



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM – Estelí

**Análisis del cumplimiento de empleadores informales del
sector construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS,
en la ciudad de Estelí, en el año 2019**

Tesis para optar

al grado de

Máster en Gerencia Empresarial

Autor/ Autores

Lic. Miguel Angel Díaz Tinoco

Tutor o tutora

MSc. Mauricio Navarro Zeledon

Estelí, 27 de Mayo de 2019



DEDICATORIA

Dedico este logro tan importante a Dios, mis Padres y mi Esposa ya que sin su ayuda no hubiera sido posible haber concluido la Maestría en Gerencia Empresarial, me dieron inspiración, ánimos y energía en los momentos que más lo necesitaba, creo firmemente que vale la pena estos años de esfuerzo y sacrificio a fin de ser capaz como profesional y ciudadano de dar un servicio de calidad a la población y a mi país, muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

Gracias te damos oh Dios, Gracias te damos,

Pues cercano está tu nombre:

Los hombres cuentan tus maravillas.

Agradezco a Dios nuestro señor por haberme permitido terminar con éxito estos estudios de maestría, ya que son de mucha relevancia para mi vida. “ Señor, mi Dios yo valoro todo lo que has construido a mi alrededor, abrir los ojos para admirar tu creación es una gran bendición que solo tu otorgas, sin tu bendición y fuerza brindada a mi persona no hubiera logrado cumplir con todas las exigencias de esta etapa de mi vida”. Quiero agradecer a mi Esposa y Familia por haberme apoyado en todo este trayecto para culminar esta Maestría sin dudar ni un momento en mis capacidades y mis deseos de superarme.

Así mismo agradezco mucho a la Universidad FAREM-ESTELÍ por haber brindado esta oportunidad a la población de Estelí con el objetivo de ayudar a la comunidad a fin de mejorar la calidad de los profesionales de la región; especialmente agradezco a los docentes que formaron parte de los módulos impartidos ya que por medio de ellos se logro transmitir todos los conocimientos que necesitábamos para lograr superarnos como profesionales y reforzar nuestras capacidades.

VALORACIÓN DEL TUTOR

CARTA AVAL.

Por este medio doy fe que el presente trabajo de Tesis denominado: **“Análisis del cumplimiento de empleadores informales del sector Construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, en el departamento de Estelí, en el año 2019”**, elaborado por el **LICENCIANDO Miguel Angel Díaz Tinoco** corresponde a la estructura definida por la Normativa correspondiente de la UNAN – Managua, para Tesis a Nivel de Maestría.

El documento cumple con los objetivos, contenidos teóricos desarrollados y análisis y discusión de resultados teniendo coherencia y correlación, descritos en forma lógica, con apoyo de una amplia variedad de fuentes bibliográficas que refuerzan los aspectos teóricos y de instrumentos de recolección de información que sustentan el trabajo de campo realizado con mucha responsabilidad, científicidad y ética.

Según mi opinión, el trabajo fue desarrollado con responsabilidad, entusiasmo, crítica y autocrítica, objetividad, con alto grado de independencia, con mucha iniciativa y creatividad, aplicando todos los pasos de investigación científica y cumple con los requerimientos necesarios para optar al grado de Máster **EN GERENCIA EMPRESARIAL**.

Se extiende la presente a los Cuatro Días del Mes de Junio del Año Dos Mil Diecinueve.



MSc. Mauricio Navarro Zeledón.

Tutor

RESUMEN

La presente tesis valora la importancia que tiene la Seguridad Social en Nicaragua y su cumplimiento de la Ley 539 Decreto 974 y 975. Los derechos de los trabajadores muchas veces son violentados por sus empleadores, al no garantizar su cobertura al INSS o derechos otorgados en el código laboral, esto ocasiona un detrimento en la calidad de vida de los trabajadores, lo cual se convierte en un problema para las familias Nicaragüenses. Por ello, la investigación consistió en el “Análisis del cumplimiento de empleadores informales del sector de la construcción en la inscripción de sus trabajadores al seguro social en la ciudad de Estelí, en el año 2019”. La investigación según su propósito es exploratoria, descriptiva y correlacional, con enfoque mixto predominantemente cualitativo para fortalecer el análisis y de corte transversal. El muestreo es no probabilístico por conveniencia, para la elección de su universo se estableció una muestra de 20 empleadores y 40 trabajadores del sector construcción en la ciudad de Estelí. Los resultados demuestran que tanto los empleadores como trabajadores no tienen conocimiento y dominio sobre los deberes y derechos que la Ley de Seguridad Social brinda a los diferentes sectores económicos. Además, por desconocimiento en la ley incurre en múltiples sanciones no solo del Seguro Social, sino de otros ministerios que rigen sus distintas actividades económicas. También, existe desconocimiento que el INSS brinda beneficios de atención integral a la salud o pagos por riesgos laborales, entre otros, una cultura de evasión de responsabilidades por parte de los empleadores. Y, finalmente, los trabajadores del sector construcción valoran el pago al INSS como un gasto innecesario y no como inversión de futuro para sus gastos de riesgos laborales, vejez, invalidez o muerte, según el caso.

Palabras claves: Seguridad Social, contingencias y prestaciones, aplicación de la Ley y Sector construcción.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Antecedentes.....	3
1.2.	Planteamiento de problema	5
1.3.	Pregunta directriz del problema	7
1.4.	Justificación	7
II.	OBJETIVOS.....	9
2.1.	Objetivo general.....	9
2.2.	Objetivos específicos.....	9
III.	MARCO TEÓRICO	10
3.1.	Seguridad Social.....	10
3.1.1.	Evolución de la Seguridad Social.....	11
3.1.2.	Antecedentes Históricos de la Seguridad Social	11
3.1.3.	Evolución histórica de la seguridad social en Nicaragua.....	13
3.1.4.	Ley de Seguridad Social y su reglamento	15
3.1.5.	Inscripción de trabajadores en el Seguro Social.....	16
3.1.6.	Empleadores registrados en el INSS en el municipio de Estelí.....	21
3.1.7.	Trabajador	22
3.1.8.	Comparativo de sistemas de Seguridad Social de Centroamérica	23
3.2.	Contingencias y Prestaciones del Seguro Social.....	24
3.2.1.	Contribuciones.....	28
3.2.2.	Satisfacción de empleadores y asegurados.....	29
3.2.3.	Deberes y Derechos del Empleador.....	31
3.2.4.	Deberes y Derechos del asegurado	34
3.3.	Aplicación de la Ley de Seguridad Social	36
3.3.1.	Aplicación de la ley empleadores informales del sector construcción y trabajadores no asegurados.....	36

3.3.2.	Capacidad financiera de empleadores informales del sector construcción	39
3.4.	Programas y políticas sociales.....	42
3.4.1.	Políticas Económicas y Sociales dirigidas a empleadores	42
3.5.	Sector construcción.....	46
IV.	HIPÓTESIS.....	47
4.1.	Planteamiento de La hipótesis.....	47
4.2.	Operacionalización de Variables.....	48
V.	DISEÑO METODOLÓGICO	52
5.1.	Enfoque de la investigación	52
5.2.	Tipo de investigación alcance	53
5.3.	Población y Muestra.....	53
5.4.	Método y Técnicas para la recolección de datos	55
5.4.1.	Métodos teóricos	55
5.1.2.	Técnicas.....	55
5.5.	Etapas de la investigación	57
5.5.1.	Elaboración de instrumentos	57
5.5.2.	Trabajo de campo.....	57
5.5.3.	Informe final	58
VI.	RESULTADOS	59
6.1.	Valoración de los empleadores informales del sector de la construcción sobre los beneficios que brinda el seguro social	59
6.1.1.	Características sociales.....	60
6.1.2.	Características económicas.....	68
6.1.3.	Expectativas sobre los beneficios del Seguro Social.	70
6.1.4.	Discusión de resultados.....	72
6.2.	Determinación del nivel de conocimiento de los trabajadores informales del sector de la construcción informales sobre la ley de seguridad social.	73
6.2.1.	Características sociales.....	73
6.2.2.	Características económicas de los trabajadores	77

6.2.3.	Discusión de resultados.....	83
6.3.	Identificar la capacidad financiera de empleadores informales del sector de la construcción para registrar a sus trabajadores al INSS.	84
6.3.1.	Discusión de resultados.....	88
6.4.	Proponer acciones que contribuyan a la inscripción del seguro social de los empleadores y trabajadores del sector construcción.	89
6.4.1.	Discusión de resultados.....	96
VII.	CONCLUSIONES.....	97
VIII.	RECOMENDACIONES	99
	BIBLIOGRAFÍA.....	101
	ANEXO	104
	Anexo 1. Encuesta Empleadores	104
	Anexo.2 Encuesta a trabajadores.....	107
	Anexo 3. Cuestionario a especialista del INSS	109
	Anexo 4. Cuestionario a empleadores - contratistas	110
	Anexo 5.Instrumento análisis documental o datos secundarios	112
	Anexo 6. Tablas de contingencia.....	113
	Anexo 7. Validación de instrumentos	117
	118
	Anexo 8. Catálogo de Siglas.....	119
	Anexo 9. Fotografías	120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Empleador inscrito en el INSS	60
Gráfico 2. Edad - sexo	61
Gráfico 3. Nivel académico- sexo	63
Gráfico 4. Número de trabajadores contratados	65
Gráfico 5. Trabajadores inscritos en el INSS según empleador	66
Gráfico 6. Ingresos promedios de los empleadores	68
Gráfico 7. Sexo - edad	74
Gráfico 8. Nivel de escolaridad de los trabajadores	76
Gráfico 9. Experiencia en el sector	77
Gráfico 10. Trabajador inscrito versus desea estar inscrito	78
Gráfico 11. Ha exigido su inscripción al seguro social ante empleador.....	79
Gráfico 12. Beneficios recibidos	80
Gráfico 13. Número de hijos	81
Gráfico 14. Ingresos	85
Gráfico 15. Capacidad económica para inscribirse en el INSS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad – años de trabajar en el sector construcción	62
Tabla 2. Conoce los deberes el empleador según Ley de Seguridad Social	67
Tabla 3. Capacidad para indemnizaciones en caso de accidentes	69
Tabla 4. Número de multas-infracciones aplicadas *Monto de multas pagadas	70
Tabla 5. Valoración sobre beneficios del INSS	71
Tabla 6 . Procedencia.....	74
Tabla 7. Ingresos mensuales.....	82
Tabla 8. Valoración de los trabajadores	82

I. INTRODUCCIÓN

En el departamento de Estelí, cabecera departamental de la República de Nicaragua, ubicado al norte del país, existen más de 200,000 ciudadanos de los cuales aproximadamente 130,000 forman parte de la población económicamente activa del departamento, considerándose Estelí la ciudad más representativa de la región, el número de trabajadores asciende a más de 90,000 trabajadores.

En la mayoría de las poblaciones se reconoce el trabajo de estos colaboradores por medio de una remuneración, ya sea en efectivo en especies o en otro tipo de materiales que sean valiosos, normalmente la remuneración es en efectivo.

