

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



© Ppictures

Contenido

Características principales y desafíos

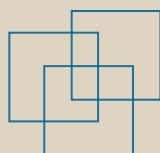
Programas activos del mercado de trabajo

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

Regulación de las agencias de empleo privadas

Anexo: Evolución institucional del servicio público de empleo en Nicaragua

Bibliografía



Nicaragua

Características principales y desafíos¹

- Situación del mercado de trabajo y del empleo

Nicaragua es el segundo país más pobre de América Latina. Tras la crisis económica y financiera mundial de 2008-2009, el crecimiento económico se ha acelerado, provocando una recuperación progresiva del empleo en sectores como el de los servicios, el comercio y la manufactura en las zonas de exportación.² Del

1 Este documento forma parte de una iniciativa conjunta entre el Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, y Equipo de Trabajo Decente para el Cono Sur de América Latina de la OIT para la elaboración de una serie de Notas sobre los Servicios Públicos de Empleo de países seleccionados de América Latina y el Caribe. Este número fue preparado por Zulum Avila, Especialista en Servicios de Empleo de la OIT y contó con las aportaciones del Programa FOIL de la OIT. Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de la autora y no necesariamente representan el pensamiento de la OIT.

2 La disciplina de las políticas macroeconómicas ha contribuido a mantener una economía estable con un crecimiento del PIB del 4.6 por ciento en 2014 (BCN, 2014).

2010 al 2013, la tasa de desempleo decreció de un 9.3 por ciento a un 6.7 por ciento, respectivamente (MTSS, 2013). No obstante, en el caso de Nicaragua, las estadísticas de desempleo requieren ser consideradas en relación al alto nivel de informalidad que prevalece en el país, mismo que se estima en cerca de dos tercios de la fuerza de trabajo. Si bien la reducción de la pobreza sigue siendo una prioridad nacional, especialmente en las zonas rurales, donde el 80 por ciento de los más pobres de trabajo vive, la estabilidad económica y política que prevalece ha permitido que los responsables políticos se centren también en las estrategias de mercado de empleo y trabajo (Banco Mundial, 2013).

Si bien la reducción de la pobreza sigue siendo una prioridad nacional, especialmente en las áreas rurales donde el 80 por ciento de los pobres vive y trabaja, la estabilidad política y económica general han permitido a los hacedores de políticas focalizar también la atención en las estrategias de empleo y del mercado de trabajo (Banco Mundial, 2013). En los próximos años se prevé un cambio en la composición demográfica de la fuerza de trabajo, con un aumento de la proporción de personas en edad de trabajar, lo que supone una oportunidad para que el país mejore las competencias de su fuerza de trabajo, en particular las de los jóvenes y de quienes buscar entrar por primera vez al mercado laboral (Gobierno de Nicaragua, 2012). Por consiguiente, son necesarios mayores esfuerzos de consolidación en el futuro para reducir de manera significativa la pobreza, fortalecer la economía y mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo.

- **Estrategia nacional para mejorar la empleabilidad y la calidad del trabajo**

El Gobierno de Nicaragua considera la mejora de la empleabilidad de la fuerza de trabajo como una estrategia para impulsar la productividad, aumentar los ingresos y reducir la pobreza en general. Esta estrategia está integrada en el Plan Nacional de Empleo Digno 2013-2016, que instruye al Ministerio de Trabajo (MITRAB) la implementación del Programa Nacional de Inserción Laboral. El principal objetivo del programa es mejorar el acceso al mercado de trabajo ampliando los servicios públicos de empleo y

los programas activos del mercado de trabajo financiados con recursos públicos, incluida la capacitación en el lugar de trabajo. Durante los cinco últimos años, la mayor sensibilización acerca de la necesidad de desarrollar capacidades institucionales para mejorar el acceso al mercado de trabajo ha llevado a una rehabilitación gradual del servicio público de empleo en Nicaragua (SEPEM).

