

**PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
E INSERCIÓN LABORAL EN CENTROAMÉRICA**

Plan Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua



**OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE
TRABAJO**



AGENCIA ESPAÑOLA
DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Plan Nacional de
Formación Ocupacional e Inserción Laboral
en Nicaragua**

PROPUESTA REALIZADA EN EL MARCO DE LA ASITENCIA No: 7
DEL PLAN OPERATIVO 2005

**“APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL OBSERVATORIO DEL
MERCADO DE TRABAJO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
DE NICARAGUA”**

Coordinada por:

- D. Fernando Serrá. Coordinador del PNUD para el Plan de Modernización
del Ministerio del Trabajo de Nicaragua
- D. Luis Rodríguez . Asesor del Ministro del Trabajo

**En colaboración con el Equipo Contraparte del Ministerio del Trabajo de
Nicaragua:**

- D^a. Darling Arauca. Directora General de Planificación
- D^a. Addie Mairena. Directora General de Empleo y Salarios
- D^a. Marlene Aráuz. Directora de Empleo
- D^a Flor de María Cisneros. Directora de Productividad y Salarios
- D^a. Yosil Meza. Directora de Análisis Ocupacional
- D^a. Maria Teresa Rodríguez. Responsable del Servicio Público de Empleo
- D. Denis Velásquez. Director de Informática
- D. Horacio Argueta . Responsable de Migraciones

Presentada por:

Candelaria Jordán Castillo
Consultora del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España

ÍNDICE

	Pág.
ANTECEDENTES	4
¿QUE ES EL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO?	5
COMPETENCIAS Y FUNCIONES	8
ESTRUCTURA	12
ORGANIZACIÓN FUNCIONAL	16
PRODUCTOS	18
- INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO	22
- INFORME DE PROSPECTIVA	37
- INFORME DE NECESIDADES DE FORMACIÓN	40
- INFORME DE PRIORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS	43
- ENCUESTA A EMPRESAS	46
ANEXOS	52

ANTECEDENTES

En el Plan Estratégico propuesto para la Transformación y la Modernización del Ministerio del Trabajo se plantea: “Se requieren políticas y estrategias que incidan sobre la generación de empleo, que mejoren y fortalezcan la capacidad de inserción en el mercado laboral de la fuerza de trabajo y que desarrollen el marco institucional y legal de la administración del mercado laboral para mejorar su eficiencia”.

Es necesario analizar y evaluar la situación del mercado laboral y su dinámica identificando los desequilibrios existentes entre la oferta y la demanda de empleo, las cualificaciones profesionales requeridas y las necesidades formativas existentes para así poder proponer medidas de actuación.

Si bien es cierto que existen estudios que se vienen realizando por distintos organismos e instituciones sobre el mercado laboral, es conveniente que el Ministerio de Trabajo disponga de una información más precisa que le permita ser más eficaz a la hora de abordar las tareas de intermediación, orientación y capacitación laboral que tiene asignadas.

Dentro del proceso de Transformación y Modernización del Ministerio del Trabajo de Nicaragua se ha visto la conveniencia de crear el Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo que será el instrumento que permita conocer la situación y comportamiento del mercado laboral en sus distintos aspectos.

Dada la trayectoria seguida y la experiencia acumulada por el Observatorio Ocupacional español se solicita, dentro del proyecto PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL, la asistencia de una consultoría para la implementación de un Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo dentro de la Dirección General Empleo del Ministerio del Trabajo de Nicaragua.

¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO?

El Observatorio del Mercado de Trabajo es una unidad de carácter técnico que estudia y analiza la situación, comportamiento y tendencias del Mercado de Trabajo en los aspectos más relevantes del mismo.

El mercado de trabajo está sometido a constantes cambios que influyen en su dinámica. Dichos cambios tienen repercusión tanto a nivel laboral, formativo o social. Se hace necesario disponer de un instrumento que nos permita detectar dichos cambios lo posible e incluso llegar a predecirlos.

De acuerdo a la propuesta realizada en el marco de la Asistencia N° 1 del Plan Operativo 2005: “Apoyo a los Procesos de gestión y a la modernización del Servicio Público de Empleo en Nicaragua” El Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo se encuadra en la Administración Central, dentro de la Dirección General de Empleo.



La Dirección General de Empleo, es a su vez su principal usuario ya que con la información aportada por el Observatorio dispondrá de una poderosa herramienta en la toma de decisiones relativas a la intermediación laboral y en el diseño de políticas activas de promoción del empleo adecuadas a la realidad laboral de Nicaragua y para la posterior evaluación de dichas políticas activas.

Va muy ligado al Observatorio la denominación de ocupacional con la que se quiere indicar que todos los estudios elaborados por el Departamento de Observatorio estarán referidos, en última instancia, a las ocupaciones y a su comportamiento dentro del mercado laboral.

Para el desempeño de su misión, el Observatorio, se configura como una gran base de datos que recopila información procedente de fuentes internas que complementada con la procedente de otras fuentes externas, previamente seleccionadas, dará una visión integradora de la realidad del mercado laboral.

Sus funciones van más allá de la de ser un mero elaborador de estadísticas. Al mismo tiempo que recoge la información relacionada con el mercado laboral también la analiza y realiza la investigación de diversos aspectos que lo condicionan y/ o determinan.

Por la propia naturaleza de sus funciones, el Observatorio debe estar en estrecha colaboración con la Dirección de Intermediación y Orientación. A través de la red SEPEM se recoge información de demandantes de empleo, ofertas de puestos de trabajo y colocaciones realizadas. Esta base de datos que contiene toda la información relativa a la gestión que realiza el Servicio Nacional de Empleo será la principal fuente de información para el Observatorio y por ello debe existir un total conocimiento y unificación de los criterios de codificación de los distintos campos de la base de datos .

El Observatorio facilitará a la red SEPEM toda la información relativa a la situación y tendencias del mercado de trabajo para que la red SEPEM pueda dar orientación laboral a sus usuarios y así ayudarles en la búsqueda de un empleo o en facilitar su autoempleo.

Como gran parte de la intermediación laboral se realiza generalmente por cauces ajenos a los servicios públicos, el Observatorio debe mantener contacto e intercambiar información con otros intermediadores presentes en el mercado laboral como son las Agencias de Empleo Privadas.

El Observatorio de Mercado laboral abarcará en sus estudios todo el territorio nacional y los distintos colectivos presentes en el mismo, utilizando criterios objetivos y descartando cualquier tipo de discriminación.

