

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	NICARAGUA
▪ Nombre de la CT:	Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital
▪ Número de CT:	NI-T1300
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Silva Porto Diaz, Maria Teresa (CID/CNI) Líder del Equipo; Cruz Aguayo, Yyannu (SCL/LMK) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Barragan Crespo, Enrique Ignacio (LEG/SGO); Castillo, Santiago Alejandro (VPC/FMP); Orozco Castellon, Sandra Lorena (CID/CNI); Schneider Talavera, Christian (IFD/CMF); Suarez Sandoval, Andres Fabian (VPC/FMP); Ugarte Paguaga, Fadel Enrique (CID/CNI)
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	25 Ene 2021
▪ Beneficiario:	Nicaragua
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo de Países(CTY)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$303,411.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	24 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	Mayo 2021
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	CID/CNI-Representación Nicaragua
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CID/CNI-Representación Nicaragua
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Sí
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Igualdad de género; Diversidad

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 El objetivo de esta CT es fomentar la inserción laboral de jóvenes nicaragüenses, a través de la capacitación en habilidades del futuro y la intermediación laboral digital. Para ello se coordinará la oferta de capacitación laboral en habilidades socioemocionales y técnicas con entidades formadoras y sector privado para garantizar la pertinencia de la capacitación, se fomentará el uso de una plataforma de intermediación laboral digital, y generará conocimiento a través de una evaluación de impacto rigurosa para entender los impactos sobre empleabilidad, entre distintos grupos de jóvenes.
- 2.2 Los jóvenes en Nicaragua, al igual que en otros países de la región enfrentan condiciones laborales más difíciles que sus pares adultos, que se traducen en desempleo e informalidad. De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida (EMNV) del año 2014, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es de 7,4%, superior al promedio de 4,7% de la población nicaragüense en general. De manera similar, la tasa de informalidad laboral de los jóvenes es de 81,0%

mientras que el promedio es de 77,7%. Asimismo, destaca que la tasa de desempleo se incrementa conforme incrementa el nivel educativo. La tasa de desempleo para las personas con educación superior es de 6,4% mientras que la de personas que solo concluyeron la educación primaria es de 2,9%.

- 2.3 Las dificultades para la inserción productiva de los jóvenes tienen múltiples explicaciones (Novella et al 2018). Una primera explicación planteada por Chacaltana (1999) es la menor experiencia con la que cuentan los jóvenes, lo cual reduce sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Segundo, el menor capital social con el que los jóvenes cuentan producto de su falta de experiencia limita las oportunidades. Según Weller (2007), los contactos personales y recomendaciones tienen un rol para el acceso a empleos atractivos, llevando a que la falta de estos y la falta de información sobre mecanismos y oportunidades ofrecidas, excluya a estos jóvenes del mercado laboral. Tercero, en los últimos años se ha mostrado el papel que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen en la empleabilidad de los jóvenes y la existencia de un desajuste o brecha de habilidades en el mercado laboral (diferencia entre las habilidades que demanda el mercado laboral vs las que cuentan los trabajadores). De acuerdo con la encuesta de Empresas Sostenibles 2015, cerca del 20% de las empresas en Nicaragua enfrenta problemas para encontrar trabajadores con habilidades básicas¹, incrementándose las dificultades para encontrar trabajadores con habilidades técnicas (conocimiento del inglés y manejo de programas informáticos). Cuarto, la evidencia muestra que en la falta de acceso a sistemas de cuidado infantil es una de las principales causas de la baja participación laboral femenil y de su participación en cursos de capacitación laboral (Del Bocca, 2015 y Novella, et al 2018).
- 2.4 Con esta CT se busca contribuir a mejorar las oportunidades de trabajo formal para los jóvenes nicaragüenses. Ello, a través tanto de la capacitación en las habilidades que demandan las empresas, así como mejorando los canales de intermediación laboral.
- 2.5 Esta CT es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2020 2023 (AB-3190-2) y se alinea con los desafíos de desarrollo de “Inclusión Social e Igualdad” al contribuir a generar mayores oportunidades de capacitación y empleo a jóvenes: así mismo con el tema transversal de igualdad de género y diversidad, al fomentar la participación de mujeres en todas sus actividades; además se alinea con el desafío de “Productividad e Innovación”, por su enfoque de fomentar el emparejamiento entre la demanda de trabajadores y la oferta de buscadores de empleo, a través de la capacitación laboral y la intermediación laboral. Esta CT se alinea con el Documento de Marco Sectorial de Acción de Empleo con Perspectiva de Género.