- **Desafíos en el empleo y en el entorno de las políticas**

Habida cuenta de la capacidad de su economía para promover la creación de empleo en la economía formal, Nicaragua se enfrenta a los siguientes desafíos para aprovechar el potencial del SEPEM:

- una fuerza de trabajo con niveles de educación bajos;³
- unas tasas persistentemente altas de empleo informal (75,7 por ciento) y subempleo (53,7 por ciento);⁴
- unas tasas de desempleo altas de las personas con educación secundaria (10,2 por ciento) y superior (12 por ciento).⁵

SEPEM tiene un rol primordial para lograr una mejor integración en el mercado de trabajo y una colocación efectiva en el empleo. Los buscadores de empleo en Nicaragua suelen necesitar un nivel alto de apoyo que incluye necesariamente la prestación de servicios tanto esenciales como complementarios, incluida la derivación a programas de apoyo al empleo. Los resultados del trabajo del SEPEM dependen en gran

3 Nicaragua tiene uno de los niveles de educación más bajos de América Latina y Centroamérica. Se calcula que puede llevar 23 años el conseguir que como mínimo el 50 por ciento de la población haya completado el segundo ciclo de educación secundaria o un nivel superior (Gutiérrez, Paci y Ranzani, 2008).

4 Datos de 2010 (OIT, 2012).

5 Datos de 2012 (OIT, 2013).

medida de las circunstancias del país, en particular la capacidad limitada de la economía para crear empleo de calidad. Por ejemplo, en el 2013, el MITRAB estimó que el sector privado tenía la capacidad de absorber solamente al 44.4 por ciento del total de la oferta de mano de obra. Adicionalmente, la falta de una política de empleo nacional general obstaculiza el establecimiento de conexiones estratégicas entre las políticas de creación de empleo, el desarrollo de las capacidades y otros mecanismos de intervención en el mercado de trabajo, incluidos los servicios de empleo.

- **Servicios de empleo limitados por dificultades de financiación**

El SEPEM gestiona una oficina central de empleo en Managua, que presta la totalidad de la gama de servicios de empleo. Los puntos de contacto regionales se encuentran en las oficinas departamentales del MITRAB, presentes en 14 de los 16 departamentos administrativos del país. Estas oficinas de contacto actúan como puerta de acceso para los buscadores de empleo y los empleadores a un nivel básico de servicios de empleo, como información sobre puestos de trabajo o servicios de puesta en relación de las ofertas y las demandas de empleo. Los servicios de asesoramiento y derivación a programas de promoción del empleo se prestan únicamente en un tercio de las oficinas departamentales y en algunos municipios en los que el MITRAB tiene representación. Las facilidades de autoservicio, ya sea por teléfono o por Internet, aún no se han puesto en marcha. En un futuro dichas facilidades contribuirán a la ampliar el alcance de la prestación de servicios y divulgación de información sobre el mercado de trabajo a nivel local.

Al día de hoy, el SEPEM sigue funcionando a pequeña escala. La implementación plena de una red descen-

tralizada de oficinas de empleo se ha visto limitada por las restricciones presupuestarias. Los servicios a los buscadores de empleo se prestan básicamente a través de actividades en grupo en las instalaciones del SEPEM. Todos los puntos de contacto para la prestación de servicios de empleo cuentan como mínimo con un analista de empleo, que a efectos administrativos depende de una oficina del MITRAB. En la práctica, los analistas de empleo que trabajan a tiempo completo para el SEPEM suelen dedicar el 30 por ciento o más de su jornada laboral a otras actividades de la Dirección del MITRAB. A pesar de la escasez de personal, la mayoría de los funcionarios que atienden al público cuenta con un título universitario de primer ciclo o calificaciones académicas superiores en una disciplina relacionada con la prestación de servicios de empleo. Esto ha ayudado a la dirección a superar las carencias cotidianas en materia de capacidad operativa y a aumentar el número de buscadores de trabajo a los que se presta apoyo. Durante los cinco últimos años, el SEPEM ha multiplicado por cinco el número de colocaciones respecto del número total de buscadores de empleo registrados hace diez años. No obstante, la falta de fondos sigue retrasando la transformación de los puntos de contacto regionales en oficinas de empleo locales bien equipadas y dotadas de personal suficiente. En el 2013, el SEPEM organizó por el Primer Encuentro de Servicios de Empleo en Nicaragua, en colaboración con actores locales y agencias de empleo privadas, con el propósito de establecer una alianza que facilite la creación de una red de servicios de empleo (OIT, 2015). Además, la reciente creación de consejos nacionales laborales pudiera brindar la posibilidad de vincular las actividades del SEPEM a los proyectos regionales y locales de desarrollo emprendidos por otros actores interesadas (por ejemplo, organizaciones de empleadores, proveedores de formación profesional y organizaciones sin ánimo de lucro), creando sinergias que favorecerán el crecimiento de las tasas de colocación.