La información generada por el Observatorio servirá de referencia para el desarrollo de actuaciones específicas a todas aquellas Instituciones, Organismos y Asociaciones implicados en el diseño de políticas y programas de promoción de empleo y formación. También permitirá, a cuantas personas estén interesadas, el disponer de criterios para orientar su formación y vida profesional y así mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Al tratarse de un servicio público y por el interés social que tiene toda la información que sea generada por el Observatorio, esta debe tener la mayor difusión posible.

COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO.

I.- Elaborar estudios donde se analice el comportamiento del empleo, las tendencias del mercado de trabajo y los requerimientos formativos a través de las ocupaciones presentes en el mercado laboral.

- Establecer la metodología de análisis prospectivo del mercado de trabajo y análisis de las ocupaciones: formatos e instructivos de aplicación, selección de fuentes de información y fases del proceso.
- Determinar la pertinencia y prioridades en la realización de estudios de los distintos sectores de actividad y de las ocupaciones con ellos relacionadas.
- Diseñar instrumentos propios para la recogida de información cuando la investigación lo requiera.
- Elaborar informes sobre el mercado de trabajo, tendencias de las ocupaciones y necesidades de capacitación en el mercado laboral.
- Elaborar informes específicos sobre los distintos colectivos considerados de interés dentro del mercado laboral.
- Mantener relaciones de intercambio de información con distintos organismos de la Administración Pública.
- Establecer cooperaciones con instituciones y organizaciones públicas y privadas susceptibles de aportar información relevante acerca del mercado de trabajo.
- Establecer los mecanismos de difusión de los distintos productos elaborados por el Observatorio.
- Posibilitar la capacitación técnica de los analistas del observatorio y de los técnicos de empleo de la Red SEPTEM para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

II.- Proponer acciones para el fomento del empleo y autoempleo en relación con los resultados obtenidos en los estudios prospectivos.

- Determinar los sectores de actividad prioritarios para focalizar los programas de empleo y formación.

III.- Establecer los criterios de prioridad para proponer especialidades formativas a impartir en cada ámbito territorial.

- Elaborar la metodología para determinar los criterios generales que permitan detectar las necesidades de formación a nivel nacional, tanto cualitativa como cuantitativamente, para así poder priorizar las distintas acciones formativas que se impartan. Cuando estén conformados los observatorios departamentales (Áreas de investigación del mercado de trabajo de la Red SEPEM) se dispondrá de información para adecuar los criterios generales a las necesidades específicas de cada uno de los territorios.

De acuerdo con la nueva estructura propuesta para la Dirección General de Empleo, dentro del marco del Proyecto “Plan Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua”, el Departamento de Observatorio de Mercado laboral” asumiría todo lo relacionado con estudios del mercado de trabajo y realizaría funciones que actualmente son competencia de la Dirección de Empleo y de la Dirección de Análisis Ocupacional y que vienen siendo desempeñadas con una gran profesionalidad y motivación por parte los funcionarios, a pesar de lo limitado de los recursos disponibles .

Dentro de la investigación de mercado de trabajo está el Análisis Ocupacional. Actualmente se está en el proceso de elaboración del Diccionario Nacional de Ocupaciones basado en el CUAEN (Clasificador uniforme de las actividades económicas de Nicaragua) y en el CIOU (Clasificador internacional uniforme de ocupaciones). Para ello se realiza el levantamiento de puestos de trabajo en las distintas ramas de actividad. La prioridad en el estudio de las ramas

es determinada en función de su importancia y de la accesibilidad para el estudio. Es conveniente acelerar el proceso de elaboración del Diccionario Nacional Ocupacional, sobre todo en las ramas con mayor peso específico en el mercado laboral. Para un buen funcionamiento de todo el sistema **es imprescindible disponer de una clasificación de ocupaciones que esté ajustada a la realidad del mercado de trabajo nicaragüense.**

INCONVENIENTES QUE PRESENTA LA SITUACIÓN ACTUAL

La principal fuente de datos de la que se nutre el Observatorio Ocupacional en España es el Servicio Público de Empleo que posee la información de los demandantes de empleo inscritos y el registro de todos los contratos que se efectúan.

El grado de efectividad de una política activa de empleo es directamente proporcional a la inserción laboral de los beneficiarios. La inserción laboral se mide a través de la contratación.

En Nicaragua, el contrato de trabajo es un pacto entre las partes y no existe la obligatoriedad de registrarlo en el Ministerio del Trabajo. Por ello hay un desconocimiento del número y de las características de los contratos que se vienen efectuando. Es conveniente introducir la cultura del registro de los contratos de trabajo para así poder conocer el número de contratos que se realizan y disponer de información acerca de la parte contratante (nº de RUC, actividad económica...etc) y del contratado (sexo, edad...etc), ocupación objeto del contrato y las características del contrato. En una primera fase se podría empezar por recopilar esta información de los contratos que los empresarios presentan en el Ministerio del Trabajo.

El SEPEM lleva muy pocos años de andadura y el colectivo de demandantes de empleo que están actualmente inscritos en el no es representativo de la realidad existente. Esto se irá corrigiendo con el paso del tiempo, conforme vaya conociéndose la existencia de dicho Servicio y se extienda su presencia a todo el territorio nacional.

Se carece de información fiable, por su propia naturaleza, sobre el sector informal, que tiene una importante presencia dentro de la economía nicaragüense, en cuanto a la actividad económica y a la generación de empleo.

Actualmente no hay información, cualitativa y cuantitativa, disponible acerca de cuales son las ocupaciones presentes en el mercado laboral.

ESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

Estará constituido por:

- Responsable de Departamento / Coordinador de Observatorio de Mercado de Trabajo
- Analistas de Observatorio (Incluyendo a los actuales Analistas de Mercado de trabajo y Analistas ocupacionales).

Responsable de Departamento

FUNCIONES:

Programar, coordinar y supervisar todas las actividades a realizar por el Departamento de Observatorio de Mercado de Trabajo.

- Establecer con la Dirección de Programas de Empleo y Formación¹ las líneas de actuación prioritarias en el ejercicio de la actividad del Departamento .
- Planificar la actividad anual a desarrollar por el Observatorio de acuerdo a los objetivos marcados.
- Hacer la asignación de las funciones y tareas a desarrollar todos los integrantes del departamento.
- Seleccionar las diversas fuentes de información de mercado de trabajo que va a utilizar el Observatorio en sus estudios y análisis.
- Establecer la metodología a seguir en la elaboración de los diferentes estudios que realice el Observatorio.
- Informar a la Dirección de Programas y a la Dirección General de Empleo del desarrollo de la actividad del Departamento.

