuencia, y el aislamiento social y hasta familiar. Esto que si bien, algunos dirán no tiene que ver nada con el empleo, es un resultante que podría incidir en la reinserción laboral y en las capacidades productivas del trabajador.

Se valoró que la imagen de la juventud debe mejorar, pues entre otras cosas, las disputas públicas por razones políticas en las universidades, inciden negativamente en la opinión de los empresarios sobre la juventud. ***"Qué tipo de profesional voy a tener en mi empresa, cuando veo en los canales de televisión a un supuesto estudiante agrediendo con un lanza morteros a otro compañero de su misma universidad"***

Hay entre las personas adultas quienes opinan que la juventud no debe perder su espíritu, debe vivir su "etapa de oro" sin olvidar su origen, buen comportamiento y las buenas costumbres, eso producirá un efecto en la formación integral para ser más competitivo ante las ofertas de trabajo. Otros en cambio, observan el "yo que pierdo" entre los jóvenes, cuando no se contextualizan a los espacios que frecuentan, tal es el caso de las universidades, el hogar, los centros públicos de recreación, etc. ***"(...) como vas a creer que veás a un chavalito entrando a una universidad con una vestimenta no apropiada y mantenga dentro de ella una actitud (...)"***⁴⁵ ***fíjate entran tarde a clases y encima de eso vienen armando el relajo."***

En cuanto a los problemas sociales y particularmente la falta de oportunidades del empleo de calidad que aqueja al país, la juventud consultada se encuentra relativamente dividida, por un lado ven las cosas con cierto grado de negatividad y en medio de un "callejón sin salidas", manifestando que es el gobierno quien debe garantizar respuestas con el acompañamiento de otros sectores del país y por el otro, con un grado

⁴⁵ La intención del informante es describir el bajo interés del joven en la universidad, la palabra se omite por no ser la más adecuada para esta redacción.

más de optimismo, son los mismo jóvenes quienes deben buscar la solución de los problemas, porque asumen que la responsabilidad es compartida y no solo de un sector. **“Ya no debemos buscar más problemas, sino soluciones”.** **“Debemos ser los jóvenes quienes alcemos la bandera del progreso y no estar esperando que alguien nos venga a resolver los problemas que quizás nosotros mismos hemos buscado con nuestras actitudes.”**

5. El Estudio y el Trabajo en la realidad de la juventud:

“Una buena educación, es una educación integral, de manera que, al graduarse, si no encuentra empleo, que el joven tenga la capacidad de luchar para construir su propio negocio, su propio empleo o de no tener las cualidades de emprendedor, hacerle ver a la empresa que él tiene las capacidades que la empresa está necesitando y que a lo mejor la empresa misma no ha terminado de entenderlas, de ubicarlas”.⁴⁶

La combinación entre estudiar y trabajar es una realidad entre la juventud nicaragüense a como se determinó en el análisis estadístico del tercer capítulo, mas en jóvenes cuyos ingresos no sostienen la carga familiar y sus necesidades personales. Pero, a pesar de esta circunstancia combinar estas actividades podría tener impacto en la acumulación de experiencia laboral y la reducción de la inmadurez personal, que es otro problema que afecta a la juventud. Entre más jóvenes se incorporan al trabajo remunerado, más se aproxima el grado de seriedad y responsabilidad que estos asuman para sus decisiones. **“Creo que estudiar y trabajar me ha dado la oportunidad de ver las cosas de otra manera, ya no soy un simple mantenido de mis padres (...) ahora sé lo que cuestan las cosas”.** Otra joven, madre soltera afirmará: **“Tengo que estudiar porque a pesar de todo, sé que es la posibilidad para salir adelante y a la vez trabajar porque tengo que mantener a mi hija de 2 años”.**

Desde otro punto de vista, todos los participantes tanto en grupos focales, entrevistas así como los miembros de la Comisión Nacional de Empleo Juvenil coinciden que la falta de una educación integral es una barrera que encuentran los jóvenes en el mercado de trabajo, sin hacer referencia explícita a la formación profesional. Sin embargo, en posteriores desarrollos, todos coinciden en el déficit de competencias y calificaciones que puede ser saldado por los sistemas de formación continua. La formación profesional aparece, entonces, en el centro de las prioridades en las referencias a recomendaciones de política pública.

Otras apreciaciones surgen y es la notoria falta de atención a la población juvenil por parte de las instituciones que por mandato deben realizarlo, mención especial merece la falta de acompañamiento para el acceso, inserción y desarrollo del joven en los aspectos laborales, lo cual se comprueba en la relación del sistema educativo con su débil conexión con el mundo laboral. Se destacan:

- Falta de financiamiento para la educación de la juventud, trascendiendo desde el equipamiento físico y dotación de materiales didácticos y de estudios en los centros de formación, la baja capacidad de enseñanza de los docentes hasta las ayudas para el estudio (becas).

⁴⁶ Fragmento de entrevista realizada al Dr. Juan Bautista Arrien, representante de UNESCO en Nicaragua

- Se considera que las alcaldías pueden tener un rol importante para una política laboral juvenil; pero se dedican a los servicios municipales, sin atender a la juventud.
- La existencia de muchas universidades con grandes debilidades, expresadas así:
 - No ofrecen carreras apegadas a las necesidades del desarrollo local y nacional.
 - Muchas universidades privadas no cuentan con un edificio propio e instalaciones acondicionadas para desarrollar la filosofía de una “Alma Máter”, en su mayoría alquilan edificios o casas.
 - No cuentan con materiales ni laboratorios para prácticas.
 - Las universidades privadas fomentan y promueven la publicidad falsa y engañosa; muchas de ellas ofrecen servicios que en la práctica no son una realidad. Se percibe una guerra de mercadotecnia entre el grupo de universidades privadas.
 - Pensum académicos obsoletos, de poca pertinencia y alejado de las competencias profesionales que demanda el sector productivo y que necesita el joven para enfrentarse a ese mercado competitivo.
 - No todas las universidades ofrecen orientación vocacional, las que la hacen a través de convocatorias masivas en los denominados “Open house” no demuestran la calidad que este servicio demanda, por ser el método para la decisión o elección de estudios de muchos jóvenes indecisos.
 - Las pruebas de admisión en las universidades públicas, son un filtro para el otorgamiento de cupos a las carreras universitarias y para el otorgamiento de becas por, lo que no posibilita el acceso a más jóvenes a la universidad. Esto además es provocado por la desarticulación entre el subsistema de educación secundaria y la universidad.
 - La educación enseña a ser empleado o asalariado, no a ser empresario. ***“En los centros de enseñanza, incluso desde la secundaria, deben enseñar a crearse uno mismo su puesto de trabajo, deben de enseñar a hacer empresa y no estar esperando salir y conseguir un trabajo en una empresa. Uno mismo debe ser su propio jefe, así también podremos ser creadores de puestos de trabajo para otros”.***
 - Las jornadas tecnológicas donde se exponen los proyectos de investigación o iniciativas emprendedoras formuladas por la juventud no muestra en su mayoría pertinencia en las necesidades del país, muchos jóvenes optan por promover actividades tradicionales y de poco impacto. Los estudiantes que logran presentar proyectos que pueden provocar impacto, no logran concretarlo por la falta de seguimiento y la poca asistencia en recursos y aspectos técnicos.

“Un problema también cultural es que nuestros padres, a pesar de que vos sigás una carrera técnica, quieren que seas licenciado o ingeniero, obligatoriamente, pues se ve la educación técnica como de segunda.”⁴⁷

⁴⁷ Fragmento de la entrevista realizada a Ernesto Medina, Presidente del gremio de Universidades No Asociadas y Rector de la Universidad Americana (UAM).

Estos comentarios surgen producto que no se observa un avance de las personas que desempeñan ocupaciones técnicas u oficios, provocándose estancamiento y poco desarrollo. En todo caso, muchos conocen de algunos oficios básicos, pero de forma empírica. Aún entre los especialistas entrevistados como de los propios trabajadores, se percibe que los programas de certificación de competencias laborales es limitado.

Asimismo, siguen destacándose algunas limitaciones en la realidad observada por los jóvenes que estudian y trabajan o por solo los que estudian:

- Hay un claro divorcio entre el sistema educativo y el mundo del trabajo. Las universidades y centros técnicos no se preocupan de colocar o buscar oportunidades laborales para sus estudiantes, sino que lo tienen que hacer ellos con las instituciones y empresas.
- Existe una coincidencia de los análisis respecto a la falta de adecuación de la formación educativa en las universidades y de una educación técnica, a fin de preparar para el mundo del trabajo. Los principales elementos a resaltar son los siguientes:
 1. Las universidades y centros técnicos están formando principalmente en carreras de servicios y poco en carreras productivas.
 2. No se está adecuando la oferta educativa a las realidades locales.
 3. No existe articulación entre la educación básica, técnica y superior con el empleo, cada subsistema elabora sus propias estrategias de intervención. La educación no desarrolla competencias laborales.
 4. Muchas personas de las áreas rurales manifestaron que no acceden a la educación técnica ni universitaria por falta de recursos para viajar y sostener sus estudios.
 5. Aunque en algunos casos se aprecia el trabajo de las municipalidades respecto a desarrollar la educación técnica y la capacitación de acuerdo con las potencialidades de los municipios. No obstante, otros grupos señalaron la necesidad de sensibilizar más sobre este aspecto.
 6. Los especialistas en educación entrevistados consideran que hay una concepción demasiado utilitarista de la educación cuando se habla de educación para el trabajo. La educación va más allá de contribuir con un oficio y dar herramientas técnicas, la educación debe formar en valores para la vida.

Por otro lado, dentro de la conceptualización de trabajo se pueden identificar aquellos que lo realizan por su propia cuenta, es decir emprendedores.

La expresión de este grupo de jóvenes es poco motivadora para impulsar sus ideas de negocios ya que no cuentan con apoyo financiero -que generalmente no logran tener-, debido principalmente a no contar con garantías, como casa, electrodomésticos u otras propiedades de valor económico que respalden los compromisos financieros adquiridos con las entidades que otorgan préstamos. Esto aunado a los costos de transacción que cobran estas entidades.

Entre los mismos jóvenes se identifica la necesidad de orientar las iniciativas emprendedoras hacia la concreción y realización de sus trabajos. Se señala que lo relacionado con emprendedurismo se ha quedado en seminarios y poca realidad, ***“mucho se habla y poco se hace (...), hay organizaciones que promueven el emprendedurismo, gastan más en metodologías, seminarios, talleres que en beneficiar con capital semilla las ideas de negocio”***.

También se señala la necesidad de financiamiento para llevar a cabo las ideas innovadoras para el autoempleo. En general se señala que los bancos piden requisitos no alcanzables para los jóvenes, comenzando por tener una empresa constituida, y que las tasas de interés son muy elevadas. Aparte de los bancos, hay pocas opciones de financiamiento en condiciones adecuadas. ***“Lo que quisiera es poner un taller de elaboración de artesanías, pero ahora lo que me falta es dinero para invertir, los bancos no me prestan porque no tengo los papeles que me piden.”***

La juventud es un periodo decisivo en la vida personal y profesional del individuo. Padecer, desempleo, subempleo o exclusión, puede minar el futuro de la persona y provocar condiciones de trabajo y empleo precarias por tiempo prolongado. Un buen comienzo profesional es decisivo para triunfar en el mercado de trabajo y tiene un efecto multiplicador en la vida de los individuos y de sus familias.