Además, de esta remuneración los trabajadores gozan de otros derechos inalienables como el derecho a la libertad, la vida y la búsqueda de la felicidad como cita la constitución de algunos Estados, existen otros derechos y obligaciones del trabajador que están regidos por distintas leyes como el código del trabajo y la ley de Seguridad Social.

En la presente investigación se abordaran los impactos que han tenido principalmente la Ley de Seguridad Social, programas como el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH), convenios ratificados por parte de Nicaragua ante la OIT¹ y el CEPAL², todas estas instancias abordan objetivos en común que están relacionados con la calidad de vida de los ciudadanos, algunos de forma global otros en el caso de la Ley de Seguridad Social está dirigido y rige específicamente a Nicaragua.

En el primer capítulo se muestra antecedentes relacionados con el cumplimiento del Seguro Social del sector construcción tanto del empleador como de los trabajadores. Por lo tanto, esta investigación se justifica teóricamente porque brinda

¹OIT: Organización Internacional del Trabajo

²CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

insumos sobre la Ley de Seguridad Social, metodológicamente porque aporta propuestas de acciones e indicadores que guiaron el estudio y en la práctica brinda información para la toma de decisiones pertinentes a las autoridades correspondientes del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) en la aplicación de la Ley 539 y Decreto 974 y 975.

En el segundo acápite se plantean los objetivos que guiaron el desarrollo del proceso de investigación.

En el tercer acápite se muestra los principales ejes teóricos que fundamentaron la investigación, siendo estos: Seguro Social, contingencias y prestaciones, aplicación de la Ley, Políticas - programas y, Sector construcción.

En el cuarto acápite se presenta la operacionalización de variables, la que permitió realizar los instrumentos para la recolección de datos.

En el quinto acápite se plantea el diseño metodológico, el cual contiene el tipo de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos y etapas de la investigación.

El sexto acápite se presentan los principales resultados de acuerdo a cada objetivo específico planteado en esta investigación los que dieron salida al objetivo general.

En los acápites octavo y noveno se presentan sus principales conclusiones y recomendaciones. Y, finalmente contiene la bibliografía y anexos.

1.1. Antecedentes

Para profundizar en el tema sobre el “Análisis del cumplimiento de empleadores informales del sector Construcción en la inscripción de trabajadores en el Instituto Nicaragüense de Seguros Sociales (INSS), en la ciudad de Estelí, en el año 2019”, se realizó una búsqueda exhaustiva en sitios web y repositorios de las diferentes universidades existentes en Nicaragua.

En sitio web, a nivel internacional se tiene un informe realizado por: Casalí, Vezza, Sanabria, y Recalde (2018), quienes abordan el tema del empleo informal y su integración en la economía por medio del mercado de trabajo, también se encuentra aquellos sectores formales donde las unidades registradas emplean a trabajadores sin ajustarse a la legislación vigente y darles así acceso a las prestaciones asociadas.

También, se encontró una investigación de grado “Mecanismos jurídicos para el mejoramiento De igual manera del registro obligatorio de empleadores, y control, supervisión continua del cumplimiento de las normas socio laborales”, en La Paz-Bolivia en el año 2013.

En esta tesis su autor López Lemuz (2013), identificó que el problema básico que se desarrolla cada vez más en la actualidad, es observar la vulneración de los derechos que tiene el trabajador, por parte del empleador, que por obtener ganancias, vulnera la normativa laboral y, en algunos casos involuntariamente, siendo que el trabajador por proteger su permanencia en esa fuente laboral, deja que siga ese abuso a su esfuerzo.

A nivel nacional en el sitio web se encontraron dos trabajos de investigación relacionadas:

La primera investigación para optar al grado de Máster en Gerencia y Administración Pública fue realizada por Montenegro Vílchez (2016), su principal objetivo fue proponer un plan de acción para la inserción laboral de los jóvenes de FAREM - Estelí. Su principal conclusión, consistió en que el Estado de Nicaragua sí cuenta con leyes, políticas públicas en pro de la juventud y su empleabilidad, pero no tienen un programa como tal para el impulso de estas.

Y, la segunda investigación de grado para optar al título de Licenciatura fue la realizada por Sánchez Paniagua (2012) de la Universidad Centroamericana de Managua, logrando plasmar un escenario claro de lo que es el INSS, su situación actual y si es viable o no la propuesta de reforma del gobierno actual.

En esta tesis señala en su conclusión que las opciones presentadas para mejorar el sistema de Seguridad Social en Nicaragua no son beneficiosas para la población Nicaragüense y sobre todo en el fondo la mayor carga recaen únicamente sobre el trabajador sin valorar a su condición.

Por lo tanto, las investigaciones antes mencionadas están vinculadas al análisis de la seguridad social, los beneficios otorgados por esta institución y propuestas de reforma a la Ley y a la inserción laboral de jóvenes, y en este caso la investigación se fundamenta en el cumplimiento de empleadores informales del sector construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, por lo que es un tema que no se ha abordado.

1.2. Planteamiento de problema

La Seguridad Social en la actualidad debería de ser algo que lo sepamos todos y todas las Nicaragüenses, ya que no es algo nuevo ni de pocos años, solo en Nicaragua tiene más de 50 años y en otros países como Chile mucho más, nosotros estamos en la lista de países tardíos o sea de los últimos que tomaron y aplicaron un modelo de Seguridad Social.

Es importante señalar que Luis Somoza Debayle creó en 1955 la denominada Junta Nacional de Asistencia y Previsión Social y el Instituto Nacional de Seguridad Social, mediante el Decreto Ejecutivo # 7 “Reglamento de la Seguridad Social” donde se estableció que para optar a la pensión de vejez se debía cotizar al Seguro Social durante 750 semanas y haber cumplido 60 años.

El sistema estaba configurado para funcionar con los siguientes fondos: el aporte patronal (no mayor del 15% de la planilla); el aporte del trabajador (no mayor al 10% de su remuneración) y, la cuota estatal (25% de la suma calculada para mantener el sistema).

En 1957 el INSS construye sus propias instalaciones, comenzando a brindar servicios de salud. “A lo largo de las dos décadas siguientes se desarrolló un sistema de pensiones contributivas que llegó a cubrir, a fines de los 70, a alrededor del 20 por 100 de la Población Económicamente Activa (PEA)” (Antón Pérez, 2006).

Tomando en cuenta la cita anterior, podemos decir que el Seguro Social inicia con el objetivo de brindarle mejores oportunidades de desarrollo social a la población de Nicaragua, ampliando las prestaciones precisamente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Nicaragua.

Con respecto al municipio de Estelí la mayoría de los empleadores no están registrados en el INSS a pesar de ser obligatorio por medio de la Ley de Seguridad Social y constantemente intentan evadir su responsabilidad como empleadores.

Estos derechos de los trabajadores muchas veces son violentados por sus empleadores, al no garantizar su cobertura al INSS o derechos otorgados en el código laboral, esto ocasiona un detrimento en la calidad de vida de estos trabajadores, lo cual se convierte en un problema para las familias Nicaragüenses.

Además el no inscribir a sus trabajadores esto se convierte en un problema nacional, debido a la falta de protección ante las contingencias de la vida; es decir, las diferentes situaciones que enfrentamos en nuestra vida cotidiana como lo es un accidente de trabajo, una enfermedad del trabajador o de uno de sus hijo, el cual adquiere el derecho por su padre al ser asegurado, todos los costos que generan estas situaciones el trabajador las puede sobrellevar con estar inscrito en el INSS.

En muchos casos los trabajadores expresan la necesidad de gozar de la cobertura que brinda el Seguro Social, otros están en contra de su ingreso ya que no tienen una buena opinión sobre la institución, o bien no están de acuerdo con enterar un porcentaje de su salario en concepto de cotizaciones, relacionado esto a la falta de cultura.

Sin embargo, el compromiso del empleador hacia la cobertura de sus trabajadores ayudaría a la calidad de vida de los ciudadanos de Nicaragua, fortalecería las finanzas de la institución lo que permitiría alargar la vida del INSS e introducir más beneficios a los ciudadanos por medio de nuevas prestaciones brindadas por la institución.

Con la investigación se proponen alternativas que permitan incentivar a los trabajadores y empleadores de los beneficios que tiene estar afiliado al INSS. A partir de este planteamiento surge la pregunta problema que guía la investigación.

1.3. Pregunta directriz del problema

¿Cómo es el cumplimiento de empleadores del sector construcción en la cobertura de trabajadores en el INSS, en la ciudad de Estelí, en el 2019?

Preguntas de Investigación

1. ¿Qué percepción tienen los empleadores y trabajadores informales del sector de la construcción sobre los beneficios que brinda el Seguro Social?
2. ¿Cómo incide el conocimiento de los empleadores y trabajadores informales sobre la ley de Seguridad Social, en la inscripción del INSS.
3. ¿Qué acciones se deben realizar para contribuir a la inscripción de los empleadores y trabajadores del sector construcción al Seguro Social?

1.4. Justificación

Esta investigación tiene como objetivo principal el análisis en el cumplimiento de empleadores informales del sector de la construcción en la inscripción de sus trabajadores al Seguro Social en la ciudad de Estelí, en el año 2019, porque los trabajadores del sector de la construcción no están percibiendo los beneficios que brinda el sistema de Seguridad Social del país, según los datos del seguro social únicamente el 27% de la PEA está asegurada. Esto puede ser útil para que las instituciones encargadas de dar apoyo a la población más necesitada ayuden a resolver algunos de los problemas de origen social como es el cumplimiento de la Ley de Seguridad Social (Ley No 539 y Decreto 974 y 975).

En cuanto a su valor teórico la investigación es necesario evaluar el cumplimiento por parte de los empleadores informales del sector construcción, en la inscripción de sus trabajadores al Seguro Social, evaluación que permita determinar las

necesidades de crear una cultura de compromiso en la ciudadanía hacia el cumplimiento de las leyes que rigen nuestra sociedad y en específico la Ley de Seguridad Social.

Además, la Ley No.539 y Decreto 974 y 975 tiene como fin asegurar a los trabajadores ante los accidentes y otras contingencias de la vida. Por lo tanto, en el sector construcción los trabajadores están expuestos a mayor número de accidentes por la labor que realizan y la utilización de maquinaria pesada así como riesgosa, de aquí su relevancia para realizar la investigación.

En cuanto a su valor metodológico se logró describir la opinión de los trabajadores y empleadores sobre el por qué desconocen los beneficios que brinda el INSS y, por lo tanto, no aseguran a sus trabajadores en el caso de los empleadores y, por qué los trabajadores no exigen su cobertura en el INSS, lo cual afecta la calidad de vida.

Por consiguiente, es importante proponer acciones que contribuyan en el cumplimiento de la Ley de Seguridad Social, como se puede incrementar el nivel de la inscripción de sus trabajadores del sector construcción.

Y, por lo tanto, se debe adoptar una cultura de cumplimiento hacia las leyes, impulsar y desarrollar una cultura en la población sobre la importancia de cumplir con los deberes y derechos que todo ciudadano tiene ante la ley.