III. Descripción de los componentes y actividades

- 3.1 **Componente 1: Habilidades del futuro para el empleo juvenil (US\$ 180,000).** Este componente tiene la finalidad de implementar un piloto dirigido a incrementar la

¹ Las habilidades básicas consideradas en el estudio son: capacidad para resolver problemas matemáticos, capacidad de análisis y criterio lógico, buena ortografía y redacción, fluida expresión oral, pensamiento crítico y comprensión lectora.

empleabilidad de jóvenes nicaragüenses para lo cual financiarán actividades de: i) coordinación de la oferta de capacitación laboral con entidades formadoras y sector privado para garantizar la pertinencia de la capacitación, ii) diseño e implementación de la capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas, y iii) escalamiento en la utilización de una plataforma de intermediación laboral digital.

- 3.2 **Componente 2: Generación de conocimiento y difusión de resultados (US\$ 123,411).** Bajo este componente se realizará una evaluación de impacto que permitirá generar evidencia sobre la efectividad del programa en la inserción laboral formal de los beneficiarios. Para ello se financiarán dos tipos de actividades: A. i) el diseño, piloteo, y ajuste de instrumentos de levantamiento de información de línea de base y seguimiento (cuestionarios); ii) el levantamiento de encuestas de línea base y seguimiento; iii) capacitación y evaluación de encuestadores; iv) supervisión de trabajo de campo; iv) análisis de datos y generación de reportes. B. Difusión de los resultados con un enfoque de implicaciones de política a través de publicaciones y talleres virtuales.

Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente 1: Habilidades del futuro para el empleo juvenil	i) Coordinación con necesidades del sector privado e instituciones de formación	US\$ 30,000	US\$ 0	US\$ 180,000
	ii) Capacitación habilidades socioemocionales	US\$ 70,000	US\$ 0	
	iii) Capacitación habilidades técnicas	US\$ 60,000	US\$ 0	
	iv) Seguimiento para la inserción laboral a través de intermediación digital	US\$ 20,000	US\$ 0	
Componente 2: Generación de Conocimiento y Difusión de Resultados	i) Evaluación de Impacto	US\$ 113,411	US\$ 0	US\$ 123,411
	ii) Difusión de resultados	US\$ 10,000	US\$ 0	
Total		US\$ 303,411	US\$ 0	US\$ 303,411

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 A solicitud del gobierno de Nicaragua (ver Anexo 1), el Banco administrará y ejecutará los recursos de la presente CT, esto permitirá asegurar una ejecución oportuna y el cumplimiento de los objetivos previstos. Adicionalmente el Banco tiene una larga trayectoria en ensayos experimentales en el sector de mercados laborales en otros países de América Latina y el Caribe. Por ello, el Banco a través de la Representación en Nicaragua (CNI), en colaboración con la División de Mercados Laborales (LMK) será quien ejecute la CT. De acuerdo con el anexo 10 de la GN-2629-1 el Banco ha sido designado ejecutor de la presente CT de acuerdo con el principio de “Imparcialidad” indicado en la política, en el que el Beneficiario / Agencia Ejecutora y el Banco acuerdan que la contratación por parte del Banco mejoraría la independencia.
- 4.2 Adquisiciones. El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes en el Banco. Para la contratación de firmas consultoras se aplicarán las políticas de selección de consultores (GN-2765-4) y las guías operativas (OP-1155-4), para las contrataciones de consultores individuales las normas de recursos humanos (AM-650) y para los gastos relacionados a servicios distintos de consultoría, las políticas de adquisiciones corporativas (GN-2303-28).

V. Riesgos importantes

- 5.1 Al tratarse de una CT que produce exclusivamente documentos de informes y estudios, los cuales serán realizados mediante consultorías individuales y firmas contratadas por el Banco, no se identificaron riesgos sustanciales de carácter fiduciario, macroeconómico, de gestión política o rendición de cuentas.

VI. Salvaguardias Ambientales

- 6.1 No se prevé que existan riesgos e impactos sociales y ambientales negativos. Basado en la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias, B.3 y dado que la CT no involucra despliegue de infraestructura, se le ha asignado una categoría de impacto ambiental C.

[Safeguard Policy Filter Report](#)

[Safeguard Screening Form](#)

Anexos Requeridos:

Solicitud del cliente ²

² La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a “Información Deliberativa” contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la “Política de Acceso a la Información” del Banco (Documento GN-1831-28).

[Matriz de Resultados - NI-T1300](#)

[Términos de Referencia - NI-T1300](#)

[Plan de Adquisiciones - NI-T1300](#)