VII- CONCLUSIONES

La generación de empleos de calidad continúa siendo un tema pendiente para la economía nicaragüense, dados los niveles de desocupación abierta, de subempleo y la proporción de la población ocupada en la economía informal, particularmente en los indicadores juveniles. Estrechamente ligada a ello se encuentra la baja productividad del trabajo, cuyas principales causas son: la sobre explotación de los recursos naturales, las bajas tasas de inversión productiva, el poco desarrollo tecnológico, la escasa articulación vertical y horizontal de las actividades económicas, el bajo nivel educativo y la insuficiente diversificación de habilidades de la población ocupada.

Aunado a lo anterior, las tasas de desocupación de la juventud por nivel académico indican que el mercado de trabajo está prefiriendo contratar a las personas con más nivel académico y/O experiencia laboral que a los que apenas llegan a cursar una educación media formal y experiencia laboral, ya que al comparar las tasas de desocupación de las personas que cursan la universidad, estas son bajas; aunque no puede decirse que las personas ocupadas ostentan de un empleo de calidad. Esto puede sugerir que para el sector empleador, la juventud con bajo nivel académico le es poco productiva y requieren que mejoren entre otras cosas, sus habilidades analíticas (comunicación, comprensión de lectura y análisis matemático) y gerenciales, produciendo una reducción en su empleabilidad. De la misma manera, muchos de ellos pueden carecer de las destrezas técnicas y de manejo de idiomas requeridos actualmente por el mercado laboral.

Los datos igualmente evidencian la persistencia de la segregación por sexo- género del mercado de trabajo, a pesar de la mayor incorporación de las mujeres al mismo, y de su igual o mayor nivel de escolaridad respecto a los hombres.

En cuanto a la disponibilidad de estadísticas de juventud, muchas instituciones aún cuando en sus encuestas procesan información por grupos de edades, no segmentan la población joven, ni se identifican los principales problemas. Se observa una subutilización de las estadísticas. En otras, como las de inversiones y económicas no se observa siquiera la desagregación de estadísticas por estos mismos grupos, ni por género.

Por otro lado, el proceso de transición demográfica por el que atraviesa Nicaragua ha producido una superpoblación relativa que presiona por servicios para el desarrollo del capital humano y por empleo.

En otras palabras, si el comportamiento de la economía no mejora significativamente en el futuro inmediato, el contar en la siguiente etapa de la transición con una estructura por edades dominada por la población en edad de trabajar, pero con poco capital humano y posibilidades de emplearse, puede cambiar radicalmente el significado del denominado bono demográfico.

Por la evidencia de los indicadores, el crecimiento económico no ha sido en general propenso al empleo y menos al empleo juvenil. Sin embargo, se observan efectos positivos sobre el empleo en algunas de las actividades no tradicionales del sector servicios (actividades inmobiliarias y empresariales, administración

pública). Hay que tener en cuenta este potencial para mejor aprovechamiento a favor de la juventud nicaragüense.

Si bien el sector servicios es el más dinámico, no se puede olvidar el sector agropecuario tradicional, generalmente empobrecido por los niveles de pobreza y bajos ingresos, por lo que produce baja productividad. Adicionalmente, las principales categorías de inserción laboral en el campo son la fuerza de trabajo por cuenta propia, una de las categorías de empleo más precarias.

La juventud en el campo enfrenta, entonces, severas restricciones para llevar la vida que desean, pues mantenerse en ocupaciones agropecuarias, al igual que sus padres, los hace más vulnerables a la pobreza.

Mejorar la calidad del empleo para la juventud que reside en las áreas rurales del país, en particular para las mujeres (que muestran tasas de actividad y ocupación muy reducidas), es una respuesta estratégica para reducir la pobreza y afrontar el fenómeno de la emigración juvenil.

Entrar con buen pie en el mercado de trabajo es esencial no sólo para el éxito profesional, sino también para la vida personal de las personas, sus familias y sus comunidades. La transición al mundo del trabajo es también una transición a la edad adulta. Es durante esta etapa de la vida cuando la juventud colma sus aspiraciones, asumen su independencia económica y encuentra su lugar en la sociedad.

De acuerdo a las características del mercado laboral, en Nicaragua la ocupación asalariada representa más de la mitad de su población, lo que significa que la mayoría de jóvenes están en dependencia de un/a empleador/a y que es muy vulnerable a las crisis económicas como la recién acontecida, puesto que el empleo asalariado es el que en primera instancia es el más afectado en las pérdidas de puestos de trabajo. Esto quiere decir que aún falta desarrollo empresarial y aptitud emprendedora, lo que indica que este modo de insertarse al mercado laboral a la juventud no le es quizás tan atractivo o no tienen las habilidades desarrolladas para emprender un negocio.

Por otro lado, de existir oportunidades de empleo para la juventud, estos son de menos calidad que las de los otros grupos etarios, máxime cuando no tengan una trayectoria laboral consolidada y experiencia laboral. Aunque estos trabajos funcionan como trampolín para la obtención de otros con mejores condiciones, la precarización general de las vacantes en el mercado laboral nicaragüense ha sido muy perenne, ocasionando desmotivación en la juventud. Así, no se puede pretender brindar mejores oportunidades a la juventud si no existe una mejora integral de la calidad de los puestos de trabajo.

La juventud desea que se les ofrezcan oportunidades para lograr la autonomía personal y una ciudadanía activa, y tienen claro cuáles son sus aspiraciones en el trabajo: quieren que se les brinde la *oportunidad de un trabajo decente*.

Ha de observarse además la efectividad de los emprendimientos que se promueven desde los centros de formación técnica y universitaria, donde por un lado se propicia la apropiación de capacidades para el desarrollo empresarial, pero por el otro la poca pertinencia de los planes de negocios a las necesidades

del país. Por la evidencia, son pocas las universidades, entre públicas y privadas que han institucionalizado el emprendedurismo en sus mallas curriculares, las demás, únicamente promueven las “ferias de emprendedores”, pero sin mayores resultados tangibles.

En cuanto a la desocupación, la mayor parte de jóvenes en esta condición se encuentra en las zonas urbanas del país, pero con características de informalidad. En cambio en las zonas rurales, a pesar de que se observan bajas tasas de desocupación, los trabajos que realiza la población en esta zona y que no consideran como empleo, son muy precarias y muy subutilizadas, lo que significa que pueden estar expuestos a graves deficiencias en materia de trabajo decente, por ejemplo, bajos salarios, malas y precarias condiciones de trabajo, falta de acceso a protección social, falta de información sobre los derechos laborales. Todo lo anterior provoca movilidad laboral interna.

El problema del empleo de la juventud está vinculado con la situación del empleo en general, aunque tiene aspectos que le son propios y que exigen respuestas específicas y guarda relación con el problema de promover el crecimiento y el desarrollo, y con las disímiles consecuencias de la globalización.

Además es muy importante desde la formulación e implementación de Políticas Públicas prestar especial atención a la cantidad de jóvenes que estudian y trabajan, particularmente en actividades con características precarias; por otra parte, al conjunto de jóvenes que no estudian y no trabajan, lo cual su falta de habilidades o destrezas o experiencia laboral, no les conduciría a un trabajo decente, ni se estaría aprovechando la reducción del índice de dependencia juvenil.

A pesar de que existe un marco jurídico que fomente el desarrollo integral de la juventud, no se encuentran evidencias de políticas públicas que conlleven a la realización de los actores estratégicos del desarrollo del país, la juventud. No obstante, existe una Política para la juventud que fue formulada en el Gobierno anterior, pero la mayoría de los aspectos que aborda son simplemente aspiraciones, desconectada de la realidad social, heterogénea y carece de cohesión y de articulación entre los actores sociales.

Aunado a lo anterior, en los gobiernos anteriores se había creado una entidad de la juventud a nivel de secretaría, dependiendo jerárquicamente de la Presidencia de la República, a ésta se le denominó Secretaría de la Juventud (SEJUVE), entidad que carecía de institucionalidad y visión estratégica ya que dentro de sus funciones principales estaba el de coordinación y evaluación de programas para la juventud, y en menor dimensión el nivel de ejecución. Desafortunadamente, a pesar de que desde 2002 se contaba un marco regulatorio, esta instancia recibía pocos recursos financieros que les permitiera la constitución de equipos de profesionales y especialistas idóneos.

Hoy por hoy la realidad es diferente. Se ha creado el Instituto Nicaragüense de la Juventud, institución rectora de la juventud nacional y quien a través de sus líneas estratégicas contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres jóvenes nicaragüenses creando oportunidades para ampliar y mejorar sus competencias y apoyo financiero para la conformación de micro empresas y/o cooperativas productivas, así como promover entre la juventud una Actitud vital Solidaria y comprometida en la lucha para erradicar la pobreza y todas sus terribles consecuencias.

Además el Ministerio del Trabajo ha demostrado efectividad en la implementación de su Política Laboral, trascendiendo de políticas pasivas de empleo a políticas de empleo más activas, priorizando a las mujeres y la juventud. Hoy el Ministerio del Trabajo no se reduce a atender los problemas en las relaciones laborales, sino a facilitar los medios para la generación de empleo de calidad y la colocación de trabajadores al mundo laboral. Los avances en su gestión han sido significativos, ahora su imagen proyecta diálogo social, participación ciudadana, protección laboral, asesoría para las empresas y trabajadores, generación de capacidades para el emprendedurismo, a través del autoempleo, entre otras.

Las oportunidades para que la juventud obtenga un empleo digno y decente depende de varios factores tales como las tendencias demográficas, los niveles de demanda agregada, la intensidad y el crecimiento del empleo y el espacio político para políticas que favorezcan el empleo en el ámbito nacional, un entorno reglamentario propicio tanto para la fuerza de trabajo como para las empresas, resultados y calidad en la educación y la formación profesional, la experiencia laboral y las opciones en materia de iniciativa empresarial.

Superar los problemas relativos al empleo de las personas jóvenes exige un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones en el macro y el micro nivel, se centre en la oferta y la demanda de mano de obra y aborde tanto la cantidad como la calidad del empleo.

Por todo lo antes expuesto, es con el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional que se formulará un plan de acción para fomentar el empleo juvenil en condiciones dignas y decentes que genere bienestar social a la juventud y por tanto, a sus familias. A como bien se mencionó en este documento, se han avanzado en otros temas sociales y ahora con la juventud se fomentará su propia inclusión y generación de oportunidades de empleo de calidad.

Este plan que desde un consenso basado en la participación directa de la ciudadanía, inclusivo y participativo podrá adquirir importante relevancia en el ámbito nacional.

VIII- RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACION DE LA POLITICA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL Y SU PLAN DE ACCIÓN

Sobre la base de la participación directa de la ciudadanía, se construyeron las siguientes líneas de Políticas para promover el plan de acción de empleo juvenil, sobre la base de las necesidades de la población joven que estudia y no trabaja, los que trabajan y no estudian y los que no estudian y no trabajan.

Además en otros temas como la Educación y Capacitación, sus estrategias contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo Humano fueron consideradas como parte de las Políticas a ser planificadas.

1) Políticas macro, meso y microeconómicas centradas en el empleo de calidad

Como se ha explicado en el desarrollo de este Análisis Situacional, para responder a los desafíos de un trabajo decente para la juventud, se requiere de la implementación de una gama de políticas sociales y económicas integradas lo que dará como resultado a un empleo productivo y de calidad.