Tiene un valor práctico porque permitirá al INSS mejorar su imagen de la institución para que las contribuciones no sean vistas únicamente como cuotas de pago, sino como beneficios que impactaran en la calidad de vida y desarrollo del pueblo Nicaragüense.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Analizar el cumplimiento de empleadores informales del sector de la construcción en la inscripción de sus trabajadores al Seguro Social en la ciudad de Estelí, en el año 2019.

2.2. Objetivos específicos

1. Describir la percepción de los empleadores y trabajadores informales del sector de la construcción sobre los beneficios que brinda el Seguro Social.
2. Explicar cómo incide el conocimiento de los empleadores y trabajadores informales sobre la Ley de Seguridad Social, en la inscripción del INSS.
3. Proponer acciones que contribuyan a la inscripción de los empleadores y trabajadores del sector construcción al Seguro Social.

III. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se definen cinco ejes teóricos los cuales constituyen la base conceptual de este estudio: 1) Seguridad Social, 2) Contingencias y prestaciones, 3) Aplicación de la Ley, 4) Políticas y programas y, 5) Sector construcción.

3.1. Seguridad Social

La Ley No. 539 (2005), Ley de Seguridad Social en Nicaragua en su Arto. 1 cita que el Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son:

- a) Promover la integración de los ciudadanos en una sociedad solidaria.
- b) Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social.
- c) Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias. El Seguro Social es el instrumento del sistema de seguridad social establecido como servicio público de carácter nacional en los términos que establece esta Ley.

Para Murillo (2012) la Seguridad Social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la salud, la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

Para Rizo y Mendoza (1996) La Seguridad Social es un derecho inalienable del ser humano por cuanto se trata de proteger la salud y los medios de subsistencia

frente a las contingencias de la vida y el trabajo, que se consideran básicas para el bienestar de la población como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo económico de la sociedad.

3.1.1. Evolución de la Seguridad Social

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como: la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. ((OIT), 1996)

3.1.2. Antecedentes Históricos de la Seguridad Social

La Seguridad Social nace en Alemania, en la época del Canciller Otto von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad, en 1883.

La expresión "Seguridad Social" se populariza a partir de su uso por primera vez en una ley en Estados Unidos, concretamente en la "Social Security Act" de 1935. Y, posteriormente, el concepto es ampliado por Sir William Beveridge en el llamado "Informe Beveridge" (el llamado "Social Insurance and Allied Services Report") de 1942 con las prestaciones de salud y la constitución del National Health Service (Servicio Nacional de Salud, en español) británico en 1948.

Los primeros programas de seguridad social basados en el seguro obligatorio fueron establecidos en Europa, a finales del siglo XIX. No obstante, fue durante el siglo XX cuando los programas nacionales se desarrollaron de manera más general en todo el mundo, en gran medida como consecuencia de la descolonización y la

institución de nuevos estados independientes después de la Segunda Guerra Mundial.

Varias convenciones e instrumentos internacionales han respaldado el desarrollo de la seguridad social, y el reconocimiento de la seguridad social como un derecho humano fundamental fue consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

En varios países, por ejemplo: en Alemania y Brasil, la seguridad social es un derecho garantizado por la Constitución. Actualmente, la mayoría de los países tienen algún tipo de sistema de seguridad social. En todo el mundo, los programas más comunes son los de las pensiones de vejez, invalidez y supervivencia, seguidos por programas de prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, por enfermedad y maternidad, subsidios familiares y prestaciones por desempleo.

De conformidad con las estimaciones disponibles, cerca del 50 por ciento de la población mundial tiene acceso a algún tipo de seguridad social, aunque sólo el 20 por ciento de la población dispone de una cobertura adecuada de la seguridad social.

La necesidad de extender la cobertura es, por lo tanto, un desafío clave para las organizaciones de seguridad social en todo el mundo. No obstante, sólo se podrá afrontar este desafío si se encuentran soluciones para cuestiones políticas más generales, incluido el envejecimiento demográfico de la población, las estructuras familiares cambiantes, el impacto de la globalización económica, el crecimiento de los mercados de trabajo informales y las evoluciones epidemiológicas y medioambientales.

Hoy en día todo el mundo acepta la importancia social que tienen los sistemas de seguridad social para la sociedad. No obstante, existe menos unanimidad con respecto a la importancia económica que tienen los sistemas de seguridad social.

Aun así, existe una visión que está ganando terreno en el sentido de que los sistemas de seguridad social deberían ser considerados como un factor productivo en el desarrollo económico.

En la discusión sobre la importancia económica que tiene la prestación de servicios de seguridad social, la historia europea de la seguridad social es particularmente ilustrativa. Muchos países europeos introdujeron programas de seguridad social en una fase inicial de su desarrollo, antes de convertirse en sociedades prósperas.

La historia europea también muestra que economías eficaces y sistemas de seguridad social eficaces pueden evolucionar paralelamente y que los segundos no representan un freno para las primeras. Dicho claramente, todos los países deben desarrollar sus sistemas de seguridad social de conformidad con sus necesidades y circunstancias socioeconómicas. Aun así, sobre la base de la experiencia europea, queda manifiesto que el mensaje para los países en desarrollo es: la existencia de sistemas eficaces y efectivos de seguridad social es fundamental para lograr un desarrollo económico y social a largo plazo.

3.1.3. Evolución histórica de la seguridad social en Nicaragua

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) surgió como un ente autónomo del Estado de Nicaragua en el año 1955 con la función de atender y proteger a los trabajadores con dependencia y subordinación laboral de las contingencias propias de la vida y el trabajo, destacando las de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales. La Ley Orgánica de Seguridad Social de 1955 y su Reglamento General de 1956, se implementaron a partir del 20 de febrero de 1957 y fueron sustituidas por la actual Ley de Seguridad Social vigente desde 1982.

Durante los primeros veintidós años de implementación de la seguro social (1957-1979), el INSS cubría el departamento de Managua y sus municipios y la parte urbana de León y Chinandega, contando con una cobertura del 9.5% de la población de 1979. En el año 1979, la rama de salud, de responsabilidad estatutaria del INSS, pasó a formar parte del Sistema Nacional Único de Salud (SNUS), bajo la dependencia del Ministerio de Salud (MINSA).

A partir de ese año el MINSA se encargó de autorizar y proporcionar las funciones de salud a toda la población, independientemente de la vinculación laboral. De conformidad con la Ley No. 35, el INSS trasladó al MINSA dos hospitales (Managua y León), tres policlínicas y tres centros de salud, con el compromiso jurídico que el INSS recuperaría el costo de la infraestructura por medio de la cuota técnica.

- **La Seguridad Social de Nicaragua en los años ochenta citado por Murillo, (2012):**

En 1982, se traspasó al INSS las funciones del Ministerio de Bienestar Social creado en 1979, convirtiéndose así en INSSBI. El INSSBI sumió desde marzo de 1982, además de sus obligaciones respecto a la seguridad social del sector productivo, la realización de programas asistenciales de beneficio a los sectores desprotegidos, financiados con fondos del Presupuesto General de la República, Lotería Nacional, programas especiales y la solidaridad internacional.

La incorporación del programa de bienestar social al INSS facilitó la extensión del Seguro Social al campo a todo el territorio nacional, sustentado con una serie de estudios actuariales y recomendaciones internacionales. Asimismo, el record mundial de inflación y devaluación monetaria de 55,000% en la década de los ochentas produjo la descapitalización casi automática del INSSBI.

- **La Seguridad Social de Nicaragua de los años ochenta a la fecha.**

A partir de 1993 el INSS implementó de hecho el modelo de previsión social en la rama de salud con mecanismo de atención renovada y, se convirtió en ente regulador de los servicios médicos. Por ejemplo, se inició el otorgamiento de los servicios a los derecho-habientes a través de relaciones contractuales que se suscriben con empresas médicas previsionales públicas y privadas, así como mecanismos para la supervisión de la calidad de dichos servicios.

En 1995 el Poder Ejecutivo por medio de un decreto separó el área de Bienestar Social del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar con el objetivo de mejorar la atención a los trabajadores asegurados y sus beneficiarios.

En el año 2000 la Asamblea Nacional de Nicaragua aprobó la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), la cual regularía el funcionamiento de un sistema obligatorio de capitalización individual. Adicionalmente, en el 2001 se creó la Superintendencia de Pensiones, que supervisaría dicho sistema.

En el año 2004 se suspende su implementación para dar paso a la de la Ley 539, la cual profundizaría la insostenibilidad financiera para el régimen de pensiones pues aumenta las prestaciones sociales y disminuye los requisitos para ser pensionado.

En 2005 la Asamblea Nacional derogó la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones y de la Superintendencia de Pensiones, debido a que dicho sistema ponía en peligro la estabilidad macroeconómica del país, al causar un déficit insostenible para el Estado; no existían suficientes recursos para financiar la transición; y se generaba inequidad social. (El Observador Económico, 2017)

3.1.4. Ley de Seguridad Social y su reglamento

La Ley No.539 (2005) y Decreto 974 y 975 de Seguridad Social a través de sus articulados señala los deberes y derechos que tiene el empleador como el trabajador. Mismos derechos que se establecen en el Arto 6., de la Constitución Política de Nicaragua que expresa “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley”.

3.1.5. Inscripción de trabajadores en el Seguro Social

- **Empleador**

El empleador dentro de la Ley de Seguridad Social es un pilar fundamental y la ley de Seguridad Social estipula lo siguiente:

Arto.1. Para los efectos de la aplicación de este reglamento, se adoptan las siguientes definiciones:

- a) Empleador es la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa o actividad económica de cualquier naturaleza o importancia, persiga o no fines de lucro, en que trabaje un numero cualquiera de trabajadores, bajo su dependencia directa o indirecta, en virtud de una relación de trabajo o de servicio que los vincule. (Ley No.539, 2005)
- b) Se considera empleador al que contrata para efectuarlos con elementos propios. Para ser contratista se requerirá estar registrado en el instituto, para rendición de las garantías que se consideren necesarias conforme norma que establezca el instituto. El que hiciere ejecutar la obra por medio de alguien que fuera contratista inscrito, responderá ante el instituto por las obligaciones establecidas por la ley y en especial por el

pago de las contribuciones del empleador y de los trabajadores correspondientes. (Ley No.539, 2005)

Si el empleador no se encuentra inscrito al seguro social porque no ejerce alguna actividad económica, no se considerará como tal, cuando se trate de servicios ocasionales no lucrativos y en periodos menores de un mes”(Decreto No. 975, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social).

Una vez citada la definición, podemos afirmar que todo empleador debería estar debidamente acreditado y brindándole protección a sus trabajadores, según estadísticas del Banco Central la mayoría de empleadores no lo está y se debe de investigar el porqué de esta situación, cuales son los factores a tomar en cuenta, en qué medida podemos corregir el no cumplimiento de las leyes y que medios podríamos utilizar para lograr que los empleadores cumplan con sus obligaciones, conozcan y puedan hacer uso de sus derechos.

La inscripción de trabajadores al seguro social implica garantizar protección a estos, en riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales, todos necesarios en la calidad de vida de los ciudadanos. Es necesario transmitir esta información a los empleadores en busca de un mayor compromiso por cumplir la ley.

Para Rizo (1996) Cuando se estructura un sistema de Seguridad Social, debe de tomarse en cuenta la realidad socio-económica del país esta debe determinar la organización del sistema de Seguridad Social.