¹ Según propuesta de Estructura Funcional y Organizativa del Servicio Nacional de Empleo hecha por la Consultoría nº 1: "Apoyo a los procesos de gestión y a la modernización del Servicio Público de Empleo de Nicaragua" dentro del Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

- Coordinar con el Servicio Público de Empleo (SEPEM) respecto a la información que el Observatorio requiere para sus estudios de mercado laboral.
- Supervisar la ejecución de las distintas actividades y procesos previstos en el plan de actuación y efectuar las oportunas correcciones o adaptaciones cuando sea procedente.
- Procurar la máxima difusión de los productos elaborados por el Departamento tanto en el ámbito interno como externo del Ministerio del Trabajo.
- Mantener una línea de trabajo que favorezca la participación de todos los integrantes del Departamento en el funcionamiento del mismo y en la consecución de los objetivos fijados.
- Procurar que los integrantes del departamento reciban la formación necesaria para la actualización de sus conocimientos y un mejor desempeño de sus funciones.
- Hacer previsión de los recursos humanos y materiales que son necesarios para la realización de las tareas que tiene asignadas el Observatorio.
- Planificar y controlar el presupuesto.
- Establecer contactos y mantener relaciones de cooperación con Organismos y Entidades públicas o privadas susceptibles de generar información de interés para el desarrollo de la actividad del Observatorio.
- Promover la participación del Observatorio en eventos relacionados con el mercado de trabajo (Jornadas, mesas de trabajo, ferias de empleo, conferencias...)
- Representar al departamento de Observatorio.

PERFIL REQUERIDO:

- Titulado universitario en Economía, Estadística, Sociología, Trabajo Social...
- Experiencia gerencial en el sector público o privado.
- Conocimiento en dirección por objetivos
- Experiencia en estudios de investigación de mercado de trabajo
- Conocimiento de gestión de Recursos Humanos
- Capacidad de relación y dotes de comunicación
- Dotes de liderazgo
- Conocimientos de informática y de tratamiento de datos
- Conocimientos de inglés

Analista de Observatorio**FUNCIONES:**

- Colaborar en el establecimiento del plan de trabajo
- Participar en el diseño del proceso a seguir en la elaboración de los distintos informes y estudios
- Determinar las fuentes de información
- Establecer la metodología a seguir
- Seleccionar los soportes de recogida de información
- Analizar la información recogida sacando conclusiones
- Elaborar los distintos informes asignados al Departamento
- Evaluar la ejecución de los distintos procesos
- Hacer propuestas tendentes a mejorar los procesos de trabajo.

PERFIL REQUERIDO:

- Titulado universitario en Economía, Sociología, Estadística, Trabajo Social...
- Experiencia en análisis de datos y manejo de indicadores socioeconómicos

- Capacidad de relación y poder trabajar en equipo
- Capacidad de adaptación para el desempeño de cualquiera de las funciones y tareas que sean requeridas en el desarrollo de las distintas líneas de trabajo del departamento (Polivalencia)
- Conocimientos de informática y tratamiento estadístico de datos
- Conocimientos de inglés

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Según la propuesta realizada en el marco de la Asistencia Técnica nº 1 del Plan Operativo 2005 “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”, una vez que han sido marcadas las pautas generales de actuación en el ámbito de la Dirección General, corresponde a la Dirección de Programas de Empleo y Formación coordinar y gestionar el Observatorio de Mercado de Trabajo para la elaboración de estudios prospectivos de mercado de trabajo y estudios de comportamiento de las ocupaciones, que permitan promover programas de empleo y formación adecuados a los requerimientos y tendencias detectadas.

En cuanto a su organización el Observatorio, en principio, estará constituido por una unidad central que manejará los datos de ámbito nacional. Una vez consolidada la unidad central, y paralelamente a la desconcentración de funciones del Ministerio del Trabajo en la red SEPEM departamental, existirá un área específica de investigación de mercado de trabajo en cada uno de los SEPEM². Estas unidades manejarán los datos territoriales, profundizando en el estudio de las peculiaridades de cada uno de los distintos departamentos para así poder potenciar la eficacia de las políticas de empleo que se apliquen.

El Observatorio elaborará instrucciones que enviará a las áreas de investigación de mercado de trabajo de la Red SEPEM, con la correspondiente metodología para que se mantengan criterios de homogeneidad en la recogida de datos y en la elaboración de informes.

Hasta que toda la red SEPEM esté interconectada, las áreas de investigación de mercado de trabajo de los SEPEM departamentales enviarán, mensualmente, a la unidad central del Observatorio los datos estadísticos desagregados para que una vez tratados, agregados y analizados, por dicha unidad, se elaboren los informes nacionales.

Las áreas de investigación de mercado de trabajo departamentales, una vez constituidas, recabarán los datos de su territorio para la elaboración de los

² Ver informe de la consultoría MTAS de España “Red territorial del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo de Nicaragua”

informes departamentales con la metodología facilitada por la unidad central. Los informes elaborados serán enviados al Departamento de Observatorio.

El Observatorio funcionará como una red donde la unidad central del Observatorio y las áreas de investigación de mercado de trabajo estarán constantemente retroalimentándose.

La red SEPEM será la principal fuente de datos para el Observatorio, al tiempo que los informes elaborados por este le servirán de apoyo en las tareas de información de la situación del mercado de trabajo y para orientación laboral.

Debe existir total conocimiento y unificación de criterios en la codificación de los distintos campos de la base de datos haciendo especial énfasis en la correcta codificación de las ocupaciones.

Se establecerán los mecanismos oportunos para elaborar una Clasificación Nacional de Ocupaciones que refleje la realidad nicaragüense ya que la ocupación es la unidad básica de estudio para el Observatorio.

El Observatorio debe mantener una estrecha relación y trabajar en conjunto con la División de Informática para determinar los reportes periódicos que debe evacuar el sistema y aquellos que puedan ser ejecutados libremente a partir de las variables básicas.

El Observatorio del Mercado de Trabajo debe establecer los requerimientos para el mantenimiento de los sistemas de información que deben ser implementados por la División de Informática, quien determinará las necesidades de software (licencias...etc.) y hardware para ello.

La División de Informática, en coordinación con el Observatorio del Mercado de Trabajo y el SEPEM, establecerá los planes de capacitación necesarios para los nuevos usuarios del sistema tanto al nivel de utilización de aplicaciones como del contenido de los datos de los sistemas de información.

La División de Informática posibilitará el funcionamiento en red del Departamento del Observatorio, colaborará en la creación de bases de datos y su explotación y realizará el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de cómputo.