- Identificar factores comunes en las políticas macro, meso y microeconómicas a fin de integrarlas en promoción del crecimiento económico con generación de empleo de calidad.
- Promover la planificación de la economía nacional con la participación de organizaciones e instituciones sociales vinculadas al empleo y el trabajo.
- Desarrollar una política económica que fomente el crecimiento económico sostenido, evitando centrar el crecimiento en la estabilidad macroeconómica a corto plazo (control de la inflación, el déficit fiscal).
- En el mediano plazo, incrementar la tasa de crecimiento incitada por un aumento sostenido en la inversión pública y privada, así como de las exportaciones de las pequeñas y medianas empresas, fundamentalmente.
- Maximizar la aplicación de las leyes de incentivos de inversión en el sector energético, agroindustrial, turística, principalmente.
- Articular la Estrategia de Promoción de Inversiones Extranjeras con la Política de Empleo Juvenil.
- Propiciar a través de los mecanismos de la Política monetaria, el ahorro doméstico para fomentar la inversión y la financiación de la acumulación de capital, evitando las presiones inflacionarias o los desequilibrios externos.
- Promover la reinversión de las utilidades de las empresas que constituya el aumento en el ahorro privado para financiar otras inversiones productivas.
- Fortalecer los instrumentos institucionales del sistema financiero nacional para la transformación de los sectores más rezagados (PYMES), contribuyendo al otorgamiento de créditos.
- Desarrollar el modelo de ventajas competitivas basadas en innovaciones y capacidades, logrando mayor valor agregado en los productos intensivos en recursos naturales, sin desmedro del medio ambiente.
- Promover las exportaciones de las MIPYMES y de productores del campo y la ciudad de forma directa, sin intermediación, apoyando en los trámites y en la generación de valor agregado de la producción.
- Mejorar la demanda agregada en sectores transables o comerciales.
- Fortalecer las relaciones comerciales con otros países que demandan de servicios y de bienes de consumo.
- Desarrollar la infraestructura productiva en las zonas del país con alto potencial.
- Promover la inversión en innovación tecnológica e infraestructura energética y productiva.
- Promover la incidencia del Ministerio del Trabajo en las políticas sectoriales del Banco Central de Nicaragua, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Fomento Industria y Comercio, Agencia de Promoción de Inversiones (PRONicaragua) para asegurar que la estrategia de

crecimiento económico, inversiones públicas y privadas, fomento empresarial y finanzas públicas se desarrollen sobre la base de las condiciones de un trabajo digno y decente.

2) Educación integral para la vida y el trabajo

Considerando que la educación debe ofrecer mucho más que ocupaciones y formación de habilidades técnicas para el trabajo, una política laboral, ha de enfatizar en el desarrollo de aquellas causas que generan falta de competencias laborales y de oportunidades para el desarrollo de iniciativas emprendedoras.

Desde la educación primaria y secundaria:

- Incorporar al sistema educativo a todas las personas jóvenes que no han finalizado sus estudios, que descontinuaron la alfabetización, o las por las razones que fuera. Para ello se deberán las inflexibilidades del modelo educativo, por medio del diseño e implementación de nuevas modalidades y ajustando horarios, calendario escolar, métodos de enseñanza y formas de atención educativas.
- Transformar sistemáticamente los planes y programas de estudio, incorporando valores y desafíos del desarrollo humano y el respeto a los derechos universales de la madre tierra. Se deberá coordinar con el Ministerio del Trabajo para determinar en conjunto las tendencias del mercado laboral.
- Incorporar en la Educación secundaria las modalidades de capacitación técnica, en plena articulación con INATEC, bajo modalidades flexibles y cuya duración no supere los 6 meses.
- Facilitar a los jóvenes de bajo nivel de calificación que estudian y trabajan las modalidades de bachillerato a distancia y por encuentros.
- Facilitar a los jóvenes de las zonas rurales que no estudian, la modalidad de bachillerato por encuentros.
- Incorporar en la transformación del currículo de la educación primaria y secundaria, cartillas de empleo, derechos fundamentales en el trabajo, habilidades personales. Fortalecer las competencias y habilidades generales en las áreas de matemáticas, español (lectura comprensiva y redacción), expresión oral, valores cívicos.

Desde la educación técnica:

- Acercar la actual oferta de educación técnica a la demanda laboral de las empresas e instituciones productivas y de servicios. Ello implica realizar diagnósticos para medir la pertinencia de la oferta formativa y detectar las nuevas necesidades de formación.
- Fortalecer la orientación y formación vocacional y analizar este tema para un mejor ingreso con las instituciones de educación media y superior.
- Fortalecer los aspectos de cultura laboral en el currículum, y establecer convenios con las empresas e instituciones del mundo laboral para mejorar la oferta educativa en función de los desempeños laborales de los egresados y de las necesidades productivas de las empresas.

- Ampliar la cantidad y normar como parte de la vida de las empresas e instituciones, las prácticas y pasantías de estudiantes, de modo que estas sean reconocidas como experiencia laboral en los términos requeridos por las empresas e instituciones.
- Conformar el Consejo Nacional de de Educación Técnica como una instancia de participación ciudadana que de forma coordinada y coherente permita proyectar las necesidades del desarrollo Técnico y Tecnológico, así como potenciar todas las capacidades instituciones en función de la formación de jóvenes, mujeres, trabajadores de talleres propios, micro, pequeños y medianos empresarios, trabajadores de las empresas, e industrias, productores y trabajadores de áreas agropecuarias; promoviendo de manera realista y concreta su acceso al conocimiento y tecnología a través de modalidades educativas.
- Aumentar la productividad y competitividad mediante un espacio de intercambios con la empresa privada, productores, del campo y la ciudad y trabajadores.
- Revalorizar la educación técnica, tecnológica y la dignificación de la habilitación laboral, lo cual implica un cambio de paradigma.
- Implementar anualmente con perspectiva de crecimiento, un amplio programa de becas en todos los niveles de educación priorizando la educación técnica y tecnológica.
- Fortalecer los cursos móviles de capacitación técnica en zonas rurales del país, priorizando las zonas con altas perspectivas de inversión privada, potencial productivo y basado en la vocación productiva de las localidades.
- Incluir en el currículo la elaboración y diseño de iniciativas emprendedoras, y procurar financiarlas en al menos el 50% del costo total.
- Promover programas de Capacitación y Certificación de competencias laborales, con énfasis en el sector rural.
- Establecer alternativas de formación y capacitaciones más incluyentes, que permitan a la juventud trabajadora, madres solteras, cursar estudios técnicos a la vez.
- Mejorar la infraestructura y el equipamiento de los centros de formación técnica para lograr a responder con calidad y pertinencias a las demandas de la población.
- Crear nuevas ofertas de educación y formación técnica, sobre la base de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).
- Realizar seguimiento de los egresados de los centros de formación técnica y tecnológica para medir el impacto de la capacitación.

Desde la educación superior:

- Revisar la pertinencia de la oferta académica, sobre la base de las necesidades del sector empresarial, de las personas jóvenes trabajadoras y de los cambios recurrentes de la economía.
- Elaborar currículos sobre la base de competencias laborales.
- Aumentar el presupuesto para la investigación en Ciencias y Tecnología.
- Promover la articulación entre los tres subsistemas de educación, estableciendo principios básicos entre cada uno de ellos.

3. Más y mejor información para mejorar el acceso al empleo

El acceso al trabajo debe facilitarse a las juventudes, tanto para el empleo asalariado como para el apoyo a sus emprendimientos. No obstante, es necesario consolidar un Observatorio del Mercado Laboral con énfasis en el bono demográfico, el cual puede abordar tres áreas: la primera, relacionadas con la investigación, innovación y desarrollo; la segunda, referida a la formación de los recursos humanos y la tercera de seguimiento al mercado laboral. Esto permitirá definir acciones encaminadas a mejorar el acceso al empleo asalariado y la efectividad de los emprendimientos juveniles.

Más y mejor acceso al empleo asalariado:

- Desarrollar campañas de sensibilización social sobre la necesidad de invertir en el trabajo juvenil, tanto en forma de empleo como emprendimientos.
- Diseñar y desarrollar sistemas de información laboral que contemplen su actualización permanente, y la utilización de todas las formas de comunicación: internet, radio, televisión, prensa, de persona a persona, etc.
- Establecer convenios entre las universidades y los centros técnicos con las empresas e instituciones, para definir cuotas y perfiles potenciales para prácticas y pasantías, con anticipación de al menos un año anterior a la graduación de los nuevos profesionales y técnicos.
- Fortalecer el Servicio Público de Empleo (SEPEM) y su integración con la formación profesional y la extensión de su cobertura de servicios, con calidad, en especial de equipos para facilitar a la población demandante de empleo, la elaboración de sus hojas de vida, impresiones de documentos, elaboración de cartas de presentación, servicio de fax, llamadas telefónicas, etc.
- Incorporar dentro de la oferta de servicios del SEPEM la orientación profesional, consejería para el Primer Empleo y para el trabajo y servicios relacionados al mercado laboral.
- Realizar alianzas entre el SEPEM y las Agencias de Empleos privadas para desarrollar un sistema nacional de intermediación laboral.
- Crear las oficinas de orientación laboral en las universidades y centros técnicos, con suficiente información y coordinación para responder a las demandas de los y las jóvenes.
- Los gobiernos locales también deberán abrir oficinas de orientación laboral juvenil con suficiente capacidad de respuesta.
- Proporcionar bases de datos e información estadística confiable sobre situación laboral juvenil, con suficiente detalle de modo que sea de utilidad para tomar acciones por parte de las instituciones y empresas.
- Estimular a los estudiantes destacados en prácticas laborales y pasantías, tanto en el sector público como en el sector privado.
- Difundir manuales de orientación para la búsqueda efectiva de empleo.
- Formular y presentar un anteproyecto de Ley en donde se establezca que las empresas privadas e instituciones públicas, deberán declarar sus vacantes de empleo en el Servicio Público de Empleo y este a su vez, sea quien proporcione a los candidatos.
- Implementar y desarrollar campañas de promoción del SEPEM a nivel nacional, tanto para empleadores como para demandantes de empleo, dirigida esta última por niveles académicos.

Mejorar y ampliar los emprendimientos juveniles:

- Crear un fondo de crédito y asistencia técnica para la incubación y desarrollo de emprendimientos juveniles, con la administración de gobiernos locales e instituciones de gobierno.
- Incentivar la creación de empresas y asociaciones juveniles.
- Desarrollar campañas de comunicación social para estimular al consumo de los productos de empresas juveniles.
- Establecer coordinación entre el Gobierno y Empresas de financiamiento y asistencia técnica para el mejor desempeño de esta política.
- Promover la adecuada integración productiva de los emprendimientos en las principales cadenas de valor.
- Desarrollar capacitaciones en procedimientos jurídicos para la formalización de los emprendimientos.
- Desarrollar un módulo de emprendedurismo, con énfasis en el cooperativismo en la educación secundaria, técnica y universitaria.
- Seleccionar y potenciar proveedores de formación y servicios de desarrollo empresarial.
- Desarrollar mecanismo de identificación de buenas prácticas de emprendedurismo en funcionamiento.
- Reformar la normativa de otorgamiento de créditos a jóvenes emprendedores, con énfasis de las zonas rurales.
- Promover a través de las contrataciones del estado, la adquisición de bienes y servicios de emprendimientos juveniles.
- Desarrollar asistencia técnica para mejorar la competitividad de los productos elaborados por trabajadores por cuenta propia.
- Crear centros de abastecimiento a precios justos de insumos y materias primas para la producción de los emprendimientos juveniles.
- Elaborar y difundir las guías prácticas para la formulación de iniciativas emprendedoras.
- Incentivar la formulación de iniciativas emprendedoras en las actividades no agrícolas en el medio rural, como las agroindustrias, artesanías, microempresas de servicios del agro y ecoturismo.
- Promover e incentivar la apertura de Centros de Desarrollo Empresarial, en instituciones educativas y públicas, siendo un servicio gratuito.
- Difundir la normativa sobre las MIPYMES.
- Promover capacitaciones y asesoría técnica para la innovación tecnológica y gestiones para aumentar la productividad.
- Fomento de las exportaciones de emprendimientos juveniles, de pequeña escala.
- Facilitar la creación de redes de distribución y comercialización de la producción elaborada por las MIPYMES juveniles.