- **Caracterización de empleadores**

Según Instituto Nacional de Información de Desarrollo INIDE, en Censo Económico Urbano CEU 2010 Estelí, la ciudad cuenta con 6,968 establecimientos ocupando a 22,709 trabajadores o propietarios, 9,836 hombres y 12,873 mujeres,

4,963 son trabajadores por cuenta propia, 1,690 son propietarios o socios activos de estos establecimientos, 13,285 son trabajadores remunerados y 2,771 son trabajadores no remunerados, siendo los establecimientos la unidad de observación de este censo. (INIDE, 2010)

El tipo de edificación de estos establecimientos es de 4,848 viviendas con actividad económica, 1,875 edificación específica para el establecimiento, 185 ubicados en mercados, 6 en centro comercial, 36 módulos de edificio y 15 en vía pública.

Según agrupación CIIU, en Industria Manufacturera existen 1,531, Suministro de electricidad, gas y agua 1, Construcción 12, Comercio al por mayor y menor 3,475, Hoteles y Restaurantes 815, Transporte, almacenamiento y comunicaciones 70, Intermediación Financiera 41, Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler 382, Enseñanza 74, Servicios sociales y de salud 200, Otras actividades de servicio comunitario, social y personal 358 y en Actividades no especificadas 9.

El inicio de actividades de estos establecimientos se clasifico en antes de 2009 y después del 2009 teniendo como resultado 5,432 establecimientos que iniciaron antes del 2009 y 1,521 después del 2009, 28% de crecimiento en 2.5 años tomando en cuenta que el estudio fue realizado del 14 de Junio del 2010 al 30 de Julio del 2011.

En el rango de número de trabajadores por establecimiento se encontró que 6,158 establecimientos operan con un rango de 1 a 3 trabajadores, 619 con un rango de 4 a 9 trabajadores, 108 con un rango de 10 a 20 trabajadores, 32 con un rango de 21 a 30 trabajadores, 12 con un rango de 31 a 40 trabajadores, 8 con un rango de 41 a 50 trabajadores y 31 con un rango de 51 a más trabajadores.

Conceptos y definiciones utilizados en este censo, según INIDE “Segmento Censal: Es una parte del territorio a lo interno del municipio, compuesta por un promedio de 150 viviendas.

Área de supervisión: Es un agrupamiento de varios segmentos censales contiguos, dentro de un área urbana. Localidad Urbana: Todas aquellas localidades con más de 1,000 habitantes que tienen características tales como: trazados de calles, servicios básicos (energía eléctrica, agua potable, escuelas y otras).

Establecimiento: es la unidad económica que se dedica exclusiva o principalmente a un tipo de actividad económica, en una sola ubicación física, asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas, combinando acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para realizar actividades con fines mercantiles o sociales y, respecto de la cual es posible recopilar datos sobre sus rasgos y resultados económicos.

Tramo: es un espacio de terreno que le es arrendado por la alcaldía a los propietarios del negocio. Debe de tener como condiciones mínimas un techo fijo.

Vivienda con actividad económica: Edificaciones que están acondicionadas con fines habitacionales y simultáneamente están siendo utilizadas con fines económicos en el momento del levantamiento del censo.

Edificación o local independiente: Es una estructura diseñada o construida específicamente para desarrollar una actividad económica.

Mercados: Son espacios destinados a la compra y venta de bienes. En su interior puede haber kioscos fijos, tramos, locales y otros puestos fijos.

Centro o plazas comerciales: Edificaciones utilizadas exclusivamente con fines de actividad económica. Incluye ventas de mercancías, prestación de servicios. Por ejemplo: (salón de belleza, tiendas de zapatos, farmacias, etc.)

Módulos en edificios: Incluye aquellos especialmente contruidos para la realización de actividades económicas o edificios que originalmente fueron contruidos para ser residenciales y que luego los apartamentos fueron acondicionados y funcionan como locales de oficinas de contadores, abogados, consultorios, laboratorio, etc.

Establecimiento en vía pública fijo: Estructura fija generalmente metálica o de madera, ubicada en áreas públicas (aceras, estacionamientos, parque, pasillos del centro comercial o cualquier otro sitio público) utilizada con fines comerciales, administrativos o de servicios.(Censo Económico Urbano CEU2010 Estelí)

Tomando en cuenta el censo del INIDE (2010), se puede afirmar que la ciudad de Estelí tiene una economía importante en la región la cual ocupa gran parte de la población en su desarrollo, dicha economía se ha incrementado en los últimos años con el crecimiento de la población y el ingresos de nuevas empresas y fincas tabacaleras, las cuales han empleado a gran parte de la población de la ciudad de Estelí y sus alrededores.

La economía de la ciudad presenta un crecimiento considerable y con este crecimiento en la economía se ha incrementado la población emigrante en busca de oportunidades que genera una economía dinámica.

Con este crecimiento acelerado genera descontrolen la aplicación de impuestos y en el registro de los trabajadores en el INSS ya que la maquinaria estatal y municipal no cuenta con el presupuesto necesario para registrar eficientemente y dar seguimiento a todos los nuevos establecimientos que se han establecido en la ciudad.

Es por esta razón que no se sabe qué compromiso tiene el empleador para cumplir con la ley de seguridad social aun sin que la institución gestione esta inscripción, ya que muchos empleadores al no estar siendo monitoreados por estas entidades simplemente no cumple con las leyes por saber que las instituciones tienen pocas probabilidades de dar con ellos en una ciudad tan grande como la de Estelí.

3.1.6. Empleadores registrados en el INSS en el municipio de Estelí.

Según anuario 2006 del INSS, en el año 1998 existen 361 empleadores del sector construcción a nivel nacional, comparado con el año 2006 donde el Seguro Social incrementa el número de empleadores del sector construcción a 645, 8 años después el INSS tiene un incremento de 284 empleadores.

Según anuario 2014 del INSS, a diciembre 2014 Estelí tiene registrados a 997 establecimientos asegurando a 35,573 trabajadores, estas cifras son bajas comparadas con el número de establecimientos según censo del INIDE 2010 y la población en general que es de 201,548 al 2005 según censo 2005 del INIDE.

Esto indica que la mayoría de los establecimientos se encuentra actualmente en el sector informal por no formar parte de estas estadísticas, por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores no tienen cobertura del seguro social.

Tomando en cuenta las estadísticas presentadas en los anuarios anteriores del INSS, existe un crecimiento considerable en los últimos 6 años, sin embargo, esto no es suficiente para llevar esta mejor calidad de vida a los pobladores por medio de las prestaciones que el INSS brinda, es necesario fortalecer la ley de seguridad social para mejorar su efectividad en la inscripción de estos establecimientos, esto tendría un efecto multiplicador en la calidad de vida de la ciudadanía ya que los asegurados transfieren beneficios a su compañera de vida e hijos.

3.1.7. Trabajador

El trabajador forma parte esencial en las relaciones laborales por la importancia del rol que desempeña, su definición según diccionario pequeño Larousse ilustrado (1994) “trabajador adj. Que trabaja mucho: un hombre muy trabajador. II-M. Y f. Obrero, Operario. (Sinón. Asalariado, bracero, jornalero, proletario.).

En las leyes de Nicaragua específicamente en el código laboral definen trabajador como: “Arto.6. Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. (Ley No.185, 1996)

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requerirá del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de estas, previo consentimiento expreso o tácito, en el ámbito de la seguridad social a los trabajadores se definen como :

Arto.1. b) Trabajador: Sujeto al régimen obligatorio del seguro social es toda persona que presta o desempeña un trabajo o realiza un servicio profesional o de cualquier naturaleza, en calidad de dependiente, en forma eventual, temporal o permanente, a un empleador sea esta persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, independientemente del tipo de relación que los vincule, la naturaleza económica de la actividad, así como la forma de pago o compensación por los servicios prestados. La definición incluye a los aprendices aunque no sean remunerados.

Los socios de cualquier compañía o sociedad que desempeñen una actividad remunerada dentro de su organización, están afectados al régimen del seguro social obligatorio, sin embargo, la participación o distribución de las utilidades que corresponda a esos socios como tales, no están afectadas al pago de cuotas al Seguro Social, por cuanto las reciben en su carácter general de socios” (Decreto No.975, 1982)

3.1.8. Comparativo de sistemas de Seguridad Social de Centroamérica

Los sistemas de Seguridad Social de la región centroamericana que lo conforman los países de Nicaragua, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá, son similares en cuanto a la cobertura de las prestaciones económicas de invalidez, vejez y muerte, riesgo profesional y enfermedad-maternidad, se financian con el aporte de empresas, trabajadores y el Estado a través de una cuota determinada por estudios actuariales.

En Costa Rica el 64.5% de la PEA tiene cobertura de Seguridad Social y el 95% de la población en general, el 37% de la población la compone la fuerza laboral, el PNB per cápita es de \$1,900 y el costo por asegurado anual per cápita es de \$ 86.40.

En Guatemala el 30% de la PEA tiene cobertura de Seguridad Social y el 17% de la población en general, el 34% de la población la compone la fuerza laboral y el PNB per cápita es de \$910.

En El Salvador el 33.5 de la PEA tiene cobertura de Seguridad Social y el 10.9 de la población en general, el 41% de la población la compone la fuerza laboral, el PNB per cápita es de \$1,000 y el costo por asegurado anual es de \$43.3.

En Honduras el 25.5 de la PEA tiene cobertura de Seguridad Social y el 20.3 de la población en general, 39% de la población la compone la fuerza laboral y el PNB per cápita es de \$640.

En Panamá el 50% de la población en general tiene cobertura de Seguridad Social y el PNB per cápita es de \$1,900.

Estos datos son proporcionados por el Consejo Centroamericano de Instituciones de Seguridad Social (COCISS) en la década de los 90, plasmados en el libro Seguro Social de Simón Rizo Castellón (1996).

3.2. Contingencias y Prestaciones del Seguro Social

Los beneficios que brinda el seguro social son amplios y pretenden proteger a los trabajadores y sus familias ante las contingencias de la vida y son transferidas a estos por medio de prestaciones económicas como invalidez, vejez y muerte.

En el Decreto No.974 (1982), se plantean en los siguientes artículos:

- **Invalidez**

Arto. 36 de las prestaciones de invalidez tiene por objetivo subvenir a las necesidades básicas del incapacitado y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del incapacitado y procurar su reingreso a la actividad económica.

Sin embargo, Arto. 37, Se considerara invalido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se halle incapacitado como mínimo en un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su fuerza, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe un la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga.

En el Arto. 38, las prestaciones del seguro de invalidez son:

- a) Pensión de Invalidez total o parcial.
- b) Asignaciones Familiares.
- c) Servicios de readaptación profesional.
- d) Servicios de colocación en actividades remuneradas de lo inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del ministerio del trabajo.
- e) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueren necesarios.

- **Vejez**

En el Decreto No.974 (1982) se plantean los siguientes:

Arto. 46. Las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud.