PRODUCTOS A ELABORAR POR EL OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO

Cada uno de los factores que influyen en la dinámica del mercado laboral es susceptible de estudio por parte del Observatorio, contemplando en dichos estudios tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

Los estudios que realice el Observatorio serán como consecuencia de la existencia de una demanda o necesidad concreta o bien pueden ser debidos a la iniciativa del propio Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo una vez haya sido determinada la procedencia de los mismos.

El Observatorio abarcará en sus estudios todo el territorio nacional, sectores económicos y población, sin hacer discriminación, siendo riguroso y actuando con objetividad.

En los distintos estudios se debe hacer especial énfasis en la detección, cuantificación y análisis de la población beneficiaria del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. El **colectivo meta de actuación** seleccionado dentro del proyecto “PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL EN NICARAGUA abarca los siguientes grupos:

- *Jóvenes desempleados excluidos del sistema formal de educación, sin capacitación, de bajos recursos, con especial incidencia en las mujeres jefas de hogar con cargas familiares.*
- *Trabajadores del sector informal de la economía de bajo nivel educativo y de bajos recursos.*
- *Personas que provienen de los programas de Educación de Adultos.*

Tipos de estudios a desarrollar por el Departamento de Observatorio:

- Estudios generales del Mercado de Trabajo Nacional
- Estudios de Mercado de Trabajo Departamentales

- Estudios a nivel nacional o departamental de colectivos específicos con dificultades de colocación o aspectos específicos del mercado laboral, actividades económicas y ocupaciones determinadas:
 - La mujer en el mercado laboral
 - El ámbito agrario
 - Trabajadores con discapacidad
 - Actividades económicas con mayor generación de empleo
 - Titulados universitarios
 - Yacimientos de empleo
 - Migraciones laborales
 - etc.
- Estudios de seguimiento de la inserción laboral de los alumnos que han recibido acciones formativas.

Para iniciar su andadura y cubrir las expectativas, el Observatorio del Mercado de Trabajo debe elaborar los siguientes informes:

En primer lugar, es conveniente realizar el **“Informe del Mercado de Trabajo”**. Dicho informe, de ámbito nacional, nos permitirá un acercamiento a la realidad existente y nos servirá de punto de partida para elaborar otros informes posteriores. En el se recogerán y analizarán los principales indicadores socioeconómicos y aportará información de los aspectos más relevantes del mercado laboral nicaragüense. Los datos contenidos en este informe serán los correspondientes a un año natural y se elaborará en los primeros meses del siguiente año. Su periodicidad será anual.

“Informe de Prospectiva” recogerá información de los planes coyunturales, tratados, programas, innovaciones e inversiones que ya están en marcha o bien que están previstos y cual va a ser su repercusión en el Mercado de Trabajo nicaragüense desde la perspectiva de las actividades económicas y de las ocupaciones. Este informe tendrá una periodicidad anual.

En el informe de **“Necesidades de formación”** se detectarán y analizarán las carencias formativas existentes en el mercado laboral nicaragüense. Servirá de base para poder establecer los criterios que permitan priorizar las acciones formativas a impartir a los trabajadores desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Para ello se analizarán las necesidades de capacitación detectadas a partir de la información recogida de las empresas tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, las causas de no cobertura de ofertas de empleo en la Red SEPEM y en las Agencias de Empleo Privadas, la oferta formativa existente, los alumnos que se han formado en el último año y su inserción laboral.

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

En cuarto lugar se elaborará el **“Informe de priorización de acciones formativas”**. Para ello y teniendo como base los informes anteriores, se organizarán unas Jornadas Técnicas en las que participen interlocutores que, por su situación, posean información privilegiada sobre distintos aspectos del mercado laboral y de la oferta formativa existente. Las conclusiones alcanzadas en dichas Jornadas permitirán establecer los criterios que servirán para definir y priorizar las acciones formativas que se van a impartir para facilitar la inserción laboral de los distintos colectivos de personas desempleadas. El informe se elaborará anualmente.

En un futuro, estos informes se elaborarán a nivel departamental, conforme vaya consolidándose el proceso de creación de la Red de Observatorio en las cabeceras departamentales.

Se propone la realización de una **“encuesta a las empresas”** para conocer las necesidades formativas detectadas por las empresas.

Cuando el Observatorio esté presente a nivel departamental, debe incluir en su programación anual la organización de unas **Jornadas Técnicas** donde participen los técnicos de la Unidad Central y de la Red departamental para unificar criterios, revisar metodología, evaluar la actividad desarrollada y proponer líneas de actuación y procedimientos que aumenten la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Las áreas de investigación de mercado de trabajo de los departamentos elaborarán los informes departamentales a imagen de los que se elaboren a nivel central. Para que exista homogeneidad en la elaboración de los distintos informes, el Departamento de Observatorio confeccionará las correspondientes instrucciones. Se seguirá la misma metodología y tendrán la misma estructura de contenidos que los informes elaborados con los datos nacionales. Una vez realizados, se enviarán a la unidad central del Observatorio y se difundirán dentro del departamento.

**INFORME
DEL
MERCADO DE
TRABAJO**

Para la elaboración de este informe se utilizarán fuentes internas y externas previamente seleccionadas.

La información estará estructurada en los siguientes apartados:

- Situación socioeconómica.
- Población
- Estructura empresarial
- Demanda de empleo
- Oferta de empleo
- Colocaciones realizadas a través del Servicio Público de Empleo
- Sector informal
- Autoempleo
- Migraciones laborales
- Formación técnica

-Los datos recogidos en el informe serán los correspondientes a un año natural.

-Las distintas variables objeto de análisis (CNO , AA.EE., nivel académico...), estarán codificadas utilizando las mismas tablas de códigos que se emplean en la cumplimentación de los distintos campos del software informático de la Red SEPEM.

-Se empleará un lenguaje conciso y concreto que permita la fácil comprensión por los usuarios.

-El texto se acompañará de gráficos que permitan una rápida visión del aspecto tratado.

1.- SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

En este apartado y por medio de indicadores económicos básicos se describirá como ha evolucionado la economía nacional a lo largo del último año y los factores que han influido en la misma. Se definirá cual es la situación actual de la economía, así como las perspectivas previstas a corto, mediano y largo plazo.

FUENTE DE DATOS:

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
- Banco Central
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

2.- POBLACIÓN

Aquí se describirán las principales características de la población nacional considerada en su conjunto. También se describirán, de manera diferenciada, las distintas categorías de la misma atendiendo a su situación ocupacional. Se analizará cual ha sido su evolución en los últimos años y como se distribuye cuando consideramos variables como: sexo, edad, nivel de estudios...