Programas activos del mercado de trabajo

En términos generales, la capacidad del MITRAB para implementar los programas activos del mercado de trabajo es insuficiente. Los programas implementados incluyen la promoción del empleo para los jóvenes socialmente desfavorecidos, primeras iniciativas laborales y programas de autoempleo. Las intervenciones suelen ser a pequeña escala y se centran en grupos de población que se enfrentan a problemas particulares para encontrar y mantener un empleo. Considerando el escaso número de be-

neficiarios, el impacto general de estas medidas sigue siendo bajo. Así, por ejemplo, el Programa de Inserción Inicial Laboral, un programa de pasantías dirigido a los jóvenes titulados que acceden por vez primera al mercado de trabajo atiende a una media de 30 personas recién tituladas al año. Por su parte, el Programa de Autoempleo proporciona herramientas o equipos para crear empresas a unos 100 candidatos al año (MHCP, 2012).

La sostenibilidad de los programas activos del mercado de trabajo supone un enorme reto pues los programas activos del mercado de trabajo no cuentan con una financiación regular, sino que son fondeados de forma provisoria por agencias internacionales de desarrollo. Sin embargo, los programas internacionales de desarrollo que enfatizan en el sentido de pertenencia de los mismos, han proporcionado al SEPEM asistencia técnica en la creación de capacidades a escala local. Así, por ejemplo, el Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración, 2009-2013, fija el objetivo principal de mejorar las oportunidades de empleo para los buscadores de trabajo de entre 15 y 24 años de edad procedentes de zonas urbanas y rurales marginadas.⁶ En el marco de este programa, la creación de capacidad incluye la creación de nuevas oficinas/puntos de contacto en municipios seleccionados y formación para el personal. A través de este programa, el SEPEM ha prestado servicios de apoyo en la búsqueda de empleo y de asesoramiento laboral a la población objetivo, así también ha brindado apoyo a los beneficiarios para acceder a actividades de formación sobre iniciativa empresarial. El Programa Conjunto ha atendido a 2.328 participantes, de los cuales, 1.706 crearon sus propias empresas, 221 participaron en talleres de apoyo para la búsqueda de empleo y 22 fueron colocados en pasantías en empresas locales (F-ODM, 2013).

La mejora efectiva de la empleabilidad a través de la prestación de servicios de apoyo en la búsqueda de empleo y de asesoramiento laboral conlleva la

orientación a grupos seleccionados antes, durante y después de su participación en los programas activos del mercado de trabajo. La limitada capacidad disponible en materia presupuestaria y de dotación de personal del SEPEM restringe tanto la prestación de servicios de empleo como la implementación de programas activos del mercado de trabajo. Además, la coordinación entre ambas áreas de trabajo no se ha establecido formalmente. Así, por ejemplo, el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), la institución nacional encargada de organizar la formación profesional y la capacitación continua, está adscrito al MITRAB, pero sin que se haya suscrito un protocolo de colaboración formal con el SEPEM para asegurar la buena coordinación de los esfuerzos respectivos.

La asignación de fondos suficientes es otro aspecto decisivo para una implementación eficiente de los programas activos del mercado de trabajo. En 2013, la inversión en los programas activos del mercado de trabajo correspondía al 4 por ciento del presupuesto total del Ministerio de Trabajo, una de las sumas más reducidas asignada a una agencia gubernamental en Nicaragua.⁷ No obstante, las asignaciones presupuestarias han ido aumentando desde 2001, observándose un aumento del 26 por ciento en las previstas para 2015 (MHCP2012). En la práctica, las asignaciones presupuestarias con cargo a las arcas públicas siguen siendo insuficientes para situar los programas a un buen nivel.

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

En Nicaragua, los buscadores de empleo y los empleadores dependen en gran medida de las redes sociales para encontrar, respectivamente, puestos de trabajo y candidatos. Con todo, cabe señalar que

6 El Programa estuvo financiado por el Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM) y fue implementado en colaboración con una serie de agencias gubernamentales nacionales, incluido el MITRAB y el SEPEM.