Arto. 47. Las prestaciones del seguro de vejez son:

- a) Pensión mensual vitalicia.
- b) Asignaciones familiares.
- c) Servicio para la readaptación del anciano.
- d) Ayuda asistencial al anciano que necesite de la asistencia constante de otra persona.

- **Muerte**

Arto. 55. El seguro de muerte tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido,

Arto. 56. Las prestaciones del seguro de muerte se concederán en caso de fallecimiento del asegurado no originado por enfermedad profesional o accidente de trabajo y comprende:

- a) Ayuda para los gastos inmediatos relacionados con el funeral del asegurado fallecido.
- b) Pensión de Viudez.
- c) Pensión de Orfandad.
- d) Pensión a otros sobrevivientes dependientes. (Decreto No.974, 1982)

- **Riesgos profesionales**(Decreto No.974, 1982)

Arto. 60. Las prestaciones por Riesgos profesionales tienen el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su

actividad laboral y la reparación del daño económico que pudiera causarle a él y a sus familiares.

Arto. 62. El seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.

Arto. 66. El seguro de Riesgos Profesionales otorgara lo siguiente:

- a) Pensión por incapacidad permanente, total o parcial.
- b) Indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía.

- **Subsidios Familiares**

Arto.79. Las prestaciones por subsidios familiares tienen como propósito favorecer la constitución de la familia del trabajador y contribuir al sostenimiento y educación de los hijos.(Decreto No.974, 1982)

- **Servicios Sociales** (Decreto No.974, 1982)

Arto.86. Las prestaciones que comprenden los servicios sociales tienen como propósito favorecer y contribuir a la elevación del nivel de vida de la población asegurada, coadyuvando a su formación moral, cultural y profesional, sistema nacional único de salud prestaciones médicas.

Arto.89. De acuerdo con la ley de creación del sistema nacional único de salud, a cargo del ministerio de salud, le corresponde a este la asistencia médica de carácter preventivo y curativo de toda la población cualquiera que sea la causa del estado mórbido, así como protección integral de la maternidad y los hijos.

- **Subsidios de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales**

Arto.92. Los trabajadores asegurados comprendidos en el Arto.90, en los casos de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales, tendrán derecho a disfrutar de un subsidio por incapacidad temporal de acuerdo a las normas establecidas en los Artos., siguientes:

Arto.93. Cuando la enfermedad que sufra un asegurado activo o cesante produzca incapacidad para el trabajo comprobada por los servicios médicos del sistema nacional único de salud disfrutara mediante órdenes de reposo de un subsidio equivalente al 60% de la categoría en que este incluido el promedio de las últimas ocho cotizaciones semanales dentro de las veintidós semanas anteriores a la fecha inicial de la incapacidad. (Decreto No.974, 1982)

El subsidio se otorgara mientras dure la incapacidad y se pagara a partir del cuarto día de incapacidad y mientras dure esa situación hasta el plazo de cincuenta y dos semanas.

En el Arto.94, expresa que tendrán derecho al subsidio de descanso por maternidad la trabajadora asegurada que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que preceden a la presunta fecha del parto

Arto.97. Durante los primeros seis meses de vida del niño se otorgará un subsidio de lactancia, con sujeción a las siguientes normas:

- a) Se fomentara la lactancia materna.
- b) Si el hijo es amamantado, el servicio médico pediátrico suministrará productos adecuados para mantener en buen estado la salud de la madre.
- c) Si el hijo no es amamantado, será dado preferentemente en leche de calidad, cantidad o indicaciones que determine el servicio médico pediátrico.

En ambos casos podrá determinarse la sustitución del producto con el equivalente en dinero entregado directamente a la madre del niño. (Decreto No.975, 1982)

Las capacidades de los ciudadanos que poseen seguro son mucho mayores que la de los ciudadanos que no están registrados en el INSS por el hecho de percibir estas prestaciones; la afiliación de la mayoría de los trabajadores al seguro social es una de las líneas de acción de la institución, sin embargo es necesario seguir desarrollando estrategias que faciliten esta tarea.

Las pensiones están clasificadas en Vejez, Invalidez, Incapacidad, Viudez, Orfandad, Ascendencia y otros dependientes y víctimas de guerra, estas representan uno de los mayores beneficios para los asegurados donde se garantiza ingresos estables y continuos para su vejez actualizados con la tabla de salarios mínimos, en casos de accidente donde el trabajador resulte con inconvenientes para continuar laborando y en caso de muerte el asegurado garantiza a familiares y dependientes una pensión con la cual los beneficiados podrán dar respuesta a las múltiples necesidades que se les presentaran al no estar la persona que brindaba sus ingresos para el sustento de la familia.

3.2.1. Contribuciones

El INSS debe obtener recursos para financiar todos los programas que impulsa y administra, en este proceso interviene los empleadores trabajadores y el estado, Operaciones financieras del instituto y bienes que adquiera ya sea por donación, herencia o legado, la ley en este aspecto estipula lo siguiente(Ley No.539, 2005):

Arto.23. El Instituto financiara los programas del seguro social con los siguientes recursos:

- a) Contribución de los empleadores que se calculara en relación con los salarios de los trabajadores o según cualquier otra modalidad que se considere adecuada para financiar los programas del instituto, los que

deberán ser fundamentados en los principios de solidaridad y equidad y propender a la redistribución de los ingresos.

- b) La contribución de los trabajadores que será calculada en relación a los salarios o a otras formas de sus ingresos.
- c) El aporte del Estado.
- d) La contribución de los incorporados voluntariamente a los regímenes del seguro social.
- e) El producto de multas y recargos que cobre el instituto de conformidad con esta ley y sus reglamentos.
- f) Los ingresos que produzcan las operaciones financieras que efectuó el instituto.
- g) Los bienes que adquiriera a título de donación, herencia o legado, así como las rentas provenientes de los mismos.
- h) Cualquier otro ingreso que pudiere percibir el instituto (Decreto No.975, 1982)

Se toma en cuenta las contribuciones como referencia de los pagos que realiza el empleador y los porcentajes en los que se basa la institución para percibir las contribuciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, se cree que estas contribuciones determina muchas la decisión del empleador en formalizar su establecimiento y es por eso que forma parte de los objetivos determinar la capacidad de pago de los empleadores.

3.2.2. Satisfacción de empleadores y asegurados

Satisfacción versus calidad y valor.

¿En qué se diferencia la satisfacción del cliente de la calidad y el valor?:

La respuesta no es muy obvia por que la definición de cada término se superpone con los otros. Por lo regular, la satisfacción del cliente se define como el

grado en el que el producto cubre o supera las expectativas del cliente acerca de un producto.

La dificultad para separar la satisfacción de la calidad y el valor comprende la palabra expectativas. Es obvio que los clientes tienen expectativas en cuanto a cualquier parte de la oferta de productos, incluidos la calidad y el valor. De modo que ¿en qué se diferencia la calidad y el valor de la satisfacción?

Para responder esta pregunta, debemos pensar en cada concepto no en términos de lo que es, sino de su tamaño. El concepto definido de manera más limitada es calidad, que lo clientes juzgan con base en cada atributo. Su calidad se deriva de los atributos específicos: la calidad, la atmosfera y el servicio, todos son importantes e incluso podríamos llegar a juzgar la calidad.

Cuando el cliente considera un aspecto del valor más detallado, incluyen otras características además de la calidad: el precio, el tiempo y esfuerzo que se requieren para llegar al puesto de atención, la disponibilidad de estacionamiento y los costos de oportunidad.

Es más probable que los clientes totalmente satisfechos se conviertan en clientes leales o incluso en seguidores de la empresa y sus servicios. Hay menos probabilidades de que los clientes satisfechos exploren proveedores alternativos, además de ser menos sensibles al precio o al costo del servicio. (Ferrell & Hartline, 2005)

- **Expectativas**

Manejar las expectativas de los clientes. Las expectativas son una parte clave de la satisfacción del cliente. Sin embargo, la administración de las relaciones con el cliente consiste en algo más que prometer solo lo que puedes ofrecer. Para manejar

realmente las expectativas, el mercadólogo debe educar a los clientes sobre como sentirse satisfechos con la empresa y sus productos.

Estos esfuerzos incluyen una capacitación a fondo sobre los productos, educar a los clientes sobre cómo obtener el mejor servicio de la empresa, hablar a los clientes sobre la disponibilidad de los productos y los programas de entrega y darle consejos y trucos para mejorar la calidad y el servicio.

3.2.3. Deberes y Derechos del Empleador

A continuación se presentan los artículos donde se establecen los deberes y derechos de los empleadores y asegurados, para analizar en que se está fallando con la aplicación de la ley, lo que está ocasionando un poco recaudo como para sostener la vida del INSS a largo plazo y al mismo tiempo está retrasando muchos programas y beneficios que se podrían implementar o ampliar, esto sabemos que se traduce en una mejor calidad de atención para los usuarios por ende mejorar su satisfacción, en resumen la calidad de vida de estas personas será mejor.

Una vez citado el Arto.1 del reglamento general de la Ley de Seguridad Social, en la parte inicial del documento, donde se establece la definición de empleador, y se cita los deberes del empleador y algunos conceptos que necesitamos comprender para poder interpretar la ley como se establece en el Decreto No.975, (1982):

En el Arto.1, cita que son sujetos de aseguramiento obligatorio:

- b) toda personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios.

Los empleadores a que se refiere la letra a) del Arto 1 tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan los reglamentos.

Arto.25. Los Empleadores estarán obligados a descontar en el momento del pago de las remuneraciones, de los asegurados que trabajen a su servicio, las sumas que correspondieron a la contribución de éstos, y a enterarla al Instituto dentro de los plazos que señale el Reglamento.

Arto.26. Asimismo, los empleadores serán responsables ante el Instituto del entero de su contribución. El Reglamento determinará los sistemas de recaudo, plazos de entero y demás condiciones concernientes a la percepción de su contribución.

Arto. 28. Por ningún motivo, ni aún a título de obligación contractual, podrán los empleadores hacer recaer, total o parcialmente, la contribución del empleador sobre las remuneraciones de los trabajadores a su servicio.

Cotizaciones: Cuota en dinero que deben aportar empleadores, trabajadores y el Estado, que les corresponda, como contribución obligatoria para el financiamiento de la Seguridad Social, estas son las contribuciones del empleador que forman parte de el presupuesto y reservas del instituto. (Decreto No.975, 1982)

Arto.2. Los empleadores deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores, dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de la iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el Instituto, sujetos a los recargos que se establecen más adelante por la solicitud extemporánea. El Instituto le suministrará gratuitamente a los empleadores los formularios correspondientes.

Arto.3. Los empleadores, además de su primera inscripción, están obligados a comunicar al Instituto, los cambios de giro, traspasos, arrendamientos, fusión de negocios, liquidaciones traslados de domicilio, suspensión de la actividad y cualquier otro hecho de naturaleza análoga, dentro de los ocho días de su realización.

Arto.16. El salario de cotización no podrá ser inferior, al salario mínimo, en la actividad ocupacional del trabajador. Las categorías que estén por debajo del salario mínimo correspondiente, sólo podrán ser usadas para períodos semanales incompletos de trabajo. En estos casos, el salario diario declarado deberá ser, por lo menos, el salario mínimo de referencia

Arto.17. La cotización laboral será descontada por los empleadores en el momento del pago de las remuneraciones de los asegurados que trabajen a su servicio. Las cotizaciones de los empleadores y de los trabajadores serán enteradas por el empleador dentro del plazo y lugar que se señale para tal efecto.