4. Inserción, estabilidad y promoción en el mundo laboral

- Las empresas e instituciones debe priorizar la contratación de recursos calificados locales por encima de los foráneos.
- Incorporar el uso intensivo de mano de obra juvenil en los Planes de Desarrollo Municipal.

- Revalorizar el rol del sector público y privado para velar el cumplimiento del marco legal de la fuerza de trabajo nicaragüense, en especial el de las juventudes.
- Incorporar un curso de inducción a las empresas e instituciones productivas y de servicios, como una necesidad.
- Estimular y capacitar a las empresas e instituciones sobre derechos laborales, equidad de género y juventudes, a fin de sensibilizar sobre el potencial productivo y humano de inversiones que se realizan en esta población.
- Normar el sistema de evaluación y promoción para los jóvenes, considerando este sistema desde su primer empleo, cuando se trata de empresas o instituciones que lo contratan.
- Difundir los derechos laborales, de igualdad de derechos y oportunidades, seguridad ocupacional, derechos fundamentales en el trabajo, participación ciudadana para la construcción de políticas, en medios de comunicación, colegios, universidades, centros técnicos, organizaciones de jóvenes, con énfasis en el campo y la Región Caribe nicaragüense.
- Promover las reformas a las normativas de la seguridad social para permitir la afiliación de trabajadores por cuenta propia, con tarifas justas.
- Elaborar un análisis de la situación actual de los territorios o departamentos del país, como mecanismo inicial para diseñar una estrategia de intervención para la territorialización del Plan Nacional de Empleo Juvenil.

5. Inclusión social, igualdad y equidad

- Aplicación efectiva del principio de no discriminación en el empleo, para ello se deberá revisar y modificar Manuales de Funciones, Reglamentos Internos, Convenios Colectivos así como otros códigos y reglamentos, reglas de operación, procedimientos, etcétera.
- Acceso de las mujeres a las políticas activas en una proporción del 60% como mínimo, como fuerza de trabajo. Lo anterior, no implica inequidad, sino propiciará acercar las brechas de participación entre mujeres y hombres.
- Eliminar las barreras a la inserción y permanencia de la mujer en la fuerza de trabajo.
- Cambiar la concepción y el enfoque de vida y de trabajo, de mujeres y hombres, logrando se apropien de la idea y la práctica de justicia y equidad entre los géneros.
- Involucrar a los hombres en la lucha por la equidad de género. Es pertinente explicar que ésta nunca debe interpretarse como una guerra entre los sexos, sino como un reordenamiento en el que todos y todas ganamos.
- Reducción de la diferencia de las remuneraciones entre hombres y mujeres, garantizando la revisión y ajustes a funciones y responsabilidades equivalentes.
- Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. No asignar en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.
- No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

- Lograr igualdad en el número de participantes mujeres y hombres en las organizaciones sociales e instancias de diálogo.
- Vincular la política de erradicación de trabajo infantil con la política de promoción de empleo y trabajo decente para las juventudes, en un marco integral y complementario para la construcción de trayectorias laborales positivas.

6. Diálogo social

- Promover la interacción del sector empresarial, el sector educativo, el sector sindical y el gubernamental para articular políticas de fomento a la generación de empleo de calidad.
- Incorporar en el Consejo Nacional del Trabajo las organizaciones de trabajadores jóvenes de pueblos indígenas, rurales, migrantes, y otros.
- Generar un marco adecuado para la negociación colectiva y logro de compromisos de los actores sociales. Esto debe ser coherente con la necesidad de impulsar de forma permanente la productividad y mejorar las condiciones de empleo y los ingresos de los trabajadores jóvenes.
- Mantener un diálogo creativo y trabajo sinérgico a través de una negociación por más y mejor educación con todos los sistemas educativos y aportar más recursos económicos para implementar las políticas en dimensiones acordes con la gravedad de los problemas que se desean afrontar.

8.1. GENERACIÓN DE OPCIONES DE POLÍTICAS

A lo largo de este capítulo, se han enumerado una serie de propuestas para una política de empleo solidario, de trabajo decente y productivo para las juventudes de Nicaragua, el cual trata de ofrecer a las organizaciones de trabajadores, de empleadores, de gobierno, organizaciones de jóvenes y a la sociedad en general, un aporte sobre una temática de importancia decisiva para la construcción de los procesos de cohesión social y desarrollo del país. Un aporte que destaca la necesidad de considerar al empleo de las juventudes, no tanto desde la óptica fragmentada de una pluralidad de programas de mayor o menor tamaño, de impacto más o menos intenso, sino a través de una visión integral que parta del consenso y del reconocimiento del Estado y de los actores sociales.

En este sentido, la determinación de las prioridades de política deberá basarse en la identificación y evaluación de un cierto número de opciones que permitan a las instancias de decisión elegir aquellas que consideren más eficaces para solucionar el problema del empleo/desempleo juvenil. En forma similar a otras áreas de política, las opciones en materia de empleo juvenil son el resultante de las intervenciones de corte transversal relacionadas con políticas diversas, por ejemplo, políticas macroeconómicas, sectoriales y sociales; políticas de educación y capacitación; políticas de desarrollo empresarial; y políticas del mercado laboral.

Por consiguiente, las opciones de políticas enlistadas anteriormente, deberán ser jerarquizadas y priorizadas en términos de conveniencia/deseabilidad, asequibilidad y factibilidad. Para ello puede

realizarse un “escenario” que estime las posibles implicaciones de un conjunto de políticas en comparación con otro. Por decirlo de otro modo, el escenario deberá prever los efectos de una opción de política y compararlos con aquellos derivados de las políticas actuales. Por lo tanto, el “ejercicio de selección” deberá basarse en un los criterios antes enunciados.

Criterio relativo a la priorización de opciones de políticas

<p>Conveniencia/deseabilidad:</p>	<p>Se refiere a la probabilidad de que una opción de política parezca “aceptable” a diversos grupos de interés. Ello debería evaluarse planteando preguntas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Quién podría sentirse afectado? - ¿Quién se beneficiaría? - ¿Qué haría que la opción sea considerada conveniente por todos los grupos?
<p>Asequibilidad:</p>	<p>Evalúa los gastos y retornos esperados. En vista del amplio alcance y los impactos directos de algunos cambios de política o nuevos programas, puede ser imposible calcular todos los costos y beneficios e incluirlos en el análisis. Es de fundamental importancia tener un buen criterio para identificar los costos y beneficios más importantes. Los costos y beneficios no aparecen de manera uniforme. El análisis deberá explicar quién pagará los costos de la opción de política y quién va a obtener los beneficios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuánto costará? - ¿Quién asumirá? - ¿Habrá más beneficios que costos o viceversa?
<p>Factibilidad:</p>	<p>Se refiere a los recursos disponibles para implementar la opción. Esto se ve afectado por la disponibilidad de los recursos humanos, financieros, técnicos, organizacionales y administrativos. Las siguiente preguntas son importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe alguna evidencia de que la opción de política lograría los resultados esperados? - ¿Cuánto tiempo se necesita para implementar la opción? - ¿El personal existente tiene la capacidad adecuada para implementar la política?, ¿Necesita el personal capacitación y asistencia técnica?

Fuente: OIT. Guía para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil

Estas consideraciones deberán tomar en cuenta la disponibilidad de “espacio para políticas” en el país, es decir, las posibilidades que estarían al alcance del gobierno, de las organizaciones de trabajadores, de empleadores, de jóvenes, para establecer políticas realistas, respetando ciertos compromisos y obligaciones existentes. Está en manos de las instituciones que integran la Comisión Nacional de Empleo Juvenil, determinar la opción que –dentro del espacio disponible- ofrezca las mejores perspectivas de un alto beneficio social y económico.

Así mismo, al identificar la combinación de políticas, es igualmente importante considerar que ciertas intervenciones pueden tener un impacto sobre el empleo juvenil a corto y mediano plazo, mientras que otras recién mostrarán resultados a largo plazo. Por ejemplo, la reforma al sistema educativo que está promoviendo el GRUN es de máxima prioridad. Sin embargo, el impacto integral de esta medida preventiva sobre el empleo juvenil sólo podrá materializarse a largo plazo. En otro sentido, se puede priorizar las medidas que facilitan la transición de las juventudes hacia el entorno laboral. Una política que ofrezca incentivos a las empresas para la contratación de personas jóvenes podría incidir favorablemente sobre la tasa de empleo a corto o mediano plazo. El desafío está en cómo identificar una combinación de medidas preventivas y paliativas que podrían tener un costo, un impacto y un período de incidencia diferente. La secuenciación de estas políticas también es importante. Esto lleva a la necesidad de identificar y otorgar un rango a las diferentes políticas que serían implementadas a corto, mediano y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Abdala, Ernesto (2005). *Los jóvenes y la economía informal: propuestas desde la capacitación laboral.* Cinterfor/OIT.

Abramo, Laís (2004). “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, *Estudios Feministas*, Florianópolis, Vol. 12, No. 2, mayo-agosto, p. 224.

Asensio Flórez, Cefas y Hurtado Cabrera, María (2010). “Identificación de Demandas Relevantes de Formación de Técnicos para los Sectores Industrial y de Servicios”.

BCN (2009). *Anuario Estadístico 2008.* Managua, Nicaragua: Banco Central de Nicaragua.

BCN (2009). *Memoria Anual 2008.* Managua, Nicaragua: Banco Central de Nicaragua.

BCN (2010). “Anuario de Estadísticas Económicas 2001-2009”. www.bcn.gob.ni

BCN (2010). “Nicaragua en Cifras”. www.bcn.gob.ni

BCN (2010). “Nicaragua: Principales Indicadores Macroeconómicos”. www.bcn.gob.ni

Bernales Ballesteros, E. (2001). *Situación actual de la legislación iberoamericana en materia de juventud y adolescencia.* Madrid: OIJ.

BM (2008). *Informe sobre la Pobreza 1993-2005.* Banco Mundial

Bosna, Neil y Harding, Rebeca (2006). *Global Entrepreneurship Monitor Summary Results 2006.* Global Entrepreneurship Monitor.

Calderón, Miguel (2007). *Reflexión sobre los problemas de calidad de la formación profesional: Mecanismos para hacer más transparente el mercado formativo.* Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.

CELADE:<http://www.eclac.cl/celade/proyecciones/basedatosBD.html>.

Centro Latinoamericano para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible. INCAE- Business School. “Informe de Competitividad Global 2010-2011”. www.incae.edu/es/clads

CEPAL (2009). “La inversión extranjera directa en América Latina y El Caribe 2009”. www.cepal.org

CEPAL (2009)/ Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). “Información Demográfica: Estimaciones y Proyecciones”. www.cepal.org/celade

CEPAL (2010). *CEPALSTAT: “Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas”*
<http://www.cepal.org/estadisticas>

Chacaltana, Juan (2006). *Empleos para los jóvenes.* Lima, Perú: CEDEP, CEPAL, págs. 268.

