



ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OCUPACIONES DE MAYOR DEMANDA DE INSERCIÓN LABORAL EN SECTORES Y ZONAS GEOGRÁFICAS PREDEFINIDAS

INFORME FINAL DE RESULTADOS



AUSPICIADO POR:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza
en América Central

INATEC

Tecnológico Nacional



swisscontact



Esta publicación ha sido elaborada por la Fundación Suiza para la Cooperación Técnica (Swisscontact), facilitadora del programa Formación Profesional para la Empleabilidad de Jóvenes en Nicaragua, también conocido como Competencias para Ganar, con el auspicio de la Cooperación Suiza en América Central.

AUTOR

Julio César Rodríguez Chávez, Consultor.

REVISIÓN

Equipo interinstitucional conformado por Swisscontact, INATEC y COSUDE.

ACLARACIÓN

El uso de lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es vital para la Cooperación Suiza en América Central y Swisscontact. Sin embargo, dado que su uso en español presenta soluciones variadas sobre las cuales no existe todavía consenso y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica del uso de “o/a” para representar la existencia de los géneros masculino y femenino, el presente documento ha optado por utilizar el genérico masculino bajo el entendido de que todas las menciones en dicho género, incorporan tanto a hombres como mujeres.

SEPTIEMBRE 2022

Nos complace poner en sus manos esta Actualización del diagnóstico de las ocupaciones de mayor demanda de inserción laboral en sectores y zonas geográficas predefinidas, un estudio cuyos resultados sustentan el objetivo del programa Formación Profesional para la Empleabilidad de Jóvenes en Nicaragua, también conocido como Competencias para Ganar, que es contribuir a fortalecer la empleabilidad de los jóvenes nicaragüenses que ingresan al mercado laboral, de modo que obtengan mejores ingresos económicos que favorezcan a sus condiciones socioeconómicas y las de sus hogares.



Esta investigación se ha realizado con el auspicio de la Cooperación Suiza en América Central, cuyo aporte está orientado a la inserción laboral y la coordinación entre el sector público y productivo; y coinciden con dos de las principales áreas de intervención de Swisscontact en la región, que son inserción laboral y educación y formación vocacional y profesional.

Estamos convencidos que las conclusiones de este diagnóstico servirán para continuar generando alianzas entre el sector productivo y el sector público, representado por el Instituto Tecnológico Nacional (INATEC), para disminuir la brecha existente entre las destrezas técnicas que demandan los primeros y el desarrollo de currículos fortalecidos en competencias blandas y técnicas que formen a jóvenes según esa demanda.

En Swisscontact creemos que la formación técnica profesional provee de aprendizajes específicos adquiridos a través de la práctica, potencia los conocimientos y habilidades de los jóvenes nicaragüenses y les permite ingresar al mercado laboral con mayor facilidad. Por tal razón, debemos revalorizarla y fortalecerla.

Finalmente, agradecemos a los directivos de las empresas que participaron en este estudio, valoramos el tiempo y las respuestas acertadas que brindaron durante la recopilación de información para elaborar este diagnóstico.

Ricardo Fernández Cabrera

Director País

El Salvador y Nicaragua

Swisscontact

Contenido

CRÉDITOS	2
PRESENTACIÓN.....	3
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	5
2. ANTECEDENTES.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
4. METODOLOGÍA.....	10
5. PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS	11
5.1 SOBRE LOS INFORMANTES.....	11
5.2 SOBRE LAS EMPRESAS.....	11
5.3 PERFIL DEL PERSONAL CONTRATADO	13
6. DEMANDA DE OCUPACIONES TÉCNICAS	16
6.1 NUEVAS PLAZAS LABORALES ESPERADAS.....	16
6.2 POTENCIAL DE INSERCIÓN LABORAL POR TERRITORIO Y OCUPACIÓN	19
6.3 COMPETENCIAS TÉCNICAS MÁS VALORADAS.....	21
6.4 COMPETENCIAS BLANDAS MÁS REQUERIDAS	22
7. DISPOSICIÓN A CONTRIBUIR EN LA MEJORA FORMATIVA	23
8. CONCLUSIONES.....	24
9. RECOMENDACIONES.....	25
10. BIBLIOGRAFÍA.....	27

El presente estudio fue realizado entre octubre 2021 y junio 2022 en el marco del Programa de Formación Profesional para la Empleabilidad de Jóvenes en Nicaragua “Competencias para Ganar”, que es facilitado por la Fundación Suiza Swisscontact en coordinación con el Tecnológico Nacional-INATEC como contraparte oficial del Gobierno de Nicaragua y COSUDE como su financiador. **Identifica las ocupaciones más demandadas por el mercado laboral** en los departamentos de Managua, Masaya, León, Estelí, Madriz y Nueva Segovia; en actividades económicas específicas, cuya selección obedece prioridades del Programa con base en prioridades del país consensuadas con la contraparte oficial, tomando en cuenta la trayectoria del Programa en

fases anteriores y la correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo Humano, en lo relativo a la educación técnica y formación profesional.

La determinación de las ocupaciones más demandadas se basa en las que fueron indicadas por las empresas con su respectiva proyección para contratar personal dentro de los próximos dos años, según sus perspectivas de crecimiento. Los hallazgos están alineados con las preguntas de investigación que a su vez obedecen a los objetivos del estudio establecidos en los términos de referencia.

A nivel general, las seis primeras ocupaciones con potencial de inserción laboral para los próximos dos años son:



Por departamento, hay algunas variaciones en dependencia de las características socio económicas del territorio, según se muestra a continuación:

1. Managua: Representantes comerciales, empleados de control de inventario, operadores de maquinarias, carniceros y mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.

2. Masaya: Representantes comerciales, empleados de control de inventario,

operadores de maquinarias, carniceros y mecánicos y ajustadores de vehículos de motor y conductores de vehículos pesados.

3. León: Representantes comerciales, empleados de control de inventario, preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos, operadores de maquinarias, carniceros y mecánicos y ajustadores de vehículos de motor y conductores de vehículos pesados.

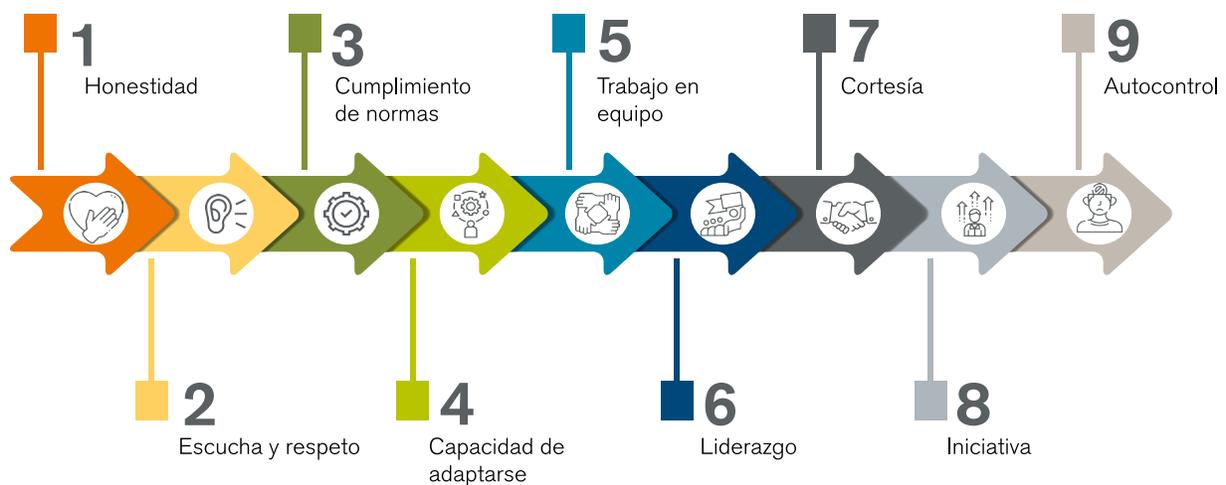
4. Estelí: Preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos, representantes comerciales, carniceros, operadores de maquinarias, operadores de instalaciones de vidriería.