Art.20. Para la recaudación de las cotizaciones de empleadores y trabajadores afiliados a regímenes en que el Instituto utilice el sistema de planillas pre elaborado en base a la información suministrada por los empleadores, se sujetará al siguiente procedimiento:

1) Los empleadores, al momento de iniciar sus actividades, presentarán, una planilla inicial de todos sus trabajadores, con indicación de fecha de ingreso, salario y demás especificaciones que solicite el Instituto, la que servirá de base para iniciar, el proceso de facturación directa y planillas pre elaboradas.

2) Los ingresos de nuevos trabajadores, deberán ser comunicados dentro de los tres días siguientes al ingreso respectivo. (Decreto No.975, 1982)

Estos son algunos de los artículos relacionados con el tema del compromiso del empleador por cumplir con la ley, el empleador tiene muchos otros deberes pero

estos no están muy relacionados con nuestros objetivos y al desarrollo de nuestro tema.

Claramente podemos expresar que es responsabilidad del empleador es solicitar el ingreso de sus trabajadores a los registros del INSS; sin embargo, esto en pocos casos lo realiza el empleador basados en las estadísticas presentadas.

3.2.4. Deberes y Derechos del asegurado

Al igual que la definición de empleadores la definición de asegurados también ya fue plasmada, por lo tanto los artículos relacionados a los deberes y derechos del asegurado y al mismo tiempo relacionados a la inscripción en el INSS se detallan en los siguientes artículos del Decreto No.974 (1982):

Arto.1 Se establece como parte del sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a las actividades señaladas en ésta Ley y su Reglamento.

Arto.2 El Seguro Social cubrirá por Zonas Geográficas, etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva las contingencias sociales de Invalidez, Vejez, Muerte, Prestaciones Económicas por Riesgos Profesionales, Subsidios Familiares y podrá proporcionar Servicios Sociales necesarios para el pleno bienestar de los asegurados.

Arto.4 g) Promover y contribuir en coordinación con los Ministerios y Entes Autónomos respectivos a la elevación de las condiciones de la vida de la población asegurada, mediante el estímulo y colaboración en programas sociales, tales como centros vocacionales recreativos y de adiestramiento, actividades culturales y deportivas, construcción de viviendas populares y otras prestaciones sociales que

representan una mejor y mayor conveniencia colectiva a nivel nacional e internacional.

Asimismo, prestará el servicio de pagar los subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales. El Arto.5, menciona que son sujetos de aseguramiento obligatorio:

- c) Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo.
- d) Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados.
- e) Los miembros de cooperativas de producción debidamente reconocidas.

Arto.6. Podrán inscribirse en el régimen del Seguro Facultativo:

- a) Los profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes, mientras no se hayan incorporado al régimen obligatorio.
- b) Las personas que hayan dejado de estar sujetas a los regímenes obligatorios del Seguro Social.
- c) Los familiares de un empleador que presten sus servicios sin remuneración.
- d) Las personas nicaragüenses que presten sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, así como los miembros de dichas misiones y organismos.
- e) Los dueños de propiedades agrícolas y demás empleadores que deseen hacerlo.

Arto. 8. Los trabajadores están obligados a suministrar a los empleadores los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este

artículo. La falta de cumplimiento de las disposiciones de este artículo será sancionado conforme la presente Ley.

Arto.23 El Instituto llevará por cada asegurado una Cuenta Individual en la que se acreditarán las cotizaciones pagadas y su cuantía. (Decreto No.975, 1982)

Existen más derechos que deberes para los trabajadores en vista que la ley tiene como objeto la protección de estos; sin embargo, los trabajadores muchas veces son víctimas de las represarías de los empleadores, estos intimidan al asegurado para no reclamar sus derechos, podemos decir que el empleador más que un compromiso debería de respetar el derecho de los trabajadores a poseer un tipo de garantía ante las problemáticas que puede experimentar sin ser asegurado.

En otras ocasiones ni los trabajadores ni los empresarios conocen estas obligaciones y derecho por lo tanto no cumplen con estas, es ahí donde radica la importancia de desarrollar un sistema informativo para la población, este aspecto del conocimiento de ley por parte del empleador y asegurado lo abordaremos a continuación.

3.3. Aplicación de la Ley de Seguridad Social

3.3.1. Aplicación de la ley empleadores informales del sector construcción y trabajadores no asegurados.

En este parte nos enfocaremos en la otra cara de la moneda, que hace el INSS para que los empleadores cumplan con la ley, cuáles son sus procedimientos que aplica para afiliar a los empleadores, es determinante el actuar de la institución en la cultura que hemos desarrollado no solo en la ciudad de Estelí sino en todo el país, cultura de evasión de responsabilidades tributarias y de carácter social como son las cotizaciones que se enteran al seguro social, valga la redundancia.

Para ir más a fondo se citan ciertos artículos que hablan sobre los deberes del instituto Decreto No.975, (1982):

Arto.2. El Seguro Social cubrirá por Zonas Geográficas, etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva las contingencias sociales de Invalidez, Vejez, Muerte, Prestaciones Económicas por Riesgos Profesionales, Subsidios Familiares y podrá proporcionar Servicios Sociales necesarios para el pleno bienestar de los asegurados. Asimismo, prestará el servicio de pagar los subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

Arto.4 El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social tiene las atribuciones siguientes:

a) Establecer, organizar y administrar los diversos regímenes del Seguro Social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala ésta Ley, como parte de la Seguridad Social Nacional.

b) Recaudar las cuotas y percibir los demás recursos del Instituto que le correspondan a su patrimonio.

c) Otorgar las prestaciones que establece ésta Ley.

d) Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley y su Reglamento.

e) Realizar en colaboración con los Ministerios y Entidades que tengan a su cargo la política económica y social del país, las investigaciones socioeconómicas necesarias sobre la influencia de los factores sociales en el bienestar de la población, en la productividad y en el desarrollo económico nacional.

f) Estimular en colaboración con el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de la Educación Superior y demás Instituciones del sector social y cultural, el desarrollo de la enseñanza de las disciplinas científicas y técnicas que tengan relación con la Seguridad Social.

g) Promover y contribuir en coordinación con los Ministerios y Entes Autónomos respectivos a la elevación de las condiciones de la vida de la población asegurada,

mediante el estímulo y colaboración en programas sociales, tales como centros vocacionales recreativos y de adiestramiento, actividades culturales y deportivas, construcción de viviendas populares y otras prestaciones sociales que representan una mejor y mayor conveniencia colectiva a nivel nacional e internacional.

h) Ejecutar todas aquellas otras actividades no contempladas en la enumeración anterior que tiendan a cumplir los objetivos del Instituto, de acuerdo a la orientación general de los planes nacionales respecto a la Seguridad Social.

Arto.10. El Instituto tiene el derecho de inscribir a los empleadores, a los trabajadores de éstos, y a los demás sujetos de aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las encuestas, censos, inspecciones y estudios, que sean necesarios para efectuar las inscripciones respectivas.

El ejercicio de tal derecho no liberará a los empleadores de las sanciones a que se hagan merecedores por faltar a sus responsabilidades.

Arto.16. Al presidente Ejecutivo le corresponderá:

e) Elevar a la consideración del Consejo Directivo, los proyectos de reglamentos necesarios para la buena marcha del Instituto.

j) Dirigir, orientar y coordinar las labores del personal y vigilar su eficiencia y disciplina.

m) Cumplir y hacer cumplir la Ley y los Reglamentos y ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo.

Arto.20. La orientación y coordinación técnica del Instituto estará a cargo del Consejo Técnico el que será presidido por el Presidente Ejecutivo o vicepresidente y formarán parte de dicho organismo los altos funcionarios y asesores del Instituto que fueren citados en cada caso por el Presidente Ejecutivo.

Estos son los artículos que tomaremos en cuenta para saber en qué grado el INSS puede revertir esta tendencia de no asegurar a los trabajadores.

3.3.2. Capacidad financiera de empleadores informales del sector construcción

La situación financiera de una empresa puede ser definida como el diagnóstico basado en un conjunto de variables contables que miden la calidad del desempeño de una empresa.

Este diagnóstico parte de un balance general llamado también el estado de situación financiera, y siempre se da conformidad con principios de contabilidad generalmente aceptados. Al nombrar los conceptos que definen la situación financiera de un negocio, estos son: solvencia, estabilidad, productividad y rentabilidad.(emprendepyme.net, 2008)

Estos factores deben de tener buenos indicadores a través de la vida de un establecimiento, ya sea micro, pequeño, mediano o grande; el empleador informal debe aprender a administrar sus actividades económicas si desean asegurar el éxito, algunas podrán ser rentables sin una adecuada administración, podría ser por la buena demanda de los productos o servicios que ofrecen, otras necesitan obligatoriamente una buena administración para poder subsistir debido a la competitividad que en estos tiempos exige.

De estos conceptos que podrían en conjunto ser la capacidad financiera de un establecimiento profundizaremos en la rentabilidad del establecimiento, para saber qué cantidad de establecimientos son rentables y aun así no aseguran a los trabajadores, también podríamos determinar si esto sería entonces un problema de falta de conocimiento, en realidad es una cultura la que predomina o ambas.

La solidez y estabilidad será otra razón que tomaremos en cuenta ya que esta puede ser determinante para legalizar el establecimiento o no, muchas veces se inician actividades pensando que será temporal y se convierte poco a poco en un establecimiento permanente

Por último, veremos la solvencia de estos establecimientos, esto dará una idea de la responsabilidad de los empleadores.

- **Rentabilidad**

La definición de Rentabilidad es:

Las razones de rentabilidad muestran los efectos combinados de las restantes, sobre los resultados de las operaciones de la empresa, evaluando la cantidad de utilidades obtenidas con respecto a la inversión que las originó. Entre los principales ratios de rentabilidad se encuentran:

- Rentabilidad de los Ingresos.
- Rentabilidad Económica.
- Rentabilidad Financiera.

En lo referente a Rentabilidad, lo primero es caracterizar cuánto gana la entidad por peso vendido, de lo cual surge el ratio rentabilidad de los ingresos, el cual determina el porcentaje que queda de cada peso de venta después de deducir todos los gastos. Esta razón financiera se calcula mediante la siguiente fórmula:

Rentabilidad de los Ingresos = $\frac{\text{Utilidad Neta del Período}}{\text{Ventas}}$ (Análisis Económico financiero en una entidad económica. (Rodríguez Rodríguez & Arcanda Regadillo, 2009)

Solidez y Estabilidad:

La solidez expresa el grado de garantía que una entidad le puede ofrecer a sus acreedores, es decir su grado de estabilidad. Entre los principales ratios de solidez se encuentran:

- Solidez.
- Estabilidad de los Activos Fijos.

- Estabilidad Propia de los Activos fijos.