7 En 2013 el presupuesto total del Ministerio de Trabajo era de 59,3 millones de córdobas (2,3 millones de dólares de los Estados Unidos) (MHCO, 2012). Tipo de cambio: Banco Central de Nicaragua, 8 de abril de 2014.

la rehabilitación gradual del SEPEM que se inició en 2009 ha arrojado resultados positivos, con un número cada vez mayor de buscadores de empleo atendidos y colocados. Se calcula que, en la actualidad, el SEPEM atiende al 0,2 por ciento de la población económicamente activa, sin embargo, solo tiene capacidad de colocar en el empleo al 30 por ciento de los buscadores de empleo registrados cada año (MITRAB, 2013). Considerando las limitaciones presupuestarias y de personal con las que funciona, la eficiencia del SEPEM en la colocación es elevada en relación con el número de vacantes de empleo y de buscadores de empleo registrados. Con un 80 por ciento de las vacantes de empleo registradas por el SEPEM cubiertas, se observa un fortalecimiento de la capacidad operativa (Arroyo, 2012). La oficina central de Managua procesa únicamente una quinta parte del total de las colocaciones. Así pues, la aportación de los puntos de contacto regionales es significativa y puede llegar hasta el 15 por ciento del total de las colocaciones de una región.

La introducción de un programa informático para la automatización de la puesta en relación de las ofertas y las demandas de empleo (SISEPEM) ha contribuido a optimizar los procesos de selección de vacantes y de candidatos, aunque el acceso al mismo sigue estando limitado a los analistas de empleo. Aunque ya se ha elaborado un marco para establecer un portal de empleo en línea, los esfuerzos del SEPEM siguen centrándose en ampliar el asesoramiento a los buscadores de empleo y en la derivación de los mismos a iniciativas de capacitación en el lugar de trabajo y de autoempleo. La decisión de priorizar el fortalecimiento de la prestación de estos servicios refleja que los buscadores de empleo que utilizan los servicios del SEPEM sacan mayor provecho de los servicios de búsqueda de empleo y de asesoramiento que proporcionan directamente los analistas de empleo. La mayoría de los usuarios del SEPEM han completado el primer ciclo de educación secundaria y prefieren recurrir a la búsqueda de empleo asistida que al autoservicio (MITRAB, 2011). Los titulados recientes de centros de formación profesional y ocupacional que buscan su primer trabajo son los que más recurren a los servicios de información y asesoramiento laborales del SEPEM.⁸ La expansión de los servicios de asesoramiento también contribuirá a crear un mayor conocimiento sobre su disponibilidad, sobre todo entre las mujeres, alentándolas a formarse y a incorporarse a ocupaciones en las que, hasta la fecha, la representación femenina ha sido baja. A la fecha, la mayoría de los usuarios del SEPEM son hombres, al igual que el 70 por ciento de los buscadores de empleo, y el 60 por ciento de

los empleadores que registran vacantes en los servicios de empleo buscan explícitamente candidatos hombres. Por ejemplo, los puestos de trabajo en la industria pesada y en la construcción (sectores en los que tradicionalmente predomina la mano de obra masculina) representan el 59 por ciento de las vacantes del SEPEM (MITRAB, 2011).

La mayor parte de las vacantes de empleo registradas en el SEPEM ofrecen contratos de corta duración y se concentran en el sector de los servicios; ya que las pequeñas y medianas empresas representan cerca del 70 por ciento de toda la actividad empresarial del país (MITRAB, 2013). La percepción errónea de que los servicios públicos de empleo son prestados por personal que también lleva a cabo inspecciones del trabajo o evalúa el cumplimiento de las normas del trabajo hace que algunos empleadores no recurran a los analistas de empleo, limitando en consecuencia el número de empleadores que atienden. Así pues, si que quiere generar confianza y establecer asociaciones con más empresas, es fundamental definir claramente la identidad institucional del SEPEM. Los empleadores que han recurrido a los servicios del SEPEM suelen mostrarse satisfechos del resultado. No obstante, han manifestado la necesidad de que los procesos de selección sean más precisos y respondan mejor a la demanda de candidatos con educación superior en ocupaciones en las que escasea la oferta de mano de obra (Arroyo, 2012). A partir del 2012, el SEPEM organiza de manera regular encuentros empresariales a nivel local para promover los servicios de empleo y proporcionar información en varias áreas temáticas, por