Conferencia Internacional del Trabajo (93ª reunión, 2005, Ginebra, Suiza). *El Empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Sexto punto del orden del día, 2005.

Conferencia Internacional del Trabajo (98ª reunión, 2009, Ginebra, Suiza). *Enfrentando la crisis mundial del empleo: la recuperación mediante políticas de trabajo decente*. Informe I (A), Memoria del Director General, 2009.

Decreto No. 25-2002. Reglamento de la ley No. 392. Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, 21 de marzo de 2002. Gaceta, Diario Oficial No. 56. Managua, Nicaragua.

Decreto No. 30-2006. Política Nacional de Empleo, 01 de mayo de 2006. Gaceta, Diario oficial No. 96. Managua, Nicaragua.

Decreto No. 47-2002. Reforma y adición al Decreto No. 25-2002, Reglamento de la Ley No. 392, Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, 23 de mayo de 2002. Gaceta, Diario Oficial No. 95. Managua, Nicaragua.

Delgadillo, Maritza (2010). *“El bono demográfico y sus efectos sobre el desarrollo económico y social de Nicaragua”*. Consejo Nacional de Universidades (CNU)/Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)/CEPAL-CELADE. 2010.

Espíndola, Ernesto y León, Arturo (2002). *“La deserción escolar en América Latina: un tema prioritario para la agenda regional”*, Revista Iberoamericana, Educación y conocimiento: una nueva mirada, No. 30.

Espinoza González, Isolda (2004). *Perfil de género de la economía nicaragüense en el nuevo contexto de la apertura comercial*. Managua, Nicaragua, pág.125

Espinoza, Malva (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

FLACSO (2002). *Centroamérica en cifras 1980-2000*. San José, Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Giana Rosas y Giovanna Rossignotti (2008). *Guía para la Preparación de Planes Nacionales de Acción de Empleo Juvenil*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT), pág. 72

GRUN (2008). *Plan Nacional de Desarrollo Humano*. Managua, Nicaragua: Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.

Henderson, Humberto (1997). *La promoción del empleo juvenil en las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: análisis y propuestas*. En: Revista Derecho Laboral, T.XXXVIII, No. 178, Montevideo, pp. 358-370.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Batista Lucio, Pilar (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ra. ed. México, D.F., McGraw-Hill, págs. 704.

INATEC (2010). Estrategia Nacional de Educación Técnica. Propuesta. Instituto Nacional Tecnológico.

Index Mundi. www.indexmundi.com/es/nicaragua

INIDE (2005). *Perfil y Característica de los Pobres de Nicaragua.* 2005. www.inide.gob.ni

INIDE (2005). “Estadísticas Oficiales del Censo de Población y Vivienda de Nicaragua 2005” y consultas en línea a la base de datos. www.inide.gob.ni

INIDE (2005). *Base de datos en SPSS del Censo de Población y Vivienda de Nicaragua 2005.*

INIDE (2008). “Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2006-2007 (ENDESA)”.

INIDE (2009). *Encuesta para la Medición del Empleo Urbano y Rural.* Managua, Nicaragua: Instituto Nacional de Información de Desarrollo.

INJUVE-PCJEM (2010): *Informe semestral de ejecución del Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración.*

Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE)/Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). 2007. “Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, Departamental y Municipal. (Revisión 2007).”

Jaramillo, Miguel (2004). *Los emprendimientos juveniles en América Latina ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?* En: *Tendencias y Debates*, 3. Buenos Aires: Red Etis.

Ley No. 392. Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, 04 de julio de 2001. Gaceta, Diario Oficial No. 126. Managua, Nicaragua.

MINED (2010). Estrategia Nacional de Educación. Ministerio de Educación.

MITRAB (2005). *Encuesta para la Medición del Empleo Urbano y Rural.* Managua, Nicaragua: Ministerio del Trabajo.

MITRAB (2008). *Plan Nacional de Empleo y Trabajo Digno.* Managua, Nicaragua: Ministerio del Trabajo.

MITRAB (2009). Programa de Generación de Empleo Solidario y Trabajo Decente en Nicaragua.

MITRAB (2009). Proyectos de Autoempleo Urbano-Rural. Managua, Nicaragua: Ministerio del Trabajo.

MITRAB (2009). Trabajo en Ley. Compilación de normas laborales de la República de Nicaragua a septiembre de 2009. Ministerio del Trabajo.

MITRAB-OML (2009). *Análisis de los factores que inciden en la dinámica del Mercado Laboral en Nicaragua.* Managua, Nicaragua, pág. 120

OIT (2004). *Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes. Documento informativo. Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes.* Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2006). *Promoviendo el trabajo decente en las Américas. Agenda Hemisférica 2006-2015.* Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2007). *Empleo: fuentes de información de la OIT.* Lima, Perú: Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. (Serie: Bibliografías Temáticas Digitales OIT, N° 3)

OIT (2007). *Trabajo decente y juventud en América Latina.* Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2008). *Juventud y Trabajo decente y las vinculaciones entre trabajo infantil y empleo juvenil.* San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

OIT: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/youth/decente.htm>.

Rojas, Lilliana y Obando, Juan C. (2007). *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Grandes desafíos regionales.* 1ra. ed. San José, Costa Rica, OML-Regional, 2007, págs. 137

SEJUVE (2005). *Plan de acción de la Política Nacional para el Desarrollo Integral de la Juventud nicaragüense 2005-2015.* Managua, Nicaragua: Secretaría de la Juventud.

SEJUVE (2006). *Encuesta Nacional de Juventud.* Managua, Nicaragua: Secretaría de la Juventud.

Simposio Interregional sobre Estrategias para combatir el Desocupación y la Marginalización de los Jóvenes (Ginebra, 13-14 de diciembre 1999). *Emplear a los jóvenes: promover un crecimiento intensivo en empleo.*

Stiglitz, Joseph E. (2003). *Making globalization work.* W.W. Norton, págs. 384.

Valenzuela, María Elena (2007). *Políticas públicas de juventud para la inclusión social y para combatir la desigualdad y discriminación en el mundo de trabajo.* Documento base OIT

Vargas, Fernando (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral,* Montevideo: CINTERFOR, págs. 135. (Papeles de la oficina técnica, 13).

Yamada, Gustavo (2006). *Retornos a la educación superior en el mundo laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Documento de base No. 78. Lima, Perú: CIES-Universidad del Pacífico.

ANEXOS

DEFINICIONES BÁSICAS

Aspirantes: son las personas desocupadas activas, que buscan por primera vez un empleo.

Bono demográfico: es el período en que la proporción de personas en edades potencialmente productivas crece de manera sostenida en relación con la de las personas en edades potencialmente inactivas. En este período, durante el cual la relación de dependencia desciende a valores nunca antes observados, se genera una situación particularmente favorable para el desarrollo ya que aumentan las posibilidades de ahorro y de inversión en el crecimiento económico, en tanto que en el mismo tiempo, disminuye la presión sobre el presupuesto de educación.

Categoría Ocupacional: Es la relación entre una persona ocupada y el trabajo desempeñado.

Cesantes: Personas trabajadoras que se quedaron sin empleo, por renuncia o despidos.

Cooperativa: es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Empleabilidad: Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

Empleo: Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Empleo asalariado: Personas que, según las normas internacionales, realizan algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie. Se clasifican en: a) *Empleados Trabajando*, que son las personas que efectivamente trabajaron durante la semana anterior a la semana en que se realiza la entrevista correspondiente; y b) *Empleados con Empleo pero Sin Trabajar* ("Ausentes"), que son las personas que no están trabajando temporalmente, pero mantienen un vínculo formal con su empleo, ya sea con goce de sueldo o con garantía de reintegrarse al terminar la contingencia o en fecha previamente acordada.

Empleo informal: Puestos de trabajo que ofrecen las unidades del sector informal, es decir, las unidades catalogadas como empresas de hogares, dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa que permita distinguir claramente las actividades de producción de la empresa y las demás de sus propietarios. Puede incluirse en esta definición también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes.

Empleos independientes: son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa.

Empleador/Patrón: Es toda personal que declaro en el período de referencia de la encuesta, tener una o más personas asalariadas a su cargo, para desarrollar una actividad económica y es dueño de los medios de producción.

Esperanza de vida: Representa la duración media de la vida de los individuos, de una cohorte hipotética de nacimientos, sometidos en todas las edades a la mortalidad del período en estudio.

Índice de dependencia: Es el cociente entre la suma de las poblaciones de menores de 15 y de mayores de 64 años y la población entre 15 y 64 años.

Inflación: es el aumento sostenido y generalizado de los precios de los bienes y servicios. Las causas que la provocan son variadas, aunque destacan el crecimiento del dinero en circulación, que favorece una mayor demanda, o del costo de los factores de la producción (materias primas, energía, salario, etc). Si se produce una baja continuada de los precios se denomina deflación.

Mortalidad: es el indicador demográfico que señala el número de defunciones de una población por cada 1.000 habitantes, durante un período determinado. La tasa de mortalidad está inversamente relacionada con la esperanza de vida al nacer, de tal manera que cuanto más esperanza de vida tenga un individuo en su nacimiento, menos tasa de mortalidad tiene la población.

Natalidad: En demografía, la tasa bruta de natalidad, tasa bruta de reproducción o tasa de natalidad es una medida de cuantificación de la fecundidad, que refiere a la relación que existe entre el número de nacimientos ocurridos en un cierto período y la cantidad total de efectivos del mismo periodo.

Necesidades prácticas de las mujeres: Están vinculadas a la condición de la mujer, pueden ser fácilmente identificadas y por lo general se relacionan con condiciones de vida insatisfechas y falta de recursos. Se derivan de las condiciones en las que viven las mujeres y responden a una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar.

Necesidades estratégicas de las mujeres: Se refieren a las desventajas y menores oportunidades que afectan a las mujeres, tiene que ver con concepciones culturales que impiden su participación plena e igualitaria en la sociedad: falta de recursos y de educación, inseguridad ante la pobreza y la violencia, falta de oportunidades para desarrollar liderazgo, para participar en la toma de decisiones, se refieren a la posición que ocupan las personas en la sociedad, entre otras, generalmente tienden a ser de largo plazo.

Ocupados plenos: Son las personas de 14 años y más, que reportaron haber laborado 40 horas o más y su ingreso declarado es igual o mayor al salario mínimo legal de la rama de actividad económica.

Perspectiva de género: es una categoría para analizar y comprender las diferencias y la situación de desigualdad, discriminación y opresión en que tradicionalmente han vivido las mujeres y sus efectos negativos.

Población Total: Es el total de personas que reside habitualmente en los hogares, según proyecciones de población para el año 2009.

Población en Edad de Trabajar (PET): Es el conjunto de personas de 14 años y más, de ambos sexos y que residen habitualmente en los hogares. La edad mínima para trabajar está establecida en el actual Código del Trabajo de Nicaragua.

Población Económicamente Activa (PEA): Está integrada por las personas de 14 años y más, que en la semana de referencia laboraron al menos una hora, o sin haber laborado tienen vigente su contrato de trabajo. Incluye también a las personas que están desempleadas, pero que hicieron alguna gestión de búsqueda de empleo en el período de referencia o bien esperan el inicio de la actividad económica a la que se insertan estacionalmente.