El grado de estabilidad de una entidad, se obtiene fundamentalmente mediante el ratio Solidez; mientras más éste tienda a cero, más satisfactorio será para la entidad.(Rodríguez Rodríguez & Arcanda Regadillo, 2009)

- **Solvencia:**

La solvencia se refiere a la capacidad de una empresa para cubrir a su vencimiento tanto sus obligaciones a largo plazo como sus costos e intereses.

Por endeudamiento las razones de endeudamiento indican el monto de dinero de terceros que se utiliza para generar utilidades, lo cual es de gran importancia, ya que estas deudas comprometen a la empresa en el transcurso del tiempo.

Entre las principales razones de solvencia y endeudamiento se encuentra Rodríguez Rodríguez y Arcanda Regadillo (2009):

- Solvencia Total.
- Solvencia a Largo Plazo.
- Endeudamiento.
- Endeudamiento Total.
- Calidad de la Deuda.

Como ratio general se solvencia se puede señalar el de solvencia total, el cual constituye la garantía frente a terceros, formada por todos los bienes de la entidad.

3.4. Programas y políticas sociales

3.4.1. Políticas Económicas y Sociales dirigidas a empleadores

Son muchas las políticas de incentivo dirigidas a los empleadores, existe un programa económico financiero en el cual contempla todos los aspectos a tratar entre el año 2013 al 2016, que pretende incentivar y apoyar el crecimiento económico del país.

- **Programa económico financiero**

El objetivo central del Programa Económico Financiero (PEF) del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional es la generación de riqueza y reducción de la pobreza como elementos aglutinadores del desarrollo económico y social de la nación.

Para cumplir este objetivo, el PEF procura alcanzar tasas de crecimiento económico sostenido y baja inflación, en un contexto de sostenibilidad de las finanzas públicas, de las cuentas externas y de estabilidad macroeconómica global, como parte de los determinantes para aumentar las inversiones privadas y cooperación de gobiernos e instituciones financieras internacionales, a fin de elevar la productividad y competitividad de la economía y dinamizar el empleo productivo.

- **Políticas**

La promoción del crecimiento económico sostenible e inclusivo, continuará sustentándose en políticas que mejoren la infraestructura económica y social y que fomenten la producción y el comercio justo en un ambiente de seguridad ciudadana.

En este ámbito, las políticas públicas enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo Humano(PNDH) y en el PEF se centrarán en la planificación y ejecución

efectiva del Programa de inversión pública (PIP), el apoyo a la inversión privada, políticas sectoriales dirigidas a impulsar una mayor productividad y valor agregado, elevar los ingresos de las familias y la dinamización de las economías locales, vinculando a todos los sectores productivos con una política comercial activa.(Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de la República de Nicaragua, 2013- 2016)

- **Plan Nacional de Desarrollo Humano. (PNDH)**

El modelo se basa en el ideal socialista que brinda oportunidades de realización y producción a todas y todos, construyendo una sociedad más igualitaria mediante la retribución del ingreso y la riqueza, a partir del apoyo a los pobres y la micro, pequeña y mediana producción, con programas gubernamentales que transforman de manera estructural la realidad de las y los nicaragüenses, con educación y salud gratuita y universal, capitalización de los pobres y subsidios para atender las necesidades básicas de las familias, sobre todo su seguridad alimentaria y nutricional.

Uno de los objetivos de este programa es brindar mayor oportunidades de desarrollo a todos los sectores del país, añadiendo orden a los procesos y cooperación por parte de la ciudadanía, esto conlleva a una mejoría en el nivel económico tanto de las personas como de las empresas. Los ciudadanos más desprotegidos serán protagonistas de los objetivos trazados en este programa, esas son las expectativas al ser incluidos en la seguridad social y gozar de beneficios llevados por los distintos programas que desarrolla el gobierno en alianza con la empresa privada y otros sectores de Nicaragua.

En este plan se menciona que su dimensión ética es su ejecución como clave de la sostenibilidad del modelo, erradicar la pobreza, restitución de derechos para satisfacer necesidades básicas de alimento, vestimenta, vivienda, salud, educación,

descanso y seguridad, persigue la prosperidad, reside en el aseguramiento del respeto a la persona humana.

- **Política Laboral y la estrategia de consenso**

Las principales líneas de acción de la política laboral para el quinquenio 2012-2016 son: (a) reducción del desempleo y el subempleo; (b) el fortalecimiento de la seguridad social; (c) la estabilidad y desarrollo del trabajo en el mediano y largo plazo; (d) fortalecimiento del dialogo social. (PNDH 2012, p. 37)

Estas líneas de acción deberían de elevar el porcentaje de la ciudadanía asegurada, al hacer conciencia en los empleadores para garantizar la seguridad social a sus trabajadores y que de esta forma no solo está cumpliendo con las leyes del país si no también está fortaleciendo su empresa al tener un trabajador más comprometido y productivo al sentir satisfacción con respecto al respeto que el empleador le debe, este contexto al que se desea llegar permitirá la reducción de la pobreza y garantiza los derechos a los pobladores.

- **Política de seguridad social**

En el PNDH se considera la seguridad social como un pilar importante de la estrategia, sus principios fundamentales en seguridad social son:

- (a) Universalidad a través de la protección que se brinda a todas las personas sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;
- (b) Solidaridad, protegiendo a los menos favorecidos con base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- (c) Equidad, igualdad de oportunidades, de accesibilidad, de trato y de garantía de prestaciones y (d) Integralidad, garantizando la cobertura de todas las necesidades de previsión amparada dentro del sistema. (PNDH 2012 P. 88)

Si se lograran cumplir todos sus principios la pobreza no sería tan seria como se presenta en nuestro país, es conveniente revisar el sistema de seguridad social y las leyes que lo rigen para determinar si es responsable de tanta falta de seguridad social en la ciudadanía o si existe alguna fisura en sistema que ocasiona la evasión de las responsabilidades por parte de los empleadores o por ultimo si es una situación creada por ambos, el sistema y los empleadores.

En el marco del crecimiento económico y la promoción de la inversión fija que el gobierno de Nicaragua propicia, el que devendrá en un sostenido crecimiento del empleo; el INSS deberá profundizar el proceso de formalización de los agentes económicos y en ese orden ampliar la cobertura de protección a los trabajadores y sus familias, favoreciendo y contribuyendo a la mejora del nivel de vida de los nicaragüenses. (PNDH 2012 P.89).

- **Organización Internacional del Trabajo. (OIT)**

“La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.” ((OIT), 1996), “Trabajar para la justicia social constituye nuestra valoración del pasado, y nuestro mandato para el futuro.” (Juan Somavia, Director General de la OIT)

- **Misión y Objetivos**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad.

En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su

participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.” ((OIT), 1996)

3.5. Sector construcción

Construcción es el conjunto destinado a crear una nueva edificación, obra vial, hidráulica, marítima, así como la instalación de redes de transmisión o distribución de energía eléctrica y de comunicaciones.

Se consideran también los trabajos de demolición cuando los mismos están dirigidos a despejar un área para la posterior construcción, así como aquellos trabajos de ampliación y/o modernización destinados a modificar la función, forma o dimensión original de las construcciones existentes. Es el área que engloba a los profesionales destinados a planificar, supervisar y erigir infraestructuras, tomando en cuenta las rigurosas normas de control de calidad del país a que pertenezca. (EucuRed, 2011)

La Industria de la Construcción desempeña un papel fundamental en los procesos de crecimiento y desarrollo del país; no solo en los efectos directos; como el aporte al crecimiento de la producción nacional y a la generación inmediata de empleo, sino que además incentiva la actividad y el empleo de muchos sectores productivos.

Producto Interno Bruto del sector construcción en Nicaragua, la herramienta más utilizada para medir en forma agregada la actividad económica del país o de cualquiera de sus industrias se denomina Producto Interno Bruto (PIB). (Rodríguez Hernández & Escoto Sosa , 2015)

IV. HIPÓTESIS

4.1. Planteamiento de La hipótesis

En la falta de cumplimiento de la inscripción de los trabajadores al Seguro Social por parte de los empleadores del sector construcción interviene 3 factores:

1. El conocimiento de los empleadores y trabajadores sobre los deberes y derechos del Seguro Social sobre todo los beneficios que este brinda.
2. La falta de aplicación de la Ley de Seguridad Social por parte de la institución sobre el carácter coercitivo que tiene sobre la inscripción del empleador.
3. Una cultura de incumplimiento de las leyes que rigen nuestra sociedad, específicamente la Ley de Seguridad Social por parte de los ciudadanos Nicaragüenses.

Variable Independiente: Conocimiento de la Ley de Seguridad Social

Variable dependiente: Cumplimiento en la inscripción del empleador y trabajador

Variable interviniente: sector construcción.

4.2. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Escalas	Dirigido a	Instrumento	Respuesta a indicadores
Cumplimiento de los empleadores	Características sociales	Persona Natural o jurídica, de derecho público o privado, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa en que trabaje un número cualquiera de trabajadores, bajo su dependencia directa o indirecta, en virtud de una relación de trabajo o de servicios que los vincule y deba acatar todos los	Solvencia	Nominal	Empleadores Inscritos	Análisis Documental/ Cuestionario a empleadores	Pregunta 2 del cuestionario y anuarios del INSS.
	Características Económicas		Ingresos	Ordinal	Empleadores: A) Inscritos B) Informales	Encuesta a empleadores /cuestionario a empleadores	Ítem (econ6) Pregunta 2 del cuestionario
			Pago de Indemnizaciones o multas	Nominal	Empleadores Informales	Encuesta a Empleadores /cuestionario a especialista	Ítem (econ4) y (Econ5) Pregunta 1

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Escalas	Dirigido a	Instrumento	Respuesta a indicadores
	Expectativas acerca de beneficios del INSS	artículos de la Ley de Seguridad Social N° 539 y decretos 974 y 975	Experiencias	Razón	Empleadores: A) Inscritos Informales	Encuesta a empleadores /Cuestionario	Pregunta 4 de cuestionario a empleadores Ítem (Valid1) y (Valid2)
			Satisfacción	Ordinal	Empleadores Inscritos	Encuesta a empleadores	Ítem (Valid2) y (Valid3)
Inscripción al Seguro Social	Características Sociales	Acción de cumplimiento del artículo 2 del capítulo II de la Ley de Seguridad Social, los empleadores	Principios	Ordinal	Trabajadores: A)Asegurados B) No inscrito	Cuestionario a especialista	Pregunta 2
			Estudios	Intervalos	Trabajadores no inscritos	Encuesta a trabajadores	Item (Dg4) y (Valid1)
	Expectativas acerca de beneficios del	deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores,	Calidad de vida	Ordinal	Trabajadores: A)Asegurados	Encuesta a trabajador/Cuestionario a	Item (Valid4) y pregunta 2

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Escalas	Dirigido a	Instrumento	Respuesta a indicadores
	INSS	dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de la iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el instituto.	Beneficios Recibidos	Razón	B) No inscrito Asegurados	especialista Análisis de Contenido/Encuesta a trabajadores	Item (Econ3) y Anuario
INSS	Políticas	Es el instrumento del sistema de Seguridad Social establecido como servicio público de carácter nacional en los términos que establece la ley.	Aplicación de Ley de seguridad Social	Ordinal	1-Empleadores: 1. Inscritos B) Informales 2-Asegurados	Cuestionario a especialista	Pregunta 3
	Procedimientos		Afiliación	Razón	Empleadores Informales	Cuestionario a especialista	Pregunta 4
			Prestaciones Sociales	Razón	1-Empleadores Inscritos.	Análisis de contenido/Cu	Pregunta 5

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Escalas	Dirigido a	Instrumento	Respuesta a indicadores
					2-Asegurados	estionario a especialista	

V. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico de la investigación se estructuró de la siguiente manera:

5.1. Enfoque de la investigación

Según la naturaleza compleja del problema y propósitos del estudio realizado la investigación tiene un enfoque mixto predominantemente cualitativo, ya que para reconstruir el contexto en el cual nos deseamos ubicar debe pasar por un proceso donde se tendrán que realizar ajustes según los resultados obtenidos a lo largo de la misma y la mayoría de los instrumentos utilizados son cualitativos.