6. Nueva Segovia: Representantes comerciales, empleados de control de inventario, preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos, operadores de maquinarias, mecánicos y carniceros.

5. Matriz: Representantes comerciales, conductores de vehículos pesados, operadores de instalaciones de vidriería, carpinteros de armar y banco, preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos.

Junto con las ocupaciones, se investigaron las competencias blandas más requeridas para la contratación y permanencia de personal, resaltando las siguientes:

Habilidades blandas más solicitadas



La mayoría de las empresas consultadas están de acuerdo en contribuir con procesos posteriores al estudio, impulsados por el Programa o por INATEC, y que tengan como fin:

- 1.** Diseñar currículos para adecuar la oferta formativa
- 2.** Asesorar la instalación de ambientes de aprendizaje para la nueva oferta formativa

3. Brindar oportunidades de pasantías o capacitaciones para instructores de nueva oferta formativa, para actualizar sus competencias técnicas.

4. Brindar oportunidades de pasantías para los egresados

Como consecuencia se generaron cuatro recomendaciones:



Prioridad: Alta.
Temporalidad: Corto plazo

- 1. Fortalecer la oferta técnica actual** hacia las ocupaciones más demandadas por el mercado laboral, dando prioridad al top cinco a nivel nacional. Sin dejar de tener en cuenta las prioridades territoriales. El fortalecimiento puede implicar actualizar/desarrollar currículos, acondicionar espacios de aprendizaje (aulas-taller) y actualizar las competencias técnicas de instructores.
- 2. Aprovechar la apertura de** las empresas para en colaborar con **pasantías**, actualización de documentos curriculares y asesoramiento en la instalación de ambientes de aprendizaje.
- 3. Potenciar** los esfuerzos para **la divulgación de la oferta actual** orientada al desarrollo **de competencias blandas,**

aprovechando el alto interés de las empresas en estas habilidades.

Otra recomendación surge por la realización del estudio y la necesidad continua de conectar la oferta de formación con la demanda del mercado laboral:

Prioridad: Intermedia.
Temporalidad: Mediano plazo

- 4. Automatizar la identificación de las demandas del mercado laboral,** mediante tecnologías de minería de datos y analítica de negocios, para la identificación temprana de cambios en las demandas del mercado laboral, a través de la búsqueda de palabras claves en la descripción de puestos publicados en bolsas de trabajo en internet. En paralelo se recomienda conformar un observatorio laboral, e iniciar con un pilotaje.

2. Antecedentes

Según la Agenda del desarrollo del talento humano impulsada por la OIT en el marco del cumplimiento de los ODS, el mundo del trabajo está siendo transformado radicalmente por una serie de factores: i) demográficos y de población, ii) tecnológicos, iii) de desarrollo (o subdesarrollo productivo), iv) modelos / estrategias empresariales y formas de contratación y v) por factores políticos. Los recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos.

América Latina es una de las regiones con mayor brecha de habilidades. La CEPAL, establece en su informe “La Identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones (2019)” que, a lo largo de los años, los avances tecnológicos han producido cambios fundamentales en el mercado laboral, algunas profesiones están desapareciendo, otras se están creando y la mayoría se está transformando. Esto implica que el desarrollo de habilidades laborales también debe cambiar de lo contrario, el desencuentro entre trabajadores y el sector productivo se intensifica. Así mismo en su informe “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (2022)” recomienda la creación de programas orientados a la recalificación laboral de los que hayan perdido sus empleos y aprovechar las capacidades digitales para cerrar la brecha existente, a la par de programas de pasantías y mecanismos que apoyen a la reinserción.

En Nicaragua, el INATEC, es el ente rector de la Educación Técnica y Formación Profesional y en el marco del Modelo Nacional de Educación Técnica y Formación Profesional basado en competencias, promueve la utilización de medios tecnológicos e insumos para la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas requeridas en el desempeño esperado en el campo ocupacional. Reconoce la anticipación de la demanda de talento humano para responder a los requerimientos laborales actuales según los avances y cambios



organizacionales y tecnológicos. Desde 2007 facilita la preparación de las y los jóvenes para su inserción laboral en diversos sectores productivos del país a través de sus centros tecnológicos y de centros privados acreditados, con el propósito de fortalecer la economía familiar y el desarrollo económico del país, bajo las políticas y directrices del GRUN

COSUDE, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, financia el Programa de Formación Profesional para la Empleabilidad de Jóvenes en Nicaragua, conocido como “Competencias para ganar” en cuyo marco, se decidió actualizar el estudio que COSUDE auspició en 2019 “Diagnóstico de la Demanda por Ocupaciones Técnicas en Tiempos de Crisis” para lo cual, se tuvo en cuenta la vocación histórica sectorial del Programa, orientada hacia los rubros de industria manufacturera, construcción, estilismo, textil vestuario, metal mecánica, automotriz, soldadura, electricidad residencial, gastronomía, agroindustria, refrigeración. Durante las cuatro fases del Programa (desde 2009) éste ha contribuido a fortalecer el subsistema de la educación técnica y formación profesional, a través del apoyo al INATEC y centros privados en los ámbitos de formación docente, desarrollo curricular y cofinanciamiento de acciones formativas.

OBJETIVO GENERAL

Actualizar las ocupaciones de alta demanda de inserción laboral en las actividades económicas de los sectores productivos que más generan empleo en los departamentos de Managua, Masaya, León, Estelí, Madriz y Nueva Segovia desde un análisis prospectivo, en el contexto económico y social producto de la crisis sanitaria COVID 19.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Realizar un mapeo de las ocupaciones técnicas con mayor demanda laboral en los sectores productivos de los

departamentos de Managua, Masaya, León, Estelí, Madriz y Nueva Segovia, desde un análisis prospectivo.

- 2.** Estimar el potencial de inserción laboral para los próximos 02 años en las ocupaciones técnicas identificadas como las de mayor demanda por los sectores productivos en los departamentos de Managua, Masaya, León, Estelí, Madriz y Nueva Segovia.
- 3.** Identificar las competencias blandas más requeridas por los sectores productivos para la contratación y permanencia de personal en las ocupaciones técnicas identificadas en los departamentos antes citados.