FUENTE DE DATOS:

-Encuesta de hogares Urbano Rural

Se analizarán las características más significativas de la población, haciendo especial énfasis en la población activa.

- Dato de la población total
- Evolución de la población en los últimos 5 años. (gráfico de líneas).
Hacer comentario de esta evolución.
- Pirámide de población. Comentario.
- Distribución porcentual de la población en los distintos Departamentos. (gráfico de barras).
- Densidad de población.
 - o Dato global
 - o Mapa con las densidades de población en los distintos Departamentos
 - o Comentario de las Departamentos con mayor/ menor densidad
- Comentario de posibles flujos de población. Áreas que se van poblando/ despoblando.
- **CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN** en sus distintos grupos. (gráfico de sectores). Comentario.
- POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (**PEA**)
 - o Descripción (¿a quienes incluye?). Dato y tasa.

- Evolución de la PEA en los últimos 5 años (gráfico de líneas) y hacer comentarios.

Relacionar la PEA con la población total. Evolución (5 años) del porcentaje que supone la PEA frente a la población total (gráfico de barras adosadas).

- Participación en la PEA de los distintos grupos de edad y sexo (gráficos)
 - Porcentaje de PEA en los distintos Departamentos (gráfico).
- POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (**PEI**)
 - Descripción (¿a quienes incluye?). Dato y tasa.
 - Comportamiento en los últimos 5 años.
 - PEA / PEI global y por sexo. Evolución 5 años (gráfico de barras)
 - Evolución de la PEA y la PEI en los últimos 5 años. (gráfico de líneas).
Comentario.
 - Tasas de actividad, empleo y paro.
 - Distribución de la PEA por condición de actividad, según área de residencia, **rama de actividad económica**, sexo, sector económico.
 - Jefes de hogar, según grupos de edad y **sexo**.
 - Características socio- laborales de la población por **sector económico**, según indicadores básicos, área de residencia y sexo.
 - Población según sexo y **nivel de instrucción** y área de residencia.

3.- ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Es necesario tener un conocimiento, lo más preciso posible, de la realidad del tejido empresarial de Nicaragua. A partir de ahí nos iremos aproximando al conocimiento de las principales características de la oferta de trabajo, tanto actual como futura.

Al ser la empresa la principal fuente generadora de puestos de trabajo es fundamental describir cual es la estructura empresarial nacional para así poder conocer cuales son las características de la oferta de trabajo. Cualquier cambio de carácter tecnológico o administrativo que incida sobre las empresas repercutirá, indudablemente, en su oferta de puestos de trabajo (número, tipo de puesto ofertado, perfil requerido, calidad del empleo...)

FUENTE DE DATOS:

- INSS.
- Banco Central de Nicaragua (CD conteniendo datos de todos los establecimientos de Nicaragua /Directorio de empresas)
- Instituto nicaragüense de la pequeña y mediana empresa (INPYME)
- Encuesta de establecimientos
- INATEC (Organigramas)

CONTENIDO:

- Número de empresas existentes en la nación
- Evolución de su número en los últimos 5 años (gráfico de líneas).
- Tipos de empresas según tamaño (pequeña, mediana, grande)
 - o Tabla con el número de empresas de cada tipo
 - o Gráfico de sectores con el porcentaje de empresas en cada uno de ellos
- Evolución del número de empresas según tamaño. Esto nos permitirá ver hacia que tipo de empresa se tiende.

- Trabajadores en cada uno de los distintos tipos de empresas. Tipo de empresa que concentra más trabajadores
 - o n° de empresas en cada uno de los 3 tipos (gráfico de sectores)
 - o n° de trabajadores en cada uno de los 3 tipos (gráfico de sectores)
- Número de empresas y trabajadores en cada una de las Actividades Económicas (tabla)
- Actividades Económicas con mayores índices de reposición y rotación
- Actividades Económicas con crecimiento del nivel de empleo
- Actividades Económicas con descenso del nivel de empleo
- Describir el tipo de empresa predominante en cada Actividad Económica.
- ¿En qué Actividades económicas están localizadas las grandes empresas?.
- Actividades Económicas predominantes en distintos departamentos
- Actividades Económicas que evolucionan positivamente.
- Actividades Económicas que evolucionan negativamente.
- SECTOR AGRÍCOLA
 - o Trabajadores según cultivos
 - o Evolución del n° de trabajadores en los últimos años
 - o Estacionalidad de los trabajadores en los distintos cultivos

En el análisis es conveniente hacer especial énfasis en la descripción de las características que presentan las empresas que cotizan al INSS y las empresas establecidas en la Zona Franca

- EMPRESAS COTIZANTES AL INSS

Como Managua presenta la mayor concentración de empresa de la nación conveniente profundizar al máximo en el estudio y ver las posibles diferencias existentes al considerar, separadamente, las 3 zonas de Managua (Suc. Norte, Occidental y Oriental)

- Empresas y trabajadores
 - Evolución en los últimos años
 - Empresas cotizantes según AA.EE.
 - Empresas y trabajadores según AA.EE.
 - Empresas cotizantes según AA.EE. según departamentos
 - Estacionalidad de la afiliación (Global y por sectores)
 - Estacionalidad de las principales AA.EE.
 - AA.EE. predominantes en cada departamento (75-80% del total)
 - Asegurados según áreas de propiedad. Ver como evolucionan en las distintas AA.EE. para ver donde está aumentando la inversión
- EMPRESAS DE LA ZONA FRANCA
- Empresas y trabajadores
 - Evolución experimentada en los últimos años
 - Actividades económicas presentes
 - Estacionalidad en la actividad

4.- DEMANDA DE EMPLEO

Descripción y análisis de las características mas relevantes de la demanda de empleo registrada en la red de oficinas SEPEM y en las Agencias de Empleo privadas.

Partiremos de los datos generales para luego pasar a describir otros mas específicos.

FUENTE DE DATOS:

- Red de oficinas SEPEM
- Agencias de Empleo Privadas

- Demandantes inscritos en la red de oficinas SEPEM a 31/12
- Evolución del nº de demandantes (Gráfico de líneas)
- Estacionalidad de la demanda (Gráfico de barras)
- Demandantes en los distintos sectores económicos
- Demandantes en las distintas AA.EE
- Demandantes según sexo
- Demandantes según sexo y grupos de edad (Gráfico de barras)
- Demandantes según nivel formativo y sexo (Gráfico de barras)
- Demandantes de empleo extranjeros. Características
- Ocupaciones mas demandadas.
 - o Ocupaciones mas demandadas por hombres
 - o Ocupaciones mas demandadas por mujeres
 - o Ocupaciones mas demandadas según tramos de edad

5.- OFERTAS DE EMPLEO

Apartado en que se describirán las principales características de las ofertas de empleo. Se analizará la tipología de la oferta en función de la vía utilizada para su presentación. Se recopilarán los requisitos que son exigidos explícitamente en las ofertas para así poder conocer los que son contenidos propios de la ocupación y otros contenidos de carácter transversal y complementario.