Población No Económicamente Activa (PNEA): Comprende a las personas de 14 y más años de edad que durante el período de referencia no tuvieron, ni realizaron una actividad económica, ni buscaron hacerlo en las cuatro últimas semanas previas a la semana de levantamiento.

Población ocupada: La población ocupada está integrada por las personas de 14 años y más, que en la semana de referencia laboraron al menos una hora, o sin haber laborado tienen vigente su contrato de trabajo y se incorporarán al concluir la causa de su ausencia temporal.

Población desocupada: La población desocupada está integrada por las personas de 14 años y más, que en la semana de referencia manifestaron no haber laborado al menos una hora, buscaron activamente trabajo en las últimas cuatro semanas anteriores a la semana de la entrevista y se declararon disponibles para trabajar.

Período de referencia: El periodo de referencia utilizado, para medir las principales características de la fuerza laboral, fue la semana anterior al levantamiento de la encuesta.

Prácticas de género: Son las acciones que se realizan y que contribuyen a la consolidación de una conciencia de justicia y equidad en mujeres y hombres de nuestra Patria Libre, acciones de fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en todos los campos de la vida, garantizándoles los espacios de decisión y participación, correspondientes con su capacidad y trabajo.

Salario mínimo: es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país. El salario mínimo se fijará periódicamente por lo menos una vez cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico.

Sector formal: Se ubican como ocupados en el sector formal, a todos aquellos que laboran en centros de trabajo de 6 o más trabajadores, incluyendo además aquellos casos, en que el centro de trabajo, sea una oficina de gobierno, ente autónomo o gobierno municipal, igualmente se incluyen todos aquellos que desempeñan ocupaciones técnicas superiores, profesionales, dirigentes o administradores, aunque en el centro de trabajo laboren menos de 6 trabajadores.

Sector informal: Se ubican como ocupados en el sector informal, todos aquellos que laboran en centros de trabajo de 1 a 5 trabajadores y no cumplan con los requisitos establecidos, para el sector formal.

Subempleo: Son los ocupados, que no llenan alguno de los criterios definidos para ocupación plena. Los subempleados se dividen a la vez en subempleados visibles e invisibles.

Subempleo invisible: El subempleo invisible se refiere a las personas de 14 años y más, que declararon haber laborado 40 y más horas a la semana, y obtuvieron un ingreso por trabajo, menor al salario mínimo legal de la rama de actividad económica respectiva.

Subempleo visible: Se considera en condiciones de subempleo visible, a las personas de 14 años y más, reportaron haber laborado involuntariamente menos de 40 horas y manifestaron estar dispuestas a laborar más horas a la semana.

Tasa de Desempleo Abierto (TDA): La tasa de desempleo abierto es la proporción de las personas de 14 años y más que están desocupadas y la población económicamente activa (PEA) en un determinado año.

Tasa Global de Participación (TGP): La tasa global de participación es el porcentaje de la población de 14 años y más o sea en edad de trabajar (PET) que forma parte de la población económicamente activa (PEA).

Tasa Neta de Ocupación (TNO): La tasa neta de ocupación (TNO), es la relación porcentual de las personas de 14 años y más ocupadas, y la población económicamente activa (PEA).

Tasa bruta de natalidad: Es el cociente entre el número medio anual de nacimientos ocurridos durante un período determinado y la población media del período.

Tasa bruta de mortalidad: Es el cociente entre el número medio anual de defunciones ocurridas durante un período determinado y la población media del período.

Tasa de mortalidad infantil: Es la probabilidad que tiene un recién nacido, de morir antes de cumplir un año de vida. En la práctica, se define como el cociente entre las defunciones de menores de un año, ocurridas en un lapso de tiempo, y los nacimientos ocurridos en el mismo tiempo.

Tasa de ocupación plena: es la relación porcentual de las personas de 14 años y más ocupadas plenas y la población económicamente activa (PEA).

Tasa Global de Fecundidad: Es el número de hijos que en promedio tendría una mujer de una cohorte hipotética de mujeres que durante su vida fértil tuvieran sus hijos de acuerdo a las tasas de fecundidad por edad del período en estudio y no estuvieran expuestas a riesgos de mortalidad desde el nacimiento hasta el término del período fértil.

Trabajador por cuenta propia: Es toda persona, que en el período de referencia de la encuesta, declaro haber trabajado de manera independiente sin ser asalariado, dedicado a explotar sus propios bienes o a ejercer su profesión, sin tener a su cargo ningún trabajador remunerado.

Trabajo: 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.

Trabajo decente: Resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres.

Trabajo infantil: es el trabajo cualesquiera que sea la condición laboral, que priva a los niños, niñas y adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental.

Transición demográfica: proceso durante el cual se pasa de una dinámica de bajo crecimiento de la población, con altos niveles de fecundidad y de mortalidad, a otra también de bajo crecimiento, pero con mortalidad y fecundidad reducidas.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN LA PRIMERA ETAPA DE CONSULTAS

Municipios

1. Managua
2. San Francisco Libre
3. Somotillo
4. Chinandega
5. Masaya
6. Altagracia
7. Matagalpa
8. Sébaco
9. El Tuma, La Dalia
10. Jinotega
11. La Concordia
12. Dipilto

13. San Lucas
14. San Ramón
15. Mulukukú
16. Telpaneca

Universidades

1. Universidad Agraria (UNA)
2. Universidad Americana (UAM)
3. Universidad de Ingeniería (UNI)
4. Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT)
5. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-Managua)
6. Universidad Centroamericana (UCA)
7. Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI)
8. Universidad Católica “Redemptoris Mater” (UNICA)
9. Universidad Central de Nicaragua (UCN)

Centros técnicos

1. Escuela Obrera Campesina Internacional.
2. Centro de Estudios y Promoción Social. (Ciudad Sandino).

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

1. Grupos focales en municipios:

La organización de los grupos focales en los municipios antes citados, tuvo la amplia participación de los principales representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores, gobierno municipal, instituciones de gobierno con representación local, organizaciones de jóvenes y Gabinetes del Poder Ciudadano. En cuanto al perfil específico de éstos, se retomaron los siguientes criterios:

- **Organizaciones de empleadores y/o productores:** empleadores del sector formal e informal; representantes de las principales actividades económicas de los municipios; ser empresarios activos con amplia incidencia en el desarrollo local.
- **Organizaciones de trabajadores:** representantes de sindicatos de las ramas de actividades más representativas del municipio; trabajadores/as por cuenta propia; líderes de opinión.
- **Organizaciones de jóvenes:** representantes de redes juveniles; movimiento de jóvenes; jóvenes entre 15 y 30 años que estudian y trabajan; jóvenes en desempleo con bajo nivel de escolaridad; jóvenes que solo estudian o que solo trabajan; jóvenes que han migrado y han retornado al país.

Cada uno de los participantes, se organizó en grupos de 10 personas como máximo, separados de acuerdo al perfil correspondiente, de tal manera que hubo en cada municipio, cuatro mesas o grupos por separado: un grupo solo con organizaciones de empleadores, otro con organizaciones de trabajadores, otro con organizaciones de jóvenes y finalmente uno conformado por el gobierno municipal, instituciones del gobierno central con representación local y los Gabinetes del Poder Ciudadano.

2. Grupos focales en universidades públicas y privadas:

En cuanto a los grupos focales realizados con estudiantes de universidades públicas y privadas, se organizó un solo grupo conformado entre 10 y 15 estudiantes de acuerdo al siguiente perfil por cada universidad, haciéndose la consulta en las respectivas universidades:

- Jóvenes emprendedores que hayan participado en elaboración de planes de negocios y con experiencia exitosa.
- Jóvenes con buen rendimiento académico.
- Jóvenes con experiencia laboral y que estén estudiando.
- Jóvenes sin experiencia laboral y que estén estudiando.
- Todos los jóvenes de 18-30 años de edad y que hayan o estén culminando sus estudios de pregrado (último año o egresados de cualquier carrera universitaria)

3. Foro de Empleo Juvenil:

En el contexto de la celebración del Día Internacional de la Juventud, la Comisión Nacional de Empleo Juvenil organizó un Foro de Empleo Juvenil, mismo que contó con la participación de las autoridades superiores del Ministerio del Trabajo (MITRAB), del Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE), de las organizaciones de jóvenes aglutinadas en el Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN) y de otras organizaciones como la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).

Para desarrollar el Foro de Empleo Juvenil, se elaboraron Indicaciones Metodológicas y de Organización⁴⁸, las que tenían como principal propósito promover la escucha de los jóvenes mujeres y hombres, sus principales demandas, sus problemáticas y sus expectativas en cuanto a participar en su propio proyecto de vida en su entorno y el país. Así mismo, el Foro conoció las percepciones de la juventud acerca de las oportunidades de inserción laboral, en el marco de la etapa de transición y desarrollo por la que atraviesan.

Se formaron 10 grupos de trabajo con aproximadamente 20 jóvenes cada uno provenientes de las organizaciones de jóvenes convocados a través de INJUVE y organizados según el perfil de cada grupo, mismos que contaron con cinco preguntas orientadoras o disparadoras. Cada grupo estuvo coordinado por un miembro de la Comisión Nacional de Empleo Juvenil. Los grupos que se conformaron fueron:

⁴⁸ Consultar en anexos.

1. Juventud y Trabajo.
2. Inclusión Social y Mercado de Trabajo.
3. Equidad, Desarrollo Social y Generación de Políticas.
4. Equidad e Igualdad de Género.
5. Identificación Juvenil.
6. El Estudio y el Trabajo en la realidad de los Jóvenes.
7. La Oportunidad de un Empleo Digno.
8. El Desarrollo Empresarial para la Juventud.
9. El Desafío del Empleo Juvenil.
10. Mejorar las Oportunidades de Empleo de la Juventud.

Un aspecto a destacar en este proceso, es la coordinación que mantuvo el Ministerio del Trabajo como responsable directo del Foro con INJUVE y el Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN), dos entidades (una gubernamental y otra gremial) que de forma proactiva coadyuvaron al éxito del evento. Esto demuestra que las consultas con jóvenes no han sido desarrolladas solamente desde el ámbito de la rectoría de la Política Laboral y de Empleo, sino desde el ámbito de rectoría de la juventud.

4. Entrevistas en profundidad

Como es característico en este tipo de instrumentos de recolección de información cualitativa, se logró obtener información entre investigadores del ámbito académico y profesional, en los temas de educación, trabajo desde la perspectiva sindical y economía:

Entre los informantes clave entrevistados se encuentran:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Juan Bautista Arrien. (UNESCO) | 5. José Antonio Ramírez Aubert. (INATEC) |
| 2. Ernesto Medina Sandino. (UAM) | 6. Luis Barrios. (MINED) |
| 3. Dagoberto Mejía. (UNICIT) | 7. Rosita Narváez Muñoz. (BCN) |
| 4. Gustavo Siles. (UNAN) | 8. Luis Barbosa (FNT) |

GUÍA DE ENTREVISTA A PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS

ESTIMADO INFORMANTE:

La presente guía de preguntas es un instrumento de recolección de información cualitativa y de ser posible cuantitativa para conocer su opinión objetiva, técnica y coherente sobre la factores que inciden en el empleo/desempleo juvenil, en función de analizar escenarios que promuevan acciones para el fomento de oportunidades de empleo decente, digno y productivo para las personas jóvenes de Nicaragua.