4. Metodología

El estudio es de enfoque mixto porque combina lo cuantitativo y cualitativo, su alcance es de tipo descriptivo y está basado en un diseño no experimental de tipo transeccional descriptivo porque se recolectó la información en un tiempo determinado. No se manipularon deliberadamente las variables de la investigación, solo se observó el fenómeno desde su contexto natural para analizarlo, explicarlo y especificar sus propiedades.

La unidad de análisis fueron empresas de 5 trabajadores o más que puedan absorber fuerza de trabajo, en los departamentos de Managua, Masaya, León, Estelí, Madriz y Nueva Segovia; y en las actividades económicas siguientes:

- 1. Comercio al por mayor y menor.**
- 2. Industria manufacturera.**
- 3. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.**
- 4. Construcción.**
- 5. Pecuario.**
- 6. Otras actividades de servicio comunitario, social y personal.**

Se definió el marco muestral con información estadística sobre las actividades económicas del BCN, el Censo Económico Urbano (INIDE 2010) e información recopilada en internet. El marco muestral se conformó con el universo de empresas en las actividades económicas y departamentos seleccionados. Se aplicó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. El tamaño de la muestra bajo estos parámetros fue calculado con la herramienta STATS, de manera que, para un universo de 21,168 empresas, el tamaño de muestra significativa fue de 378 unidades de observación.



Dada la antigüedad de los datos del Censo Económico Urbano, se implementaron dos estrategias para localizar las empresas: **1) referencia de encuestados a empresas relacionadas (bola de nieve)** y **2) barrido en los seis departamentos para identificar negocios que cumplieren con los criterios de selección.**

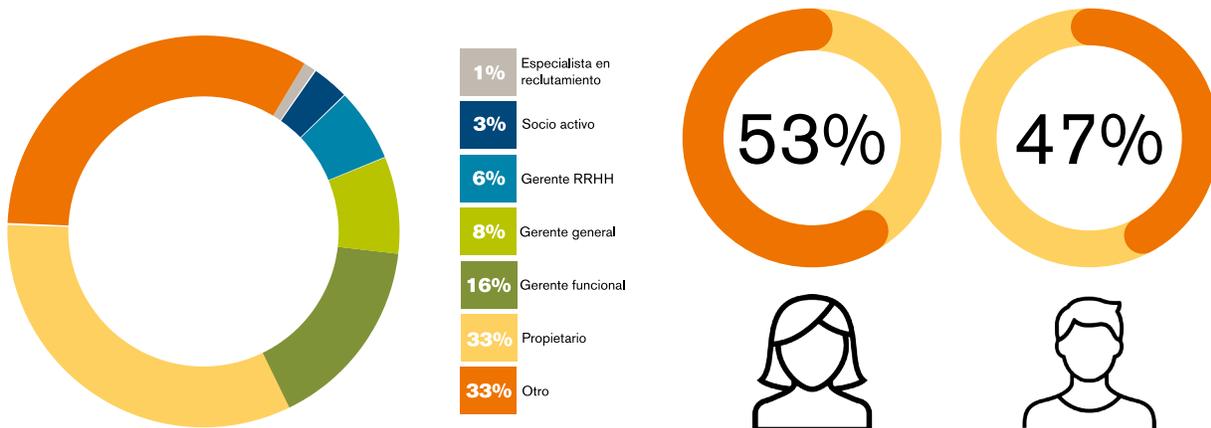
Los datos se recopilaron por medio de una encuesta semiestructurada con ejes temáticos sobre: datos del informante, información del negocio, ocupaciones más demandadas, habilidades blandas más valoradas, procesos de búsqueda de personal y gestión del talento humano, intención de las empresas para participar en procesos para actualización de oferta y una sección de comentarios adicionales. La encuesta fue programada en la plataforma Kobotoolbox para su llenado presencial o virtual para que la información recogida se cargara a una base de datos en la nube. La tabulación y análisis fue realizada en un tablero de control (Dashboards) elaborado en PowerBI conectado a la base de datos lo que permitió el seguimiento en tiempo real de la información.

5.1 SOBRE LOS INFORMANTES

La mayoría de las personas consultadas ocupan puestos claves dentro de las empresas, desde propietarios; funcionarios de nivel gerencial;

especialistas de reclutamiento, hasta socios; en la categoría otros se incluyen administradores y otros mandos intermedios. El nivel académico es principalmente universitario (59%), además se destaca la participación de mujeres en posiciones de liderazgo, representadas en el 53%.

Perfil de las personas entrevistadas



5.2 SOBRE LAS EMPRESAS

La mayoría de las empresas encuestadas son de tamaño micro¹ es decir, tienen entre 1 y 5 empleados. El 51% de las empresas capacita a su personal, con aproximadamente entre 1 a 2 cursos en el año.

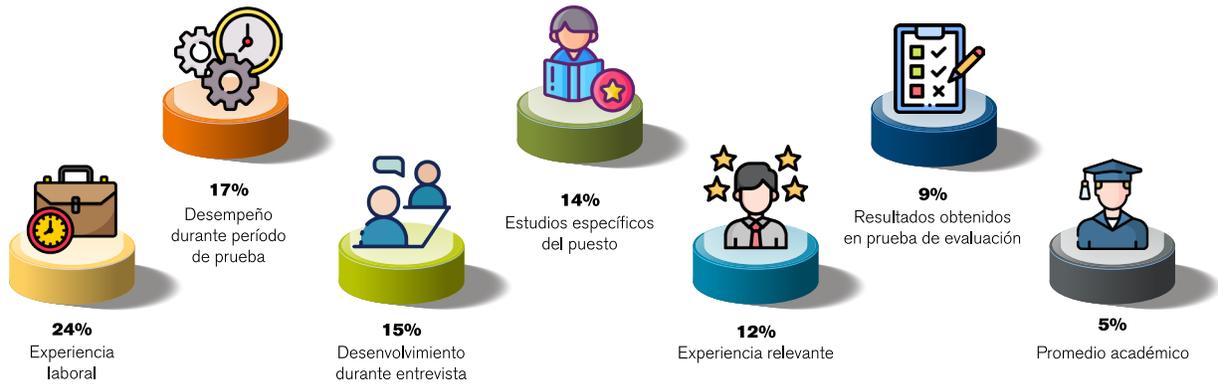
Los principales criterios que las empresas tienen en cuenta para la contratación de personal son en primer lugar: experiencia laboral y experiencia relevante para el puesto; en segundo lugar, el desempeño en el período de prueba; en tercer lugar, el desenvolvimiento en las entrevistas; y en cuarto lugar los estudios específicos para el puesto.

Distribución de empresas encuestadas por tamaño



¹ Clasificación por número de empleados establecida en la ley 645 "Promoción y Fomento de las Micro, Pequeña y Mediana Empresa" (Ley MIPYME).