8 Sin embargo, en general, el número de titulados jóvenes que atiende el SEPEM sigue siendo limitado. Según una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2010, cerca del 80 por ciento de los jóvenes ha obtenido su primer empleo a través de contactos familiares o redes sociales, y solo el 1,3 por ciento ha recurrido al servicio público de empleo (Metzner y Muñoz, 2012).

ejemplo, buenas prácticas de reclutamiento y el respeto a la equidad de género; así como las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores, particularmente con respecto a la salud y seguridad en el trabajo y las obligaciones por seguridad social. Del 2012 al 2014, el SEPEM organizó 11 encuentros que fueron atendidos por 388 empleadores de varios sectores incluidos los hoteles y los restaurantes, la industria y la manufactura, el comercio y los servicios personales, las telecomunicaciones y los seguros (OIT, 2015).

En la actualidad, existe una falta de conexión entre el SEPEM y el Observatorio del Mercado Laboral,

aunque está previsto resolver esta cuestión utilizando una metodología común para recopilar y procesar la información generada por las oficinas de empleo. Las medidas adoptadas en esta dirección incluyen el establecimiento de un número reducido de indicadores para supervisar el cumplimiento de los objetivos fijados centralmente. Los esfuerzos para aumentar el número de vacantes de empleo registradas por el SEPEM incluyen acuerdos de colaboración con 57 gobiernos municipales. Con todo, la falta de voluntad política y los deficientes mecanismos de implementación han impedido que estos acuerdos se cumplan plenamente (Arroyo, 2012).

Regulación de las agencias de empleo privadas

El Acuerdo Ministerial núm. JCHG-004-04-07 de 25 de abril de 2007 establece el marco normativo que rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, limitándolo a los servicios consistentes en poner en contacto a buscadores de empleo y oferta laboral, sin intervenir como parte en los contratos de trabajo. Las agencias cuyos servicios también incluyen la colocación de trabajadores nicaragüenses en el extranjero necesitan una autorización especial. Los servicios de colocación pueden prestarlos organizaciones sin ánimo de lucro y agencias que cobran por sus servicios. Sin embargo, de conformidad con el principio de la prestación gratuita de servicios, las agencias de empleo privadas no están autorizadas cobrar a los buscadores de empleo, ni directa ni indirectamente. El MITRAB es el responsable de conceder las autorizaciones y de la supervisión de las operaciones de las agencias de empleo privadas. En 2013, la base de datos pública del MITRAB tenía registradas a 20 agencias (MITRAB, 2013).

La subcontratación de mano de obra y la actividad de las agencias de empleo privadas que colocan a trabajadores en empresas usuarias están reguladas por el Código del Trabajo (artículos 9 y 11). En la actualidad, el Código del Trabajo establece responsabilidad primaria a los subcontratistas⁹ pero no así a las agencias que ponen trabajadores a disposición de empresas usuarias. La mayoría de las agencias de empleo privadas del país proporcionan servicios de colocación principalmente a trabajadores domésticos, y en menor número, a trabajadores profesionales. Como las agencias de empleo privadas han registrado un rápido aumento en Nicaragua, el MITRAB tiene previsto ampliar la protección contra posibles abusos y prácticas fraudulentas por parte de las agencias que

emplean a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de empresas usuarias, en todos los sectores.

En 2009, el Ministerio preparó un proyecto de ley que introduce el concepto de responsabilidad conjunta entre las agencias de empleo privadas y las empresas usuarias (Asamblea Nacional, 2009). El proyecto de ley también establece la responsabilidad mutua en relación con el pago de los salarios, las prestaciones obligatorias de seguridad social y la indemnización de los trabajadores en caso de insolvencia. Básicamente, esta legislación ofrecerá protección a los trabajadores y una mayor transparencia en el mercado de trabajo al codificar los distintos niveles de responsabilidad de las agencias

9 La responsabilidad secundaria se impone solo a los contratistas del sector de la construcción en relación con los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

de empleo privadas y las empresas usuarias. A la fecha la promulgación de la ley sigue pendiente. La percepción equivocada de que la ley impone una doble responsabilidad a las empresas usuarias ha demorado el proceso de aprobación.