Le agradecería que desde su óptica profesional, responda las siguientes preguntas. Además si usted desea comentar o hacer alguna recomendación/observación o añadir algo que no se contempla en este cuestionario, sírvase del recuadro que está al final:

1- De acuerdo a la Ley No. 392, "**Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud y la Política**", define joven a toda persona hombre o mujer nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuyas edades oscilan entre los 18 y 30 años, período de desarrollo en que desde el punto de vista biológico, se alcanza la condición adulta y, en el aspecto psicosocial, se producen cambios importantes en las relaciones y estilos de vida de las personas, como la separación de la familia de origen para formar la propia familia, y la búsqueda de la independencia económica, a través de la integración al mercado laboral. *¿Estos parámetros están acorde a la realidad de la juventud nicaragüense?*

R: /

2- *¿Cómo mejorar la redistribución del ingreso en relación a las personas jóvenes (específicamente en ciertos grupos: por ejemplo jóvenes jefes de hogar)?*

R: /

3- *¿Cómo aumentar el impacto positivo del crecimiento económico en el mercado laboral juvenil?*

R: /

4- En una escala del 1 al 10, ¿Qué nivel de prioridad le daría usted a los siguientes ejes estratégicos para estructurar un plan de empleo juvenil? Si usted estima conveniente puede sugerir otros.

Ejes estratégicos	Nivel de prioridad	Justificación
• Orientación		
• Formación		
• Capacitación para la empleabilidad		
• Emprendedurismo		
• Igualdad de Derechos y oportunidades		
• Derechos Laborales		
• Sistemas de información del mercado de trabajo		
• Intermediación Laboral		
• Diálogo Social		
• Cooperativismo y asociatividad		
Otros:		

5- ¿Conoce usted una oferta de programas dirigidos al fomento del empleo juvenil? Si responde afirmativamente valore el grado de:

R: /

5.1. ¿Son estos programas una verdadera vía para el fomento y desarrollo integral de la juventud?

5.2. ¿Qué recomienda usted?

6- ¿La problemática del empleo juvenil es tenida en cuenta a nivel transversal en la implementación de los programas y políticas de empleo?

R: /

7- ¿Qué objetivos para el fomento del empleo juvenil considera usted que deben contener la política económica?

7.1. Política Fiscal

7.2. Política Monetaria

7.3. Política Comercial

7.4. Política Cambiaria

7.5. Política productiva, sectorial y de planificación

8- ¿Cuáles deberían ser las prioridades de las políticas, la investigación, las actividades de promoción en lo referente al fomento del trabajo decente, dignas y productivas para los jóvenes?

R: /

9- ¿Con qué Políticas macroeconómicas, microeconómicas y mesoeconómicas cuenta actualmente el país para la creación o generación de empleo, particularmente dirigido a jóvenes?

R: /

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

GUÍA DE GRUPO FOCAL CON ORGANIZACIONES DE JÓVENES, EMPLEADORES, TRABAJADORES Y PODER CIUDADANO

ESTIMADO INFORMANTE:

La presente guía de preguntas es un instrumento de recolección de información cualitativa y de ser posible cuantitativa para conocer su opinión objetiva, técnica y coherente sobre los factores que inciden en el empleo/desempleo juvenil, en función de analizar escenarios que promuevan acciones para el fomento de oportunidades de empleo decente, digno y productivo para las personas jóvenes de Nicaragua.

Le agradecería que desde su óptica profesional, responda las siguientes preguntas. Además si usted desea comentar o hacer alguna recomendación/observación o añadir algo que no se contempla en este cuestionario, sírvase del recuadro que está al final:

- 1- De acuerdo a la Ley No. 392, “**Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud y la Política**”, define joven a toda persona hombre o mujer nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuyas edades oscilan entre los 18 y 30 años, período de desarrollo en que desde el punto de vista biológico, se alcanza la condición adulta y, en el aspecto psicosocial, se producen cambios importantes en las relaciones y estilos de vida de las personas, como la separación de la familia de origen para formar la propia familia, y la búsqueda de la independencia económica, a través de la integración al mercado laboral. *¿Estos parámetros están acorde a la realidad de la juventud nicaragüense?*

R: /

- 2- *¿Explique las razones por qué los grupos de jóvenes experimentan mayores dificultades para integrarse en empleos decentes y dignos ⁴⁹al mercado de trabajo? De ser posible explicar las razones de dichas dificultades cruzando diferentes variables: edad (jóvenes adolescentes, jóvenes adultos), grupos étnicos, nivel educativo, lugar de residencia (urbano-rural), nivel socioeconómico, competencias básica u otras, etc.*

Por la diversidad y heterogeneidad de la Juventud puede considerarse grupos de jóvenes los/as que están entre 18-24 y 25-30 años, dado que además tienen intereses y perspectivas diferentes.

R: /

⁴⁹ De acuerdo al concepto propuesto por OIT, “Trabajo Decente” se refiere a trabajo productivo y seguro, con respecto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social y diálogo social

2.1. Si considera oportuno utilice la definición internacional del Sistema de Naciones Unidas que es de 15-24 años.

3- ¿Cuáles son los tipos de programas más adecuados para el fomento del empleo juvenil, según los siguientes grupos de edades?

Jóvenes de 15-24 años

Jóvenes 18-24 años

Jóvenes 25-30 años

4- En una escala del 1 al 10, ¿Qué nivel de prioridad le daría usted a los siguientes ejes estratégicos para estructurar un plan de empleo juvenil? Si usted estima conveniente puede sugerir otros.

Ejes estratégicos	Nivel de prioridad	Justificación
• Orientación		
• Formación		
• Capacitación para la empleabilidad		
• Emprendedurismo		
• Igualdad de Derechos y oportunidades		
• Derechos Laborales		
• Sistemas de información del mercado de trabajo		
• Intermediación Laboral		
• Diálogo Social		
• Cooperativismo y asociatividad		
Otros		

5- ¿Cómo considera usted que los programas para el fomento del empleo juvenil puedan cubrir la diversidad de situaciones y características particulares de la juventud nicaragüense?

R: /

6- ¿Por qué algunos jóvenes, en particular las mujeres están en una situación de mayor desventaja que otros en el mercado de trabajo?

R: /

7- ¿Cuáles son las principales desventajas con que se enfrentan las personas jóvenes en el mercado del trabajo?

R: /

7.1. ¿Qué consecuencias tiene la falta de acceso a un trabajo decente y digno para la juventud?

R: /

8- ¿Conoce usted una oferta de programas dirigidos al fomento del empleo juvenil / acceso a contratación de personas jóvenes? Si responde afirmativamente valore el grado de:

R: /

8.1. ¿Son estos programas una verdadera vía para el fomento y desarrollo integral de la juventud?

R: /

8.2. ¿Qué recomienda usted?

R: /

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN EDUCACIÓN

ESTIMADO INFORMANTE:

La presente guía de preguntas es un instrumento de recolección de información cualitativa y de ser posible cuantitativa para conocer su opinión objetiva, técnica y coherente sobre la factores que inciden en el empleo/desempleo juvenil, en función de analizar escenarios que promuevan acciones para el fomento de oportunidades de empleo decente, digno y productivo para las personas jóvenes de Nicaragua.

Le agradecería que desde su óptica profesional, responda las siguientes preguntas. Además si usted desea comentar o hacer alguna recomendación/observación o añadir algo que no se contempla en este cuestionario, sírvase del recuadro que está al final:

1- De acuerdo a la Ley No. 392, "**Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud y la Política**", define joven a toda persona hombre o mujer nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuyas edades oscilan entre los 18 y 30 años, período de desarrollo en que desde el punto de vista biológico, se alcanza la condición adulta y, en el aspecto psicosocial, se producen cambios importantes en las relaciones y estilos de vida de las personas, como la separación de la familia de origen para formar la propia familia, y la búsqueda de la independencia económica, a través de la integración al mercado laboral. *¿Estos parámetros están acorde a la realidad de la juventud nicaragüense?*

R: /

2- *¿Cómo generar un sistema educativo que retenga a toda la juventud en edad de ser sus beneficiarios?*

R: /

3- *Explique la pertinencia que debe existir entre los planes educativos y el mercado de trabajo.*

R: /

4- ¿Cómo establecer una mejor vinculación entre educación y mercado de trabajo?

R: /

5- En una escala del 1 al 10, ¿Qué nivel de prioridad le daría usted a los siguientes ejes estratégicos para estructurar un plan de empleo juvenil? Si usted estima conveniente puede sugerir otros.

Ejes estratégicos	Nivel de prioridad	Justificación
• Orientación		
• Formación		
• Capacitación para la empleabilidad		
• Emprendedurismo		
• Igualdad de Derechos y oportunidades		
• Derechos Laborales		
• Sistemas de información del mercado de trabajo		
• Intermediación Laboral		
• Diálogo Social		
• Cooperativismo y asociatividad		
Otros:		

6- ¿Cómo generar nuevos empleos que permitan la compatibilidad entre educación y trabajo? ¿Sería adecuado generar esta compatibilidad?

R: /

7- ¿Por qué algunos jóvenes, en particular las mujeres están en una situación de mayor desventaja que otros en el mercado de trabajo?

R: /

8- ¿Es posible contar con un sistema integrado de educación y trabajo para jóvenes? Explique.

9- ¿Cuáles deberían ser las prioridades de las políticas, la investigación, las actividades de promoción en lo referente al fomento del trabajo decente, dignas y productivas para los jóvenes?

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

INSTRUCCIONES METODOLÓGICAS PARA EL FORO DE EMPLEO JUVENIL

Contexto

El fomento de las Políticas de empleo juvenil, sobre la base del modelo de Desarrollo Humano que consolida el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional desde la participación directa de la ciudadanía, requiere de un desarrollo institucional propicio para la restitución de derechos y oportunidades de mujeres y hombres jóvenes, de tal manera que accedan a puestos de trabajos de calidad y permitan el mejoramiento de su calidad de vida.

Lo anterior, significa coordinar y articular para concebir el Empleo Solidario en condiciones de trabajo digno y decente como núcleo central de las políticas y desde una perspectiva integradora, comprendiendo que el Desarrollo humano –inherente al trabajo- exige una visión de la política económica y social en torno a la política de empleo. No obstante, aunque **“Coordinar y Articular” sean fáciles de enunciar, se requiere de voluntad y proactividad para responder con eficiencia a las demandas de la ciudadanía, principalmente de la juventud.**

El desafío

Partiendo que el Empleo Solidario es una prioridad en las políticas nacionales, la inclusión de las mujeres y hombres jóvenes en las mismas, es una condición para garantizar en el mediano y largo plazo, incremento en la producción con generación de empleo de calidad, competitividad, acceso a mercados nacionales e internacionales en complementariedad y comercio justo, redundando en una inserción laboral productiva con protección social, equidad y mejoramiento de la calidad de vida de la juventud y de la población adulta.

Esto implica desde ya, previo a la formulación del Plan Nacional de Empleo Juvenil, la consolidación de un marco institucional adecuado. Por lo anterior, el **Foro de Empleo Juvenil** permitirá:

- Que las instituciones integrantes de la Comisión Nacional de Empleo Juvenil revisen sus actuales políticas y las ajusten en la medida de que las condiciones lo permitan.
- Propiciar el conocimiento de la problemática del empleo juvenil, desde la voz protagonista (los jóvenes), para facilitar el proceso de planificación de acciones del Plan Nacional de Empleo Juvenil.