Sería interesante, por el reforzamiento institucional que supone para el MITRAB, que la oferta de empleo de las Instituciones del Estado se canalizase a través del Servicio Público de Empleo.

FUENTE DE DATOS:

- Red de oficinas SEPEM
- Agencias de Empleo Privadas
- Área de RR.HH. de las Instituciones del Estado
- Prensa
- Internet
- Radio, TV, ferias de empleo...etc.

Los datos de carácter cuantitativo serán los que se obtengan del SEPEM, de las agencias de empleo privadas y de las Instituciones del Estado.

Los datos procedentes de la prensa e internet aportarán, principalmente, información de carácter cualitativo.

- Ofertas de empleo del último año
- Evolución de las ofertas de empleo en los últimos años
- Temporalidad de la oferta
- Ofertas en las distintas AA.EE.
- Ofertas según edad y sexo.
- Ofertas según edad y nivel formativo.
- Ocupaciones con mayor nº de ofertas
 - o Ocupaciones mas ofertadas a hombres
 - o Ocupaciones mas ofertadas a mujeres
 - o Ocupaciones mas ofertadas por tramo de edad

6.- COLOCACIONES

Es muy importante conocer el número de los contratos que se realizan y las características de los mismos.

Sería conveniente que conforme avance el proceso de fortalecimiento del Ministerio del Trabajo, este fuese el encargado de registrar todos los contratos de trabajo que se efectúen en Nicaragua. La forma operativa de realizar este registro sería a través de la red SEPEM y con el adecuado software informático de registro de contratos.

FUENTE DE DATOS:

En el contexto actual se comenzará considerando las colocaciones gestionadas a través de la red SEPEM y de las Agencias de Empleo Privadas.

Los datos a obtener serían los siguientes:

- Colocaciones realizadas en el último año
- Evolución de la colocación en los últimos años
- Colocación en los distintos sectores
- Colocaciones según AA.EE.
- Estacionalidad de la colocación
 - o Evolución mensual de la colocación
 - o Estacionalidad de las 10 AA.EE. con mayor colocación
 - o Estacionalidad de las 10 ocupaciones con mayor colocación
- Colocaciones según edad y sexo.
- Colocaciones según edad y nivel formativo.
- Ocupaciones con mayor nº de colocaciones
 - o Ocupaciones con mayor colocación de hombres
 - o Ocupaciones con mayor colocación de mujeres
 - o Ocupaciones mas ofertadas por tramo de edad

7.- SECTOR INFORMAL

Descripción de las principales características de este sector.

FUENTE DE DATOS:

-Encuesta de hogares Urbano Rural

- Población que trabaja en el Sector Informal
- Evolución del nº de trabajadores en el Sector en los últimos 5 años
- Temporalidad en el Sector
- Trabajadores según edad y sexo
- Trabajadores según nivel ocupacional y sexo
- Trabajadores en AA.EE. Evolución en los últimos 5 años

8.- AUTOEMPLEO

Con la descripción de este colectivo tendremos conocimiento de los cauces por donde se orienta la iniciativa privada. Se analizará cual ha sido su evolución, su dinamismo, las principales actividades económicas en donde están adscritos estos trabajadores.

FUENTE DE DATOS:

- Encuesta de medición del nivel de vida
 - Encuesta de hogares Urbano Rural
 - INSS
 - Alcaldías
-
- Número de trabajadores en autoempleo.
 - Evolución de su número en los últimos años
 - Actividades Económicas en donde mayoritariamente se genera el autoempleo.

9.- MIGRACIONES LABORALES

Apartado en el que se analizarán los flujos de entrada y salida de trabajadores.

ENTRAN:

- Número de trabajadores
- Evolución en los últimos años
- Estacionalidad (Ver la evolución a lo largo del año)
- Países de procedencia
- Características
 - o Edad, sexo
 - o Nivel formativo y profesional
 - o Sectores de actividad y ocupaciones

SALEN:

- Número de trabajadores
- Evolución en los últimos años
- Estacionalidad (Ver la evolución a lo largo del año)
- Países de destino
- Características
 - o Edad, sexo
 - o Nivel formativo y profesional
 - o Sectores de actividad y ocupaciones

10.- FORMACIÓN TÉCNICA

En este apartado nos centraremos, en principio, en la formación técnica impartida por el INATEC. Sería muy conveniente disponer también de información de la oferta de formación técnica del Ministerio de la Familia (MIFAMILIA) que ejecuta programas de formación e inserción laboral a jóvenes en situación de riesgo. También recopilar la oferta formativa de otros organismos o instituciones, ONG's...etc.

Para este apartado los pasos a seguir son:

- 1.- Recopilación de la Formación Técnica que imparte anualmente el INATEC.
- 2.- Encuadramiento de los cursos en Familias Profesionales.

Esto último es muy importante ya que una Familia Profesional agrupa a las ocupaciones que están directamente relacionadas con una determinada actividad económica.

Al encuadrar los cursos de formación en Familias Profesionales se podrá establecer la relación entre los cursos y las ocupaciones para las que capacitan.

Es necesario hacer la conexión **curso de formación – ocupación para la que capacita** que servirá para poder establecer posteriormente las pautas en la impartición de las distintas acciones formativas, ya que lo que se pretende con la formación técnica es capacitar a los trabajadores para posibilitar su inserción laboral a través de las ocupaciones que son requeridas dentro del mercado laboral.

- 3.- Nivel formativo requerido a la entrada al curso de formación y nivel formativo a la salida del mismo.

Se analizarán:

- Oferta formativa anual y evolución de los últimos años
- Cursos impartidos de cada una de las especialidades
- Alumnos formados en cada especialidad
- Distribución de la formación en los distintos Departamentos

INFORME
DE
PROSPECTIVA

Aquí se pretende recoger información de las tendencias previsibles que van a experimentarse dentro del mercado de trabajo como consecuencia de diversos factores que influyen en su dinámica y que, obviamente, tendrán repercusión en las distintas actividades económicas y en las ocupaciones.