En 2013, Nicaragua ratificó el Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que establece la protección de los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores contratados o colocados por agencias de empleo privadas, frente a posibles prácticas abusivas. Los países ratificantes están obligados a regular el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan y emplean a trabajadores domésticos, a establecer las

obligaciones de las agencias, a instaurar mecanismos para la investigación de las quejas que se presenten y sanciones en caso de violación, así como a promover acuerdos bilaterales o multilaterales de cooperación. El Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) prevé un marco integral para regular el funcionamiento de los proveedores privados de servicios de empleo. Se trata de un instrumento estrechamente ligado al Convenio de la OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), que Nicaragua ratificó en 1981. Por consiguiente, el alcanzar un consenso a través de un diálogo fructífero entre los interlocutores sociales facilitará la reforma legislativa destinada a proteger los derechos de los trabajadores y a asegurar que los empleadores cuentan con la flexibilidad que necesitan.

ANEXO

EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN NICARAGUA

1981	Creación de la Dirección de empleo ^{a/} Ratificación del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) ^{b/}
1982-83	Establecimiento del Servicio Nacional de Empleo
1985	Expansión y descentralización de las oficinas regionales de empleo
1991	Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) ^{c/}
1997	Autorización para la operación de las agencias de empleo privadas ^{d/}
2002	Fortalecimiento y expansión de las oficinas de empleo Lanzamiento de la base electrónica del servicio de empleo
2007	Resolución Ministerial para la operación de agencias de empleo privadas ^{e/}
2012	Introducción de los encuentros empresariales entre el SEPEM y los empleadores como práctica regular
2013	Celebración del Primer encuentro Nacional entre el SEPEM, los actores sociales y las agencias de empleo privadas

a/ Decreto núm. 827 del 28 de septiembre de 1981 y reglas orgánicas correspondientes de 1982.

b/ Gaceta Oficial núm. 111 del 23 de mayo de 1981.

c/ Decreto núm. 3-91 de 10 enero de 1991.

d/ Resolución del Ministerio de Trabajo de 21 de octubre de 1997.

e/ Acuerdo Ministerial núm. JCHG-004-04-07 de 25 de abril de 2007.

Bibliografía

- Arroyo, J. 2012. Elaboración del plan de fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SEPEM) de Nicaragua. Informe de situación, documento interno (Lima, OIT–FOIL–SEPEM).
- Asamblea Nacional. 2009. Proyecto de ley para la regulación y ordenamiento de la tercerización, subcontratación e intermediación del empleo (Managua, Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales).
- Banco Central de Nicaragua (BCN). 2014. Informe anual 2013 (Managua).
- Banco Mundial. 2013. “Nicaragua overview”. Disponible en: <http://www.worldbank.org/en/country/nicaragua/overview> [febrero de 2015].
- Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM). 2013. Desarrollo de capacidades nacionales para mejorar las oportunidades de empleo y autoempleo de las personas jóvenes en Nicaragua. Informe narrativo final (Managua).
- Gobierno de Nicaragua. 2012. Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012–2016 (Managua).
- Gutiérrez, C.; Paci, P.; Ranzani, M. 2008. Making work pay in Nicaragua: Employment, growth, and poverty reduction (Washington, DC, Banco Mundial).
- Metzner, N.; Muñoz, D. 2012. 2035 Las juventudes de Nicaragua, una oportunidad olvidada (Managua, Ministerio de la Juventud).
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP). 2012. Anexo del presupuesto general de la República. Marco presupuestario de medio plazo 2012–2015 (Managua, República de Nicaragua).
- Ministerio del Trabajo (MITRAB). 2011. Anuario de estadísticas laborales 2010 (Managua).
- —. 2013. Estrategias eficaces de intermediación laboral en las agencias de empleo para mejorar la competitividad y productividad laboral, Primer encuentro de servicios de empleo en Nicaragua, 26 de junio, (Managua).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT), octava edición, Ginebra.
- —. 2015. “Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015).
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) – Nicaragua”. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3176735 [Agosto, 2015].