Principales criterios para la contratación de personal



Problemas que suele encontrar en los procesos de contratación de personal



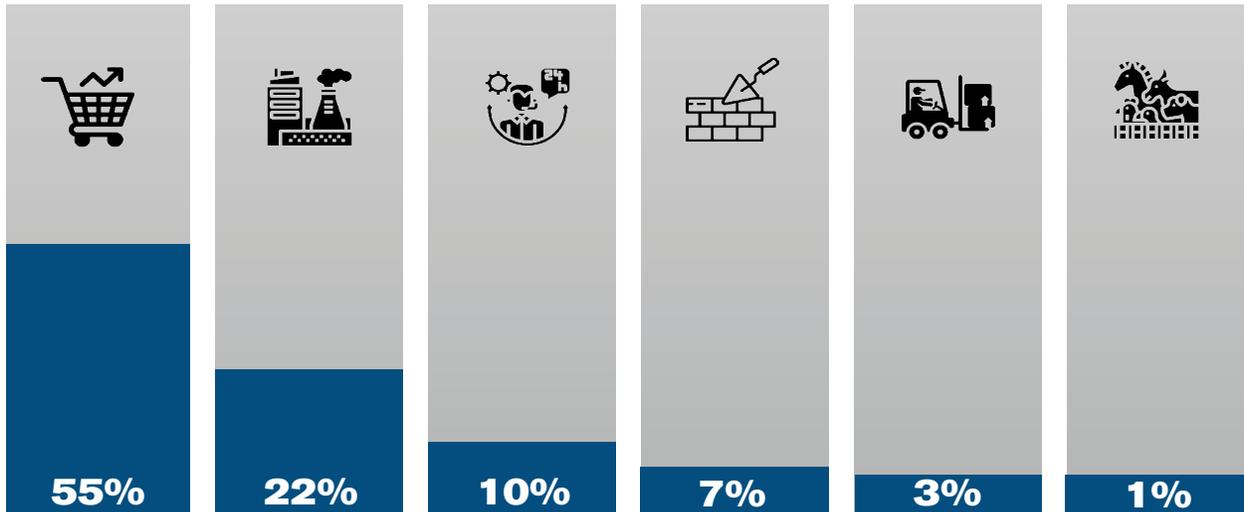
Las dificultades que más tienen las empresas en los procesos de contratación son que los candidatos carecen de las competencias requeridas o realizan un mal desempeño en el período de prueba (ver imagen a la izquierda).

Por otro lado, la causa más común para el despido es el incumplimiento al reglamento interno de la empresa (45%) y en segundo lugar la baja productividad del empleado (29%). La principal causa de renuncia es por "otra oportunidad laboral" (57%) y "motivos personales" (22%).

En cuanto a la gestión del talento humano, el 74% de las empresas no cuentan con un plan de carrera documentado, contra un 20% que sí lo posee. Además, el 50% no realiza una evaluación periódica del clima laboral y un 59% evalúa periódicamente el desempeño de los empleados. Solo el 40% de las empresas posee un sistema de información para la toma de decisiones sobre la gestión del recurso humano. Por otro lado, el 74% de las empresas afirma que no tienen una alta rotación de trabajadores, contra el 24% que sí

lo experimenta, en este último caso, es el sector de comercio al por mayor y menor donde hay más rotación, seguido de la industria manufacturera. En el caso del sector comercio, la ocupación de agente de ventas/comercio es la que más rota.

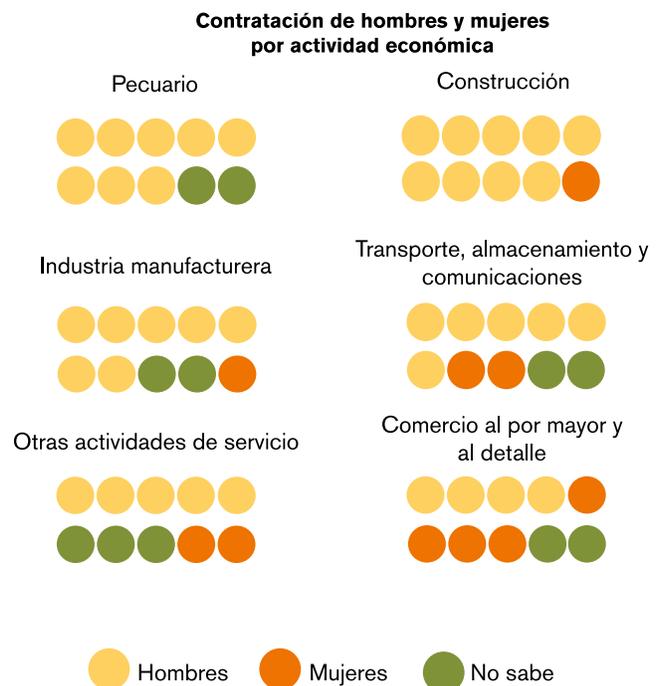
Rotación de empleados por ocupación técnica y actividad económica



5.3 PERFIL DEL PERSONAL CONTRATADO

La contratación de mujeres es relativamente baja en las actividades económicas investigadas, el sector que menos contrata mujeres es Construcción y el que más contrata es Comercio al por mayor y menor.

En cuanto a las edades, el rango más predominante es de 26 a 30 años (37%), en segundo lugar, más de 35 con 27%. Los jóvenes (18 a 25 años) representan el 14% de los contratados por estas empresas.





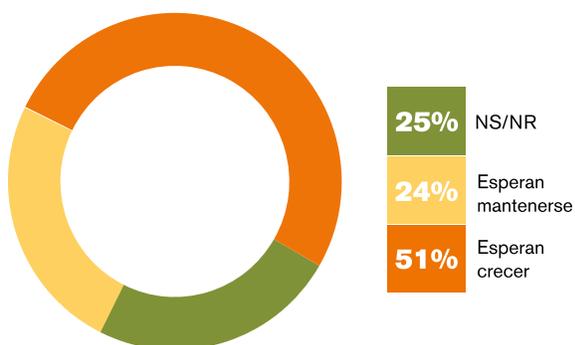


6. Demanda de ocupaciones técnicas

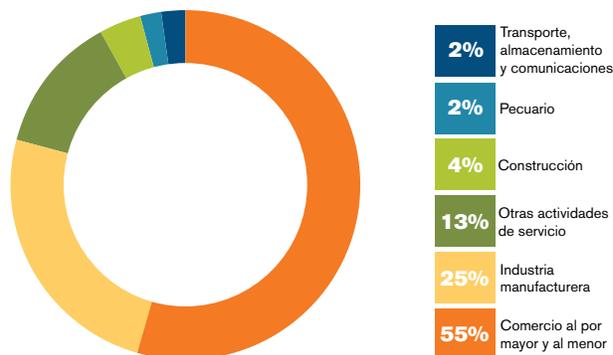
Más del 50% de las empresas tienen expectativas de crecer, lo que se traduce en empleos directos y en impactos positivos para las empresas dentro de sus respectivas cadenas de valor (proveedores,

compradores, logística, etcétera). La actividad económica que proyecta mayor crecimiento es Comercio y en segundo lugar Industria manufacturera.