Este informe será de gran utilidad a las unidades dedicadas a la planificación y gestión de acciones relacionadas con las políticas activas de empleo que se diseñen para favorecer la inserción laboral de los demandantes de empleo. La capacitación es una de las medidas más eficaces en la lucha contra el desempleo.

Contendrá información relativa a los planes o políticas de actuación coyunturales, tratados, programas, proyectos de infraestructuras, innovaciones técnicas y tecnológicas, cambios estructurales y organizacionales que se producen en las empresas...etc. y que tienen influencia en las ofertas de empleo y en la contratación.

Para la obtención de información se recurrirá a:

- Estudios y publicaciones de organismos y entidades que informen de inversiones, planes públicos de actuación coyuntural, inversiones públicas y privadas, tratados de cooperación...etc.
- Agentes del mercado de trabajo: administraciones públicas, asociaciones empresariales, asociaciones de trabajadores, cámaras de comercio, universidades, institutos tecnológicos, agentes de desarrollo, consultores...etc.
- Cuestionarios a empresas
- Información en prensa.

Se conocerán las perspectivas de generación de empleo, las necesidades de capacitación existentes y las que se prevén que surgirán en el futuro.

Una vez se ha recopilado toda la información de las acciones previstas, se relacionará la repercusión de cada una de las acciones en las distintas actividades económicas y en las ocupaciones, cuando sea posible establecer la relación.

Para cada una de las acciones o actuaciones se determinará:

- Actividades económicas que se ven afectadas
- Repercusión positiva o negativa en el nivel de empleo dentro de esa actividad
- Grado de repercusión
- Ocupaciones que se verán directamente afectadas dentro de cada actividad económica.
- Ocupaciones que son comunes a más de una actividad económica (ocupaciones transversales).
- Necesidades de cualificación detectadas.
- Necesidades de cualificación futuras.

Con toda esta información hay que alcanzar conclusiones que determinen:

- Actividades económicas con crecimiento del nivel de empleo.
- Ocupaciones en expansión.
- Necesidades de formación detectadas.

INFORME
DE
NECESIDADES DE
FORMACIÓN

La lucha contra el desempleo lleva consigo la planificación y gestión de acciones relacionadas con Políticas Activas de Empleo. Estas están orientadas a favorecer la creación de empleo o mantenimiento del mismo. Es un hecho demostrado que la capacitación profesional es uno de los instrumentos más eficaces en el logro de la inserción laboral de los trabajadores.

Con este informe se conocerán cuales son las acciones formativas que es necesario impartir una vez detectadas y analizadas las carencias formativas existentes en el mercado laboral nicaragüense.

Con los datos contenidos en el informe, se podrán establecer los criterios que permitirán priorizar las distintas acciones formativas que se impartirán a los trabajadores desempleados para así mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Se hará especial énfasis en las acciones formativas que son más adecuadas para favorecer la inserción laboral del colectivo meta, objeto del Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

Se partirá de datos relativos a:

- Necesidades de capacitación detectadas por las empresas, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- Necesidades de capacitación que surgirán ante las innovaciones técnicas y tecnológicas.
- Ofertas de empleo presentadas por las empresas, a través de la Red SEPEM y en las Agencias de Empleo Privadas, y que no han sido cubiertas. Se analizarán las causas de no cobertura de estas ofertas.
- Ofertas de empleo presentadas a través de otros medios: prensa, internet, televisión, radio...
- Nuevas ocupaciones.

- La oferta de formación técnica impartida por el INATEC, alumnos que se han formado en el último año en cada una de las especialidades y su inserción laboral.
- Formación impartida por ONG's.

Todos estos datos se cruzarán con toda la información disponible del tejido empresarial nicaragüense y de la situación y previsible evolución de las actividades económicas con mayor predominio en el mismo.

Para el estudio se considerarán las actividades económicas que agrupen el 80% del total de empresas y trabajadores.

Se hará también especial incidencia en las actividades económicas que estén experimentando una mayor aceleración de crecimiento en los últimos años.

Una vez analizados todos los datos se establecerán las conclusiones partiendo de la oferta formativa existente, la situación de las actividades económicas con mayor peso específico y las necesidades de cualificación detectadas a partir de la encuesta realizada a las empresas.

Para concluir se hará una relación de las actividades económicas donde se detectan las mayores necesidades de formación.

**INFORME DE
PRIORIZACIÓN DE
ACCIONES FORMATIVAS**

Como normalmente los recursos son limitados, hay que determinar cuales son las acciones formativas mas eficaces para conseguir la máxima inserción laboral.

En este informe se establecerán los criterios que permitan priorizar las distintas acciones formativas que se van a impartir a las personas desempleadas.

Se parte, como base, de los datos contenidos en los informes ya elaborados de mercado de trabajo, tendencias y necesidades de formación.

Para cada una de las actividades económicas se extraen los siguientes datos:

- Número de empresas, % sobre el total y evolución
- Número de trabajadores, % sobre el total y evolución
- Perspectivas de evolución de la actividad económica (crecimiento alto, crecimiento moderado, mantenimiento, descenso moderado, alto descenso)
- Ofertas de empleo presentadas en SEPEM y Agencias de empleo privadas
- Ocupaciones en que se efectúan las colocaciones
- Ocupaciones con dificultades de cobertura para las empresas por falta de cualificación de los trabajadores aspirantes al puesto o por la no existencia de trabajadores en esa ocupación
- Oferta existente de formación universitaria, técnico profesional y de capacitación.

Con esta información disponible se organizarán unas Jornadas Técnicas en las que participen expertos de instituciones y organismos públicos y privados, asociaciones empresariales, representantes de trabajadores...etc, que posean información privilegiada en distintas disciplinas relacionadas con mercado de trabajo y en la formación profesional.

Se organizarán mesas en las que estén agrupadas las Actividades Económicas en los sectores de actividad. En dichas mesas, a la vista de los datos previamente recogidos y con las opiniones argumentadas que aporten los expertos acerca de cual es la formación técnica mas adecuada, se establecerán

criterios que permitirán clasificar las acciones formativas según el grado de prioridad en la impartición de las mismas.

Se determinarán las acciones formativas que son necesarias para poder desempeñar una profesión así como aquellas que complementan los conocimientos que son requeridos en el perfil profesional de distintos puestos de trabajo.

Los cursos se clasificarán según su grado de prioridad asignando los valores:

Prioridad 1: muy alta

Prioridad 2: alta

Prioridad 3: media

Prioridad 4: baja

Prioridad 5: muy baja

ENCUESTA A EMPRESAS

Con la encuesta a empresas se pretende conocer las carencias formativas que son detectadas por las empresas.