- **Fomentar la interacción entre las organizaciones de la CNEJ: empleadores, trabajadores y gobierno con la juventud, como signo de un verdadero involucramiento con la base social.**

El proceso

El foro de empleo juvenil contará con la participación de **200 jóvenes provenientes de diversas organizaciones juveniles aglutinadas en el Consejo de la Juventud de Nicaragua (CJN)**. De acuerdo a una batería de preguntas orientadoras, la juventud participante discutirá y planteará sus necesidades según el tema propuesto.

Se han organizado 10 equipos de trabajo de 20 jóvenes cada uno, el cual contará con un secretario y un relator, quiénes en el plenario o discusión presentarán las propuestas del equipo.

Los equipos previamente organizados según perfiles de participantes, llevarán sus planteamientos por escrito y en el transcurso del desarrollo de la actividad, reafirmarán o revisarán los mismos.

Organización de los equipos

Equipo No. 1:

- Tema a desarrollar: **JUVENTUD Y TRABAJO**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD DE NICARAGUA
- Institución facilitadora: **INJUVE**
- Perfil de los participantes: JÓVENES TRABAJADORES CON O SIN EXPERIENCIA LABORAL, LÍDERES DE ORGANIZACIONES DE JUVENILES.

Equipo No. 2:

- Tema a desarrollar: **INCLUSIÓN SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD, FES, JS-19 DE JULIO Y UNEN.
- Institución facilitadora: **MITRAB**
- Perfil de los participantes: JÓVENES TRABAJADORES CON O SIN EXPERIENCIA LABORAL, JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN.

Equipo No. 3:

- Tema a desarrollar: **EQUIDAD, DESARROLLO SOCIAL Y GENERACIÓN DE POLÍTICAS.**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD, FES, JS Y UNEN.
- Institución facilitadora: **PRONICARAGUA Y BCN**
- Perfil de los participantes: JÓVENES TRABAJADORES CON O SIN EXPERIENCIA LABORAL, JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN.

Equipo No. 4:

- Tema a desarrollar: **EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD, FES, JS Y UNEN.
- Institución facilitadora: **INIM**
- Perfil de los participantes: JÓVENES TRABAJADORES CON O SIN EXPERIENCIA LABORAL, JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN, JÓVENES DE GRUPOS VULNERABLES

Equipo No. 5:

- Tema a desarrollar: **IDENTIFICACIÓN JUVENIL**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD, FES, JS Y UNEN.
- Institución facilitadora: **INATEC**
- Perfil de los participantes: JÓVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN

Equipo No. 6:

- Tema a desarrollar: **EL ESTUDIO Y EL TRABAJO EN LA REALIDAD DE LOS JÓVENES**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO DE LA JUVENTUD, FES, JS Y UNEN.
- Institución facilitadora: **MINED, CNU, CONAPI, INATEC.**
- Perfil de los participantes: JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN

Equipo No. 7:

- Tema a desarrollar: **LA OPORTUNIDAD DE UN EMPLEO DIGNO**
- Organizaciones de jóvenes: UNEN Y FES
- Institución facilitadora: **CONAPI, CANTUR, MITRAB**
- Perfil de los participantes: JÓVENES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN, JOVENES QUE SOLO TRABAJAN, JOVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL

Equipo No. 8:

- Tema a desarrollar: **EL DESARROLLO EMPRESARIAL PARA LA JUVENTUD**
- Organizaciones de jóvenes: INJUVE Y ATC
- Institución facilitadora: **MIFIC, INPYME, INVUR, FNT, CUS**
- Perfil de los participantes: JÓVENES CON EXPERENCIA EN LA ELABORACIÓN DE INICIATIVAS EMPRENDEDORAS.

Equipo No. 9:

- Tema a desarrollar: **EL DESAFÍO DEL EMPLEO JUVENIL**
- Organizaciones de jóvenes: CONSEJO MUNICIPALES DE JOVENES Y ATC
- Institución facilitadora: **MITRAB**
- Perfil de los participantes: JOVENES CON EXPERIENCIA LABORAL, JOVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL, JOVENES DESEMPLEADOS.

Equipo No. 10:

- Tema a desarrollar: **MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA JUVENTUD**
- Organizaciones de jóvenes: JOVENES TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE LA CNEJ.
- Institución facilitadora: **MITRAB**
- Perfil de los participantes: JOVENES CON EXPERIENCIA LABORAL.

Roles de las instituciones

- Las instituciones y sus representantes serán facilitadores, permitiendo la interacción y participación activa de los jóvenes.
- Promoverán el intercambio de experiencias sobre la base de su gestión institucional, de tal manera que el equipo bajo su coordinación les conozca. Cada institución llevará documentos informativos de interés (broshures, afiches, manuales, etc.) y lo compartirá entre los jóvenes.
- Evacuará las consultas que en plenario se discutan en lo concerniente a su institución.
- **Participarán activamente en el plenario, recogiendo los principales planteamientos de los demás equipos a fin de ser insumos primarios para el proceso de planificación del PNEJ.**

PREGUNTAS ORIENTADORAS POR GRUPO

GRUPO 1: JUVENTUD Y TRABAJO

1. De acuerdo a la Ley No. 392, “Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud y la Política”, define joven a toda persona hombre o mujer nacional o extranjera radicada en el territorio nacional cuyas edades oscilan entre los 18 y 30 años. ¿Este rango de edad está acorde a la realidad de la juventud nicaragüense? ¿Argumente?
2. ¿Qué es lo que más les gusta y menos les gusta de ser jóvenes?
3. ¿Para qué sirve el trabajo a un joven?
4. ¿Qué ventajas y desventajas hay en trabajar y no trabajar?
5. ¿Cuáles son los principales obstáculos para que un joven obtenga un buen trabajo?

GRUPO 2: INCLUSIÓN SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO

1. ¿Cómo describen su trabajo ideal?
2. ¿Es importante tener conocidos o “contactos” para conseguir trabajo? ¿O es mejor buscar en el periódico o en las Agencias privadas de empleo o en el Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo? ¿Por qué?
3. ¿Estarían dispuestos a trabajar aunque no estén en planilla? (es decir, sin beneficios sociales)? ¿Por qué lo harían? ¿Por qué no lo harían? (Por favor argumenten su respuestas)
4. ¿Qué condiciones ofrece el país para que ustedes tengan un buen trabajo? ¿Hay empleo para los jóvenes en Nicaragua?
5. ¿Qué está haciendo el gobierno para que los jóvenes tengan más y mejores trabajos?

GRUPO 3: EQUIDAD, DESARROLLO SOCIAL Y GENERACIÓN DE POLÍTICAS

1. ¿Es más fácil conseguir trabajo para un hombre o una mujer? ¿Por qué?
2. ¿Salir del país es una buena opción para conseguir trabajo? ¿A dónde? ¿Por qué?
3. ¿Cuál es la importancia de la educación para conseguir trabajo?
4. Si vos fueras una persona que toma decisiones en este país ¿qué harías para resolver la problemática del desempleo de la juventud?

5. ¿Participan ustedes en acciones para el desarrollo de su comunidad? ¿Cuáles?, ¿Por qué lo hacen?

GRUPO 4: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

1. ¿Piensan ustedes que son discriminados? ¿Por quién? ¿Cómo?
2. ¿Conoces casos de jóvenes que han sido discriminados por su “presencia o forma de ser” al buscar trabajo? ¿Cómo?
3. ¿Piensan que si buscaran trabajo podrían ser discriminados? ¿Por qué?
4. ¿Qué otras formas de discriminación has sido objeto o alguna persona que conozcan?
5. ¿Quién puede realizar mejor el trabajo, el hombre o la mujer?

GRUPO 5: IDENTIFICACIÓN JUVENIL

SOLAMENTE PARA LOS QUE NO TRABAJAN NI ESTUDIAN

1. ¿Les gustaría trabajar? ¿En qué?, ¿Han hecho algo para lograrlo?
2. ¿Por qué no están estudiando actualmente? ¿Les gustaría hacerlo?, ¿En qué?
3. ¿A qué dedican su tiempo durante el día?
4. ¿Por qué no están trabajando actualmente?, ¿Qué es lo que piensan sus familiares sobre esto?
5. ¿Qué están haciendo ustedes para que esto cambie?

GRUPO 6: EL ESTUDIO Y EL TRABAJO EN LA REALIDAD DE LOS JÓVENES

SOLAMENTE PARA LOS QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN

1. ¿En qué trabajan? ¿son trabajos por su cuenta o les trabajan a una empresa?, ¿Cómo comenzaron?
2. ¿Qué es lo bueno y lo malo de tener que trabajar? ¿Están contentos con sus trabajos? ¿Por qué?
3. ¿Por qué siguen estudiando? ¿Cuáles son las ventajas de estudiar y trabajar?
4. ¿Qué no les gusta de esta situación?
5. ¿Continuarán estudiando? ¿Por qué?

GRUPO 7: LA OPORTUNIDAD DE UN EMPLEO DIGNO

1. ¿Qué deben hacer los jóvenes para que puedan encontrar un buen trabajo?
2. ¿Lo que han estudiado hasta ahora es suficiente para que consigas el trabajo deseado?
3. ¿Qué les dirían a los empleadores para que den empleo a los jóvenes sin experiencia laboral?
4. ¿Han hecho o están haciendo alguna pasantía en una empresa?, Cuenten con detalles sus experiencias: ¿qué hacían?
5. ¿Por qué crees que un empleador tiene que contratarte a vos?

GRUPO 8: EL DESARROLLO EMPRESARIAL PARA LA JUVENTUD

SOLO PARA JÓVENES EMPRENDEDORES

1. ¿Ustedes se consideran emprendedores?, ¿Por qué?
2. ¿Dónde y cómo aprendieron a ser emprendedores?
3. ¿cómo surgieron las ideas para crear las iniciativas emprendedoras que ahora tienen?, ¿realmente responde a las necesidades de sus comunidades o del país?
4. ¿Qué limitantes o dificultades se han encontrado para echar andar sus iniciativas emprendedoras? (Tomar en cuenta todos los aspectos), ¿cómo los resolverían?
5. ¿Qué deben hacer las empresas, las instituciones de gobierno y las organizaciones de trabajadores para ayudarles a implementar sus iniciativas emprendedoras? (Enumere las soluciones por cada una)

GRUPO 9: EL DESAFÍO DEL EMPLEO JUVENIL

1. ¿Qué problemas sociales afectan a los jóvenes de hoy día?
2. ¿Qué están haciendo las organizaciones para resolver estos problemas?
3. ¿Cómo influyen estos problemas para que los jóvenes tengan oportunidades de empleo?
4. ¿Qué desafíos enfrentan los jóvenes de hoy?
5. ¿Qué pueden decirles a otros jóvenes que se encuentran en desventaja social?

GRUPO 10: MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA JUVENTUD

SOLO PARA LOS JÓVENES QUE TRABAJAN

1. ¿Cómo consiguieron sus actuales empleos?, ¿alguien les ayudó: una institución, la familia, amigos, etc.?
2. ¿Consideran que sus actuales empleos les han dado bienestar? Si, No, ¿por qué?
3. ¿Qué condiciones de trabajo tienen actualmente?, Describanlo. (Tomen en cuenta la seguridad, salud ocupacional, Seguridad Social, Planes de capacitaciones de las empresas, incentivos, derechos laborales, etc.)
4. ¿Si tuvieran la oportunidad de poner un negocio, dejarían de trabajar aún teniendo beneficios de la seguridad social, bonos, buen salario, etc.?
5. ¿Consideran ustedes que por ser jóvenes con poca experiencia laboral, devenguen un salario menor, mayor o igual al de los adultos?