Expectativas de crecimiento de las empresas



Distribución de empresas que esperan crecer desagregadas por sector económico



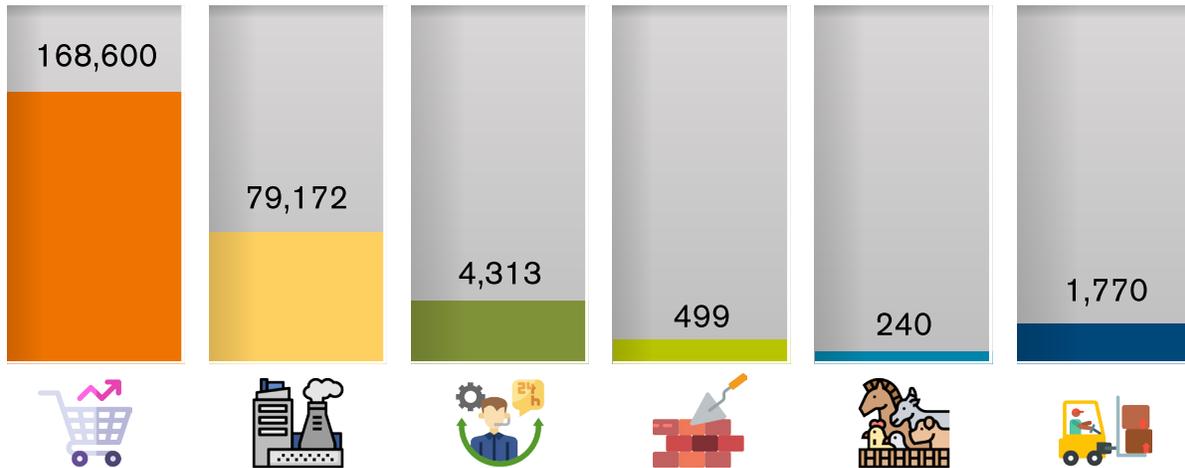
Las empresas que no tienen claridad sobre su crecimiento en los próximos 2 años, específicamente en cantidad de trabajadores, representan el 14% de los encuestados, de este 14%, **la mitad son micros y el 40% pequeñas.**

6.1 NUEVAS PLAZAS LABORALES ESPERADAS

La creación neta de empleos se refiere al número de empleos relacionados directamente con la expectativa real de las empresas incluidas únicamente dentro de la muestra, según sus proyecciones para los próximos dos años. De acuerdo con los hallazgos el sector con mayor potencial de inserción laboral es Comercio al por mayor y al menor, seguido de Industria manufacturera.



Actividades económicas con mayor potencial de inserción laboral en los próximos 2 años



Por ocupación, el top de las seis más demandadas por el mercado laboral son las siguientes:

Problemas que suele encontrar en los procesos de contratación de personal



Las ocupaciones de mayor demanda por actividad económica pueden variar un poco dependiendo de la naturaleza del sector:

Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Comercio al por mayor y al menor)



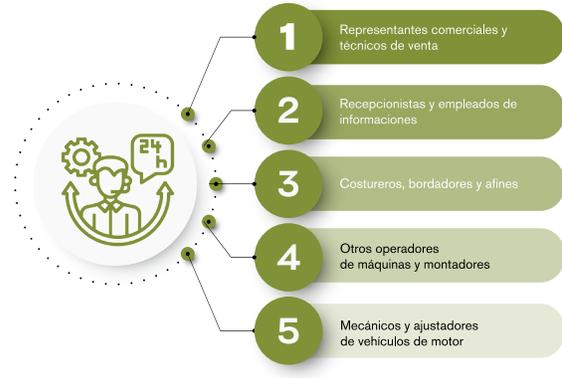
Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Construcción)



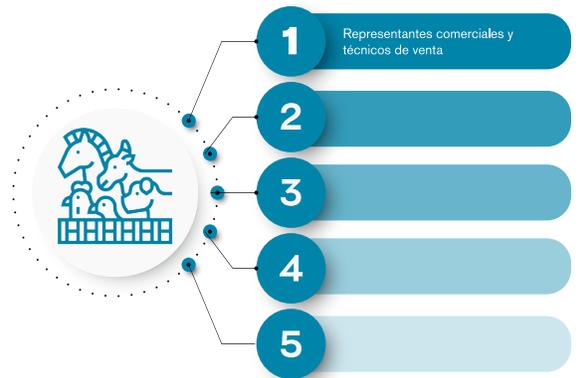
Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Industria manufacturera)



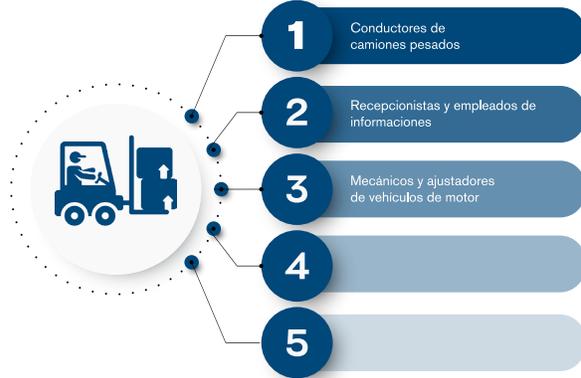
Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Otras actividades de servicio comunitario, social y personal)



Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Pecuario)



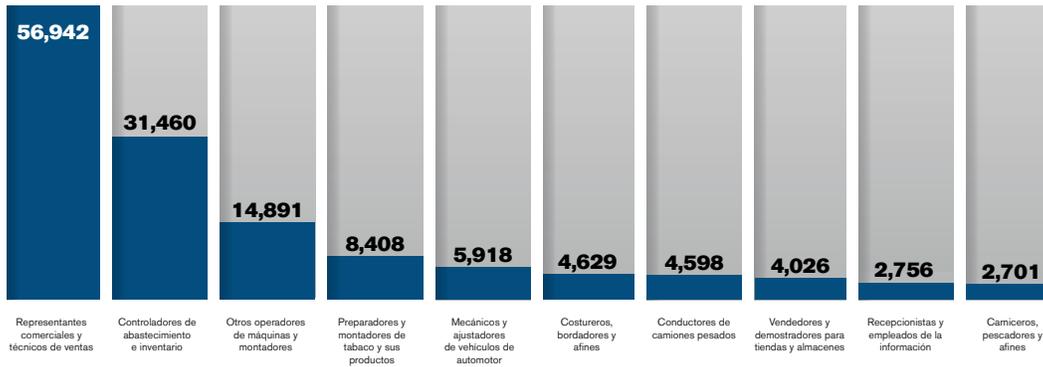
Ocupaciones técnicas más demandadas por sector económico (Transporte, almacenamiento y comunicaciones)



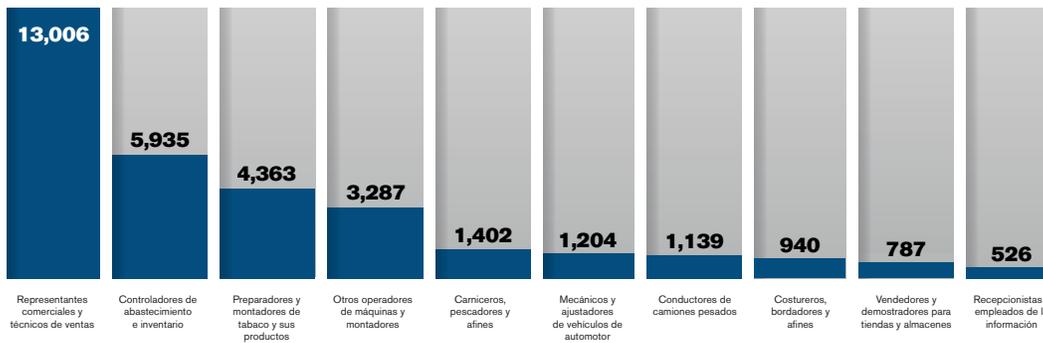
6.2 POTENCIAL DE INSERCIÓN LABORAL POR TERRITORIO Y OCUPACIÓN

También las ocupaciones más demandadas pueden variar según las características de los territorios, ejemplo: Estelí, en donde la Industria Manufacturera tiene mayor proyección de empleos por el tabaco.