Esta encuesta se realizará a las 548 empresas que constituyen la muestra de la Encuesta de Establecimientos que viene realizando la actual Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Se trata de un formulario que complementará a los denominados FORMATO E-1 y FORMATO E-2 que están siendo utilizados en la Medición de Empleo.

Pasar la encuesta a la muestra de empresas ya seleccionada por la Dirección de Empleo nos garantizará en gran medida la respuesta, ya que estas empresas están acostumbradas a la realización de los reportes periódicamente.

La encuesta a empresas se realizará anualmente y la fecha idónea es en los inicios del año para así poder recoger las previsiones anuales de contratación.

Cuando se haya determinado, a partir de los estudios del Observatorio, el tejido empresarial nicaragüense, y a la vista de los resultados, se puede pasar la encuesta a una muestra de empresas que será determinada según las tablas de Alkin y Colton³. Dicha tabla determina el tamaño de la muestra en función de la población. La muestra que resulte se distribuirá proporcionalmente al número de empresas incluidas en cada una de las actividades económicas.

Con el formulario se adjuntaría una carta explicando el motivo de la encuesta y solicitando su colaboración en la cumplimentación del formulario.

³ Incluida en anexo

Modelo de carta

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

Estimado Sr.:

El Ministerio del Trabajo, a través del Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo solicita su colaboración en la cumplimentación del formulario adjunto.

Con la valiosa información que usted nos aporte podremos tener conocimiento de las carencias de formación existentes en el mercado laboral. Esto permitirá la programación de cursos de formación adecuados para capacitar a las personas desempleadas y posibilitar su inserción laboral.

Los datos facilitados serán tratados con total confidencialidad y solo a efectos estadísticos.

Para cualquier consulta o aclaración puede dirigirse al Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo (Dirección y teléfono de contacto)

Muchas gracias por su colaboración.

Reciba un cordial saludo

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

AREA DE PROPIEDAD:

PRIVADA	
ESTATAL	
COOPERATIVA	
TRANSNACIONAL	
OTROS	

ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____

Nº PATRONAL INSS: _____

1.- DESDE UN PUNTO DE VISTA GENERAL, ¿PODRÍA DEFINIR EN BREVES PALABRAS LA SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE SE ENCUADRA SU EMPRESA?

2.- ATENDIENDO A LA PERSPECTIVAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO ¿CUAL ES LA PREVISIÓN?

1.- CRECIMIENTO ALTO	
2.- CRECIMIENTO MODERADO	
3.- MANTENIMIENTO	
4.- DESCENSO MODERADO	
5.- DESCENSO ALTO	

3.- ¿ CUALES SON LOS MESES DE MAYOR CONTRATACIÓN EN SU EMPRESA?

ENERO	FEB.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.

4.- ¿TIENEN PREVISIÓN DE EFECTUAR CONTRATACIONES A LO LARGO DEL AÑO?

SI

NO

5.- ¿EN QUE OCUPACIONES HAY PREVISIONES DE CONTRATACIÓN?

DENOMINACIÓN	NIVEL DE CALIFICACIÓN	NUMERO DE CONTRATOS	CNO
NIVEL DE CALIFICACIÓN: 1.- TRABAJADORES NO CALIFICADOS 2.- OBREROS CALIFICADOS 3.- TÉCNICOS BÁSICOS 4.- TÉCNICOS MEDIOS 5.- TÉCNICOS SUPERIORES 6.- PROFESIONALES			

6.- ¿PODRÍA INDICAR LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTAN DIFICULTADES DE ENCONTRAR TRABAJADORES ADECUADOS PARA CUBRIRLOS?

DENOMINACIÓN	CAUSAS	CNO

DENOMINACIÓN	CAUSAS	CNO
CAUSAS : (Puede señalar mas de una) <ol style="list-style-type: none"> 1.- BAJO NIVEL ACADÉMICO 2.- FALTA DE CAPACITACIÓN 3.- FALTA DE EXPERIENCIA 4.- NO TIENE CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS 5.- CONDICIONES ECONÓMICAS 6.- CONDICIONES LABORALES 7.- OTRAS CAUSAS (Especificar) 		

7.- ¿QUÉ MEDIOS EMPLEA SU EMPRESA PARA RECLUTAR A TRABAJADORES?

(Puede señalar mas de uno)

LA EMPRESA TIENE BOLSA DE TRABAJO	
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPEM)	
AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS / AGENCIAS DE SELECCIÓN	
RECOMENDACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA	
ASOCIACIONES PROFESIONALES	
ANUNCIOS EN PRENSA, RADIO, TV	
ANUNCIOS EN INTERNET	
OFRECIMIENTO DEL TRABAJADOR	
CENTROS DE FORMACIÓN	
OTROS. (ESPECIFICAR)	

Los recuadros sombreados serán rellenados por el personal del Observatorio

Muchas gracias por su colaboración. Para cualquier aclaración póngase en contacto con el Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo.(Dirección y Teléfono)

ANEXOS

TABLA PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA MUESTRA SACADA DE UNA POBLACIÓN FINITA, PARA MÁRGENES DE ERROR DEL 1, 2, 3, 4, y 5 POR 100, EN LA HIPÓTESIS DE $p = 50\%$.

Margen de confianza de 95.5 por 100

Amplitud de la población	Amplitud de la nueva muestra para márgenes de error abajo indicados					
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
500					222	83
1.000				385	286	91
1.500			638	441	316	94
2.000			714	476	333	95
2.500		1.250	769	500	345	96
3.000		1.364	811	517	353	97
3.500		1.458	843	530	359	97
4.000		1.538	870	541	364	98
4.500		1.607	891	549	367	98
5.000		1.667	909	556	370	98
6.000		1.765	938	566	375	98
7.000		1.842	949	574	378	99
8.000		1.905	976	580	381	99
9.000		1.957	989	584	383	99
10.000	5.000	2.000	1.000	588	385	99
15.000	6.000	2.143	1.034	600	390	99
20.000	6.667	2.222	1.053	606	392	100
25.000	7.143	2.273	1.064	610	394	100
50.000	8.333	2.381	1.087	617	397	100
100.000	9.091	2.439	1.099	621	398	100
	10.000	2.500	1.111	625	400	100

p = proporción (en porcentaje) de los elementos portadores del carácter considerado.
Si p es $< 50\%$ la muestra necesaria es más pequeña.

NOTA: Cuando no se indica, la cifra significa que la muestra debería tener una amplitud superior a la mitad de la población, lo que equivaldría a extender la encuesta al total de la población misma.

Fuente: ARKIN y COLTON, *Tables for Statisticians*.