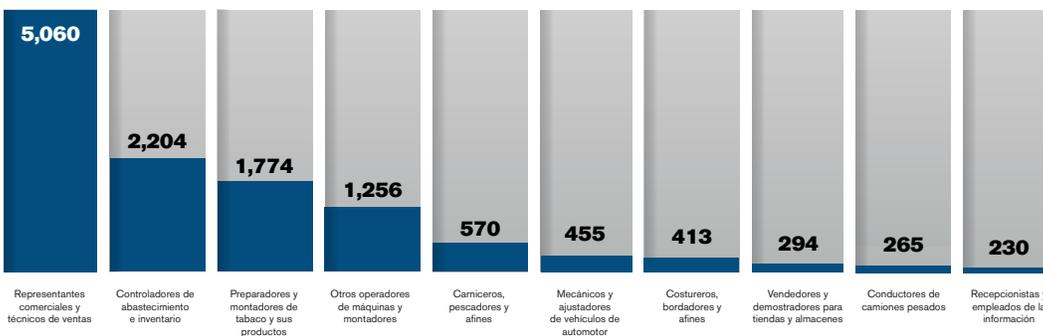
Potencial de inserción por territorio y ocupaciones
(Departamento de Managua)



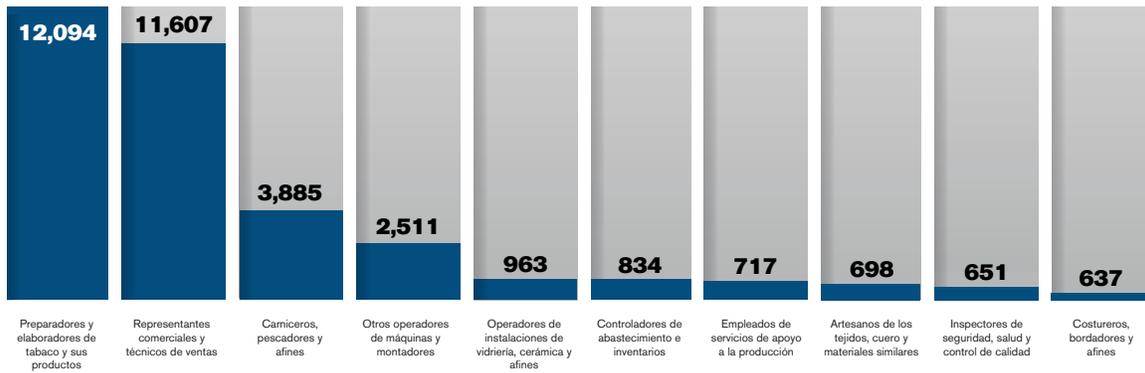
Potencial de inserción por territorio y ocupaciones
(Departamento de Masaya)



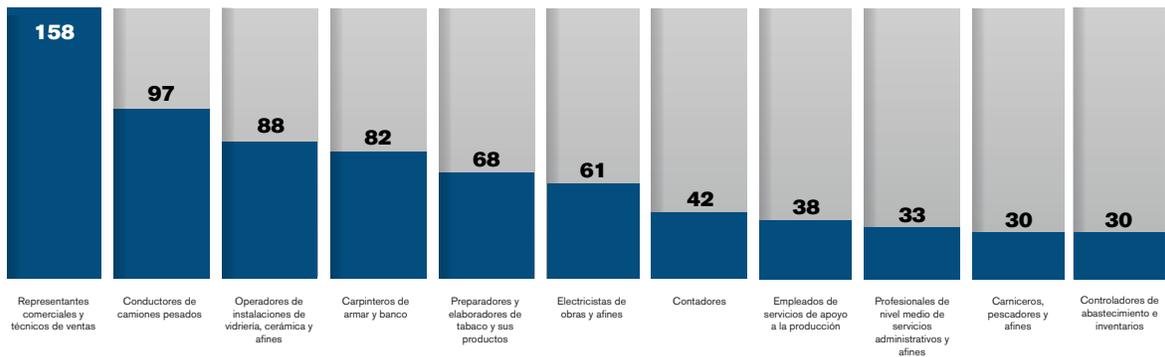
Potencial de inserción por territorio y ocupaciones
(Departamento de León)



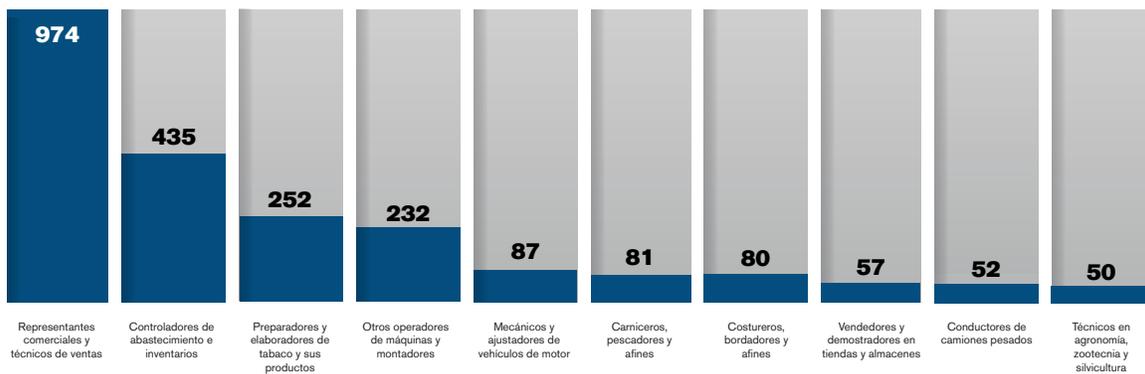
Potencial de inserción por territorio y ocupaciones (Departamento de Estelí)



Potencial de inserción por territorio y ocupaciones (Departamento de Madriz)



Potencial de inserción por territorio y ocupaciones (Departamento de Nueva Segovia)



6.3 COMPETENCIAS TÉCNICAS MÁS VALORADAS

Las competencias técnicas más valoradas por las empresas varían dependiendo de la ocupación y se requiere de un estudio más especializado para determinar aquellas que se requieren según

el puesto. No obstante, con esta investigación se lograron identificar algunas competencias genéricas, las que se muestran en la siguiente imagen.

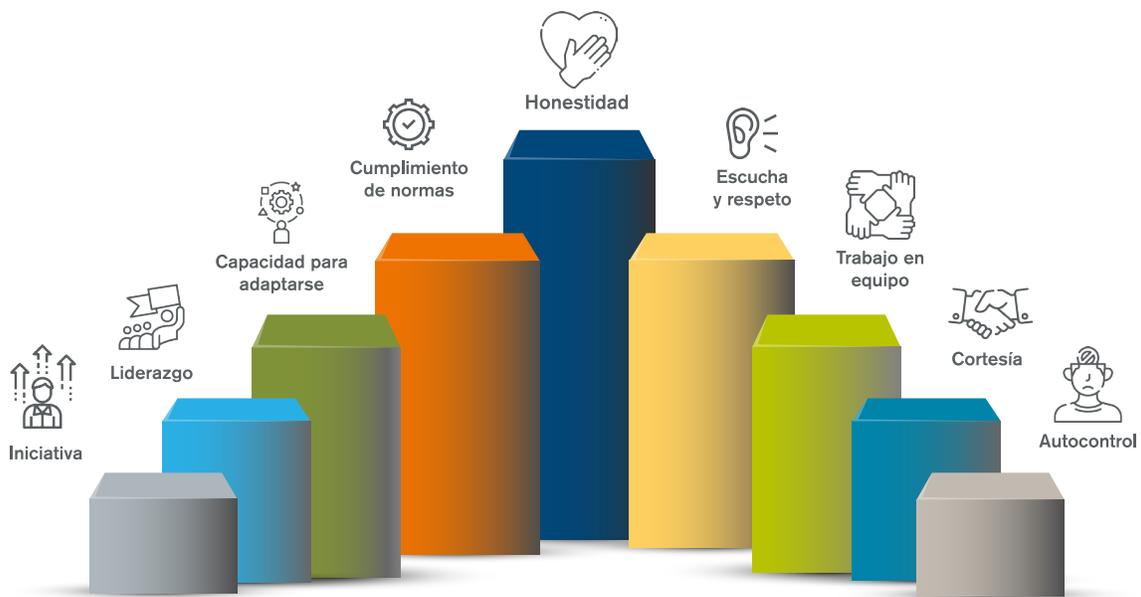
Competencias técnicas más valoradas



6.4 COMPETENCIAS BLANDAS MÁS REQUERIDAS

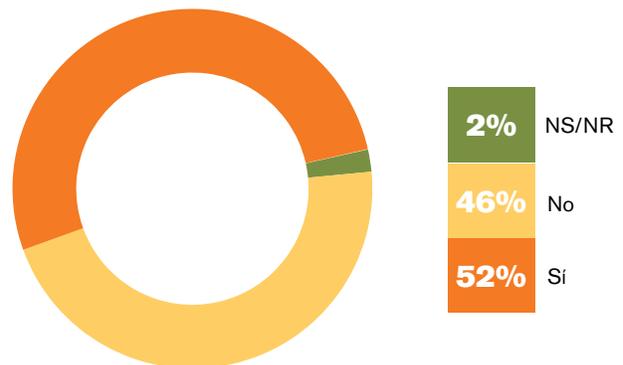
Las competencias blandas son aquellas relacionadas con la capacidad de interactuar de manera eficaz a nivel personal y profesional, son transversales a las competencias técnicas y junto

con las competencias técnicas, incrementan la empleabilidad de la persona. Las más valoradas para la contratación y permanencia del personal según las empresas son:



A pesar de que las competencias blandas son muy bien valoradas por las empresas, una proporción significativa (52%) tiene dificultades para encontrar personal que las posean, lo que representa una oportunidad para la oferta formativa en este ámbito.

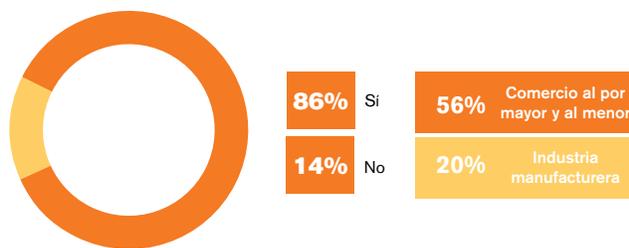
Dificultad de las empresas para contratar personal que tengan las competencias blandas requeridas



7. Disposición a contribuir en la mejora formativa

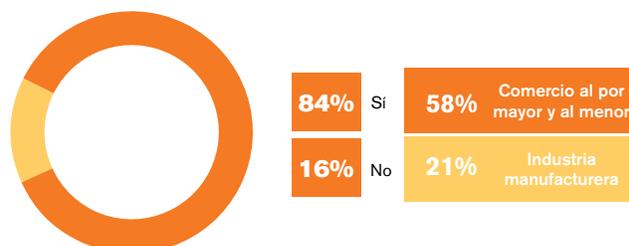
En general se puede observar que la mayoría de las empresas consultadas (86%) están interesadas en contribuir con el INATEC en el desarrollo de contenido para nuevas ofertas de capacitación. De este porcentaje, las empresas de Comercio al por mayor y menor muestran más interés (56%) y en segundo lugar las empresas de la Industria manufacturera con 20%.

Desarrollar contenido para nuevas ofertas de capacitación



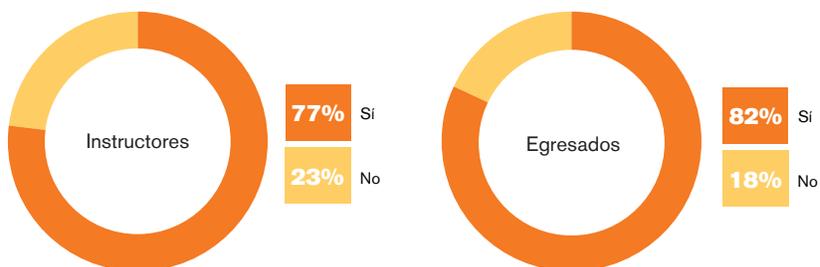
Igualmente, a la mayoría de las empresas (84%) les gustaría participar en el desarrollo de ambientes de aprendizaje (aulas – talleres) para la nueva oferta formativa. De este 84%; un 58% de las empresas pertenecen a Comercio al por mayor y menor, seguido de Industria Manufacturera (21%).

Desarrollar ambientes de aprendizaje



Además, con una leve disminución que los casos anteriores, también la mayoría de las empresas (77%) estarían dispuestas a colaborar en la actualización de instructores mediante programas de pasantías en sus empresas. Y un porcentaje mayor al de los instructores (82%) les interesaría ofrecer pasantías a los jóvenes egresados de los cursos.

Pasantías para instructores y egresados



8. Conclusiones

El conocimiento del mercado laboral en términos de educación técnica y formación profesional constituye una herramienta poderosa para la disminución del desequilibrio entre la demanda y la oferta laboral en Nicaragua.

La anticipación a las necesidades cambiantes debido a las disrupciones tecnológicas, sociales y ambientales disminuye el riesgo de rezago con respecto a las principales economías y representa una oportunidad para mejorar los programas de cooperación empresariales con los centros de formación.

Es importante destacar que el 56% de las empresas encuestadas prevé un crecimiento de sus operaciones y el 43% proyecta que cambiará su número de trabajadores, más del 80% de esta proporción de empresas que cambiará su número de trabajadores; lo hará incrementando su fuerza laboral.

Con base a ese potencial de inserción laboral, se identificó que las ocupaciones que tendrán mayor demanda en los próximos dos años son: Representantes comerciales y técnicos de ventas con más de 87 mil empleos; empleados de control de abastecimiento e inventario con más de 40 mil empleos; preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos con más de 27 mil empleos; otros operadores de máquinas y montadores con más de 22 mil empleos; y mecánicos y ajustadores de vehículos de motor con más de 8 mil empleos.

A nivel territorial hay algunas variaciones dependiendo de las actividades económicas más representativas del territorio, particularidades que deben tenerse en cuenta, como preparadores y elaboradores de tabaco que en Estelí ocupa el primer lugar.

En cuanto al establecimiento de alianzas con los Centros de Formación Técnica, más del 80% de las empresas consultadas en los sectores priorizados para el estudio expresaron su anuencia a participar en diferentes acciones posteriores al estudio.

Otro hallazgo muy relevante es que las empresas dan gran valor a las competencias blandas ya que más del 50% de las empresas consultados mencionaron la dificultad para encontrar personal con las características más deseadas.



Las primeras tres recomendaciones surgen como resultado del análisis de la información recopilada y analizada de acuerdo con los objetivos definidos para el estudio. La última recomendación se genera por la realización misma del estudio, como es la necesidad continua de conectar la oferta de formación con la demanda del mercado laboral.

RECOMENDACIÓN 1:

Prioridad: Alta

Temporalidad: Corto plazo

Fortalecer o actualizar la oferta técnica actual de centros de formación públicos y privados, hacia las ocupaciones más demandadas por el mercado laboral. Se recomienda dar prioridad a las cinco más demandas a nivel nacional, pero también, tener en cuenta las ocupaciones más demandadas en los territorios.

TOP DE LAS 5 OCUPACIONES MÁS DEMANDAS EN TODOS LOS TERRITORIOS

Nº.	Ocupación (grupo primario)	Código CUONIC
1	Representantes comerciales y técnicos de ventas;	3415
2	Empleados de control de abastecimiento e inventario	4131
3	Preparadores y elaboradores de tabaco y sus productos;	7416
4	Otros operadores de máquinas y montadores;	8290
5	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.	7231

Este fortalecimiento podría implicar actualización y/o adecuación de documentos curriculares, mejora o desarrollo de los espacios de aprendizaje y la actualización técnica de instructores, entre otros.

RECOMENDACIÓN 2:

Prioridad: Alta

Temporalidad: Corto plazo

Aprovechamiento de las empresas que están de acuerdo en colaborar con pasantías, actualización de documentos curriculares y asesoramiento en la instalación de ambientes de aprendizaje.

Esta recomendación surge por el alto grado de interés manifestado por las empresas encuestadas para participar en alianzas, de acuerdo con las áreas de interés definidas para el estudio: desarrollo curricular, pasantías para instructores y participantes, y asesoría en la adecuación de espacios de aprendizaje. Los datos de contacto de cada empresa se encuentran en el directorio de empresas que es un producto específico de esta consultoría.

RECOMENDACIÓN 3:

Prioridad: Alta

Temporalidad: Corto plazo

Potenciar los esfuerzos para divulgar la oferta actual dirigida a fortalecer las competencias blandas, con el fin de aprovechar el alto interés de las empresas en estas habilidades y contribuir a la reducción de la brecha identificada en el estudio, donde solo el 39% está capacitando a su personal.

Dados estos hallazgos, es recomendable concientizar y promover en las empresas el desarrollo de los trabajadores en estas áreas.



RECOMENDACIÓN 4

Prioridad: Intermedia

Temporalidad: Mediano plazo

Automatizar la identificación de las demandas del mercado laboral, por medio del uso tecnologías de minería de datos y analítica de negocios, para la identificación temprana de cambios en las demandas del mercado laboral.

- Estas tecnologías permitirán identificar tendencias, a través de la utilización de palabras claves encontradas en la descripción de puestos, publicadas en las bolsas de trabajo en internet.
- En paralelo, se recomienda formar un equipo de monitoreo que funcione como un observatorio laboral, a modo de piloto, en un primer momento se podrían enfocar en uno o dos sectores o /territorios.

Algunas de las acciones a considerar son:

- Conformación de un equipo de monitoreo u observatorio laboral.
- Orientación en sectores de mayor empuje o dinamismo: comercio al por mayor y menor; industria manufacturera.
- Verificación de datos en paralelo con la demanda de los cursos ofrecidos por el INATEC, para calibrar información
- Escalar proyecto, de ser necesario, a otros sectores.

Sustainable Development Goals | United Nations Development Programme. (z.d.). UNDP. Geraadpleegd op 19 maart 2022, van https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQjw29CRBhCUARIsAOboZbJENgUPthGhOP-zxhIGwoRTOag72hRq8fjHG62PM7VxOuCFkdDwxJ0aAndWEALw_wcB

Cartografía Digital y Censo de Edificaciones | Banco Central de Nicaragua. (2016). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/cartografia-digital-y-censo-de-edificaciones>

Censo económico Urbano. (2010). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www.inide.gob.ni/Home/censoEcoUrbano>

Chiavenato Idalberto. 1999. Administración de Recursos Humanos. Quinta Ed. México McGraw Hill.

Chiavenato, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGY>

Clasificador uniforme de las actividades económicas de Nicaragua. (2005). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www.inide.gob.ni/docu/censos2005/CUAEN/CUAEN.pdf>

El PIB de Nicaragua crecerá de 7,5 % a 9,5 % en 2021, según el Banco Central. (s. f.). SWI swissinfo.ch. Recuperado 21 de febrero de 2021, de https://www.swissinfo.ch/spa/nicaragua-econom%C3%ADa_el-pib-de-nicaragua-crecer%C3%A1-1-de-7-5---a-9-5---en-2021--seg%C3%BAn-el-banco-central/47189716#:~:text=Buscar-,El%20PIB%20de%20Nicaragua%20crecer%C3%A1%20de%207%2C5%20%25%20a%209,2021%2C%20seg%C3%BAn%20el%20Banco%20Central&text=Para%20el%202022%2C%20el%20Banco,3%2C5%20%25%2C%20detail%C3%B3

Encuesta de Empresas Sostenibles 2015. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2022, de https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/presentacion_encuesta2015.pdf

Eslava, Edgar (2004), Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>

Koontz, Harold y Wehrich, Heinz (2004), Administración: una perspectiva global. 12ª ed. México. MX: McGrawHill. 804p. ISBN. 970-10-3949-1

Nicaragua: panorama general. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www.bancomundial.org/es/country/nicaragua/overview#1>

Reporte Global de Competitividad 2018–2019. (2018, 17 octubre). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www2.deloitte.com/ni/es/pages/about-deloitte/press-releases/reportes-global-de-competitividad-2018-2019-foro-economico-mundial.html>

The Global Competitiveness Report 2018. (2018). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>



PARA MAYOR INFORMACIÓN DIRIGIRSE A:

Swisscontact | Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico.
Villa Fontana del Restaurante Zócalo 2 C. al Sur, media cuadra abajo, casa No. 150.

Managua, Nicaragua

Tel: +505 22524667, +505 22524791

www.swisscontact.org