El propósito de esta investigación mixta es analizar el cumplimiento de los empleadores informales del sector de la construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, en la ciudad de Estelí en el año 2019.

Para la rama cualitativa se busca describir la percepción de los empleadores y trabajadores del sector de la construcción sobre los beneficios que brinda el Seguro Social y proponer acciones que contribuyan a la inscripción de los empleadores y trabajadores del sector construcción al Seguro Social, para la vertiente cuantitativa se pretende explicar cómo incide el conocimiento de los empleadores y trabajadores informales sobre la Ley de Seguridad Social, en la inscripción del INSS.

La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagaciones, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales. (Sampieri, 2014)

5.2. Tipo de investigación alcance

Por la poca cantidad de investigaciones en este tema sobre todo a nivel nacional, por tomar en cuenta a personas y sus características y costumbres, contextos de comunidades, la presente investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional.

Para Bernal C. (2010), la investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera.

5.3. Población y Muestra

La población son todos los empleadores informales del sector construcción de la ciudad de Estelí, donde no existe una fuente que especifique la cantidad de empleadores ya que dentro de categoría empleadores constructores tenemos desde albañiles hasta empresas constructoras. El universo de la población es subjetiva ya que no es posible determinar la cantidad de empleadores que son constructores en la ciudad de Estelí.

Muestra

De la población que se seleccionó como muestra se obtuvo la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuó la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

El INSS únicamente tiene 9 empresas afiliadas del sector construcción de las cuales se puede obtener información, el universo de los empleadores de la construcción inscritos en el Seguro Social del municipio de Estelí es muy bajo.

Por lo tanto, al carecer de información la investigación se realizó a través de método no probabilístico utilizando el muestreo por conveniencia. (Bernal Torres, 2010)

El muestreo no probabilístico, no sirve para realizar generalizaciones, pues no se tiene certeza de que la muestra extraída sea representativa porque no todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Por lo tanto, se utilizó el muestreo por conveniencia.

Se estableció una muestra de 20 empleadores y 40 trabajadores del sector construcción en la ciudad de Estelí y cuestionario a un experto del INSS que por consideraciones de sigilo se omite su nombre. Además de dos cuestionarios con preguntas cerradas a contratistas informales en el sector construcción.

Tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Que sean trabajadores y empleadores informales del sector construcción
- Que realice actividades de construcción arquitecto, ingeniero o maestro de obra
- Que sean de la ciudad de Estelí actualmente trabajando en una obra de construcción
- Que exista una relación laboral empleador trabajador

5.4. Método y Técnicas para la recolección de datos

5.4.1. Métodos teóricos

En la investigación se aplicaron los siguientes métodos generales y específicos:

- **Método de análisis y síntesis:** mediante este método aplicado se analizó y comprendió las diferentes partes y cualidades que constituyen un objeto de estudio, y de esta manera se eligió el tema de carácter específico, se delimitó y se analizaron las partes influyentes en él, lo cual llevo a comprender de mejor manera las características y factores que inciden en el fenómeno estudiado y su relación con la realidad.
- **Método deductivo-inductivo:** este método en particular es fundamental en la investigación ya que la implementación y uso de la deducción e inducción permitió obtener conocimientos particulares partiendo de conocimientos generales, al analizar la problemática en los diferentes niveles de comportamiento.

Métodos Empíricos

- Se utilizó el método empírico que consiste en la recolección de datos, en los cuales a base de teorías se derive una conclusión científica, empírico significa algo que ha surgido de la experiencia directa de las cosas, su fundamento radica en la percepción directa del objeto de investigación y del problema. (Tamayo & Tamayo, 2005)

5.1.2. Técnicas

En cuanto a las técnicas utilizadas, se aplicó: cuestionario, encuesta y análisis de contenido.

- **Encuesta**

El instrumento utilizado será la encuesta tipo cuestionario, para obtener información de los sujetos en estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y debe ser congruente con el planteamiento del problema.

El cuestionario obedece a diferentes necesidades y a un problema de investigación, lo cual origina que en cada estudio el tipo de preguntas sea distinto. Algunas veces se incluyen tan sólo preguntas cerradas, otras ocasiones únicamente preguntas abiertas, y en ciertos casos ambos tipos de preguntas. Para la presente investigación se realizarán preguntas de tipo cerradas. (Anexo 1. Empleadores y 2. Trabajadores)

- **Cuestionario**

En cuanto al cuestionario esta es una herramienta que permitió recopilar información de interés de cierto sujeto o informante clave, a través de una serie de preguntas cerradas mediante la comunicación verbal entre especialista, empleador o trabajador e investigador (Anexo 3. Especialista del INSS, Anexo 4, Empleadores contratistas).

El cuestionario se aplicó a un delegado del INSS especialista en la materia.

- **Análisis de contenido**

Por medio de esta herramienta se logró dar respuesta al tercer objetivo donde se realizan propuestas para contribuir a la inscripción de trabajadores y empleadores al Seguro Social, el análisis de contenido ayudo a comprender el fenómeno de estudio por medio del análisis de la información recabada con los instrumentos aplicados y los distintos documentos y datos que intervinieron en esta investigación.

- **Variables**

1. Empleadores.
2. Trabajadores.
3. INSS.

5.5. Etapas de la investigación

5.5.1. Elaboración de instrumentos

La elaboración del instrumento principal que es la encuesta y entrevista, se elaboró en el mes de Enero del 2019, tomando como principal referencia los objetivos planteados en el estudio, además de elementos contenidos en la operacionalización de los objetivos, la entrevista estructurada se encuentra en el anexo 1 y 2.

5.5.2. Trabajo de campo

La aplicación de los instrumentos (cuestionario) se llevó a cabo en el periodo comprendido entre el 12 y 21 de enero de enero de 2019, realizándose en los diferentes establecimientos del sector construcción. La entrevista se aplicó al Responsable de inscripción del INSS especialista en la materia. Previo a su llenado la encuesta y entrevista fueron validadas por los Docentes MSc. Flor Idalia Lanuza y MSc. Ellem Montoya, quienes brindaron su aporte a las mismas, realizándose los cambios pertinentes a los instrumentos.

5.5.3. Informe final

Para la elaboración del informe final se analizaron los datos obtenidos en la investigación mediante la aplicación de la encuesta y cuestionario a personas claves, en relación con el cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio. El formato de presentación del informe final se realizó basado al formato dispuesto por los facilitadores de la Universidad.

VI. RESULTADOS

Para la obtención de resultados de los objetivos planteados en esta tesis se aplicaron los instrumentos de revisión documental de libros, leyes, reglamentos y normas tales como la Constitución Política de Nicaragua en su artículo 85, pasando por la Ley 539, Ley 185, Decretos 974 y 975. También se realizó entrevista a un especialista sobre Seguridad Social.

De igual manera, se aplicó la encuesta a empleadores y trabajadores del sector de la construcción sobre el marco legal de la Seguridad Social aplicable dentro de su labor.

A partir de los datos obtenidos se presentan los resultados por objetivos:

6.1. Valoración de los empleadores informales del sector de la construcción sobre los beneficios que brinda el seguro social.

Cabe mencionar, que la actividad de la construcción ejerce una influencia significativa sobre la economía Nicaragüense, tanto por sus efectos multiplicadores en el resto de actividades económicas, como por su capacidad para generar ingresos, empleos e infraestructura.

Por otra parte, el sector construcción se refiere a todo grupo de trabajadores que ayudan a la construcción de proyectos urbanísticos o de obras verticales, tales como arquitectos, ingenieros, albañiles, ayudantes de bodega, entre otros. De igual manera, se tiene a las personas naturales que trabajen en este rubro como son carpinteros, albañiles, armadores, similares y conexos (Decreto No.975, 1982).

En este sentido, para realizar una valoración de los empleadores informales del sector construcción se tienen los siguientes resultados por variables:

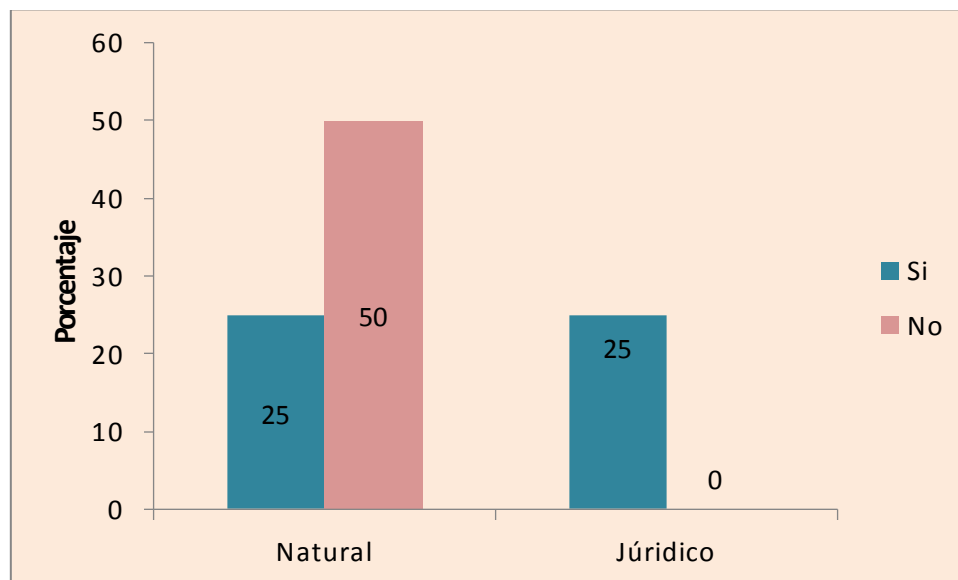
6.1.1. Características sociales

- **Empleador**

La Ley No.539 (2008) señala que el “Empleador es la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa o actividad económica de cualquier naturaleza o importancia, persiga o no fines de lucro, en que trabaje un número cualquiera de trabajadores, bajo su dependencia directa o indirecta, en virtud de una relación de trabajo o de servicio que los vincule.

Las características sociales que presenta el sector construcción según datos obtenidos de la encuesta se tiene que el 75% (15) son empleadores naturales y el 25% (5) cuentan con personería jurídica.

Gráfico 1. Empleador inscrito en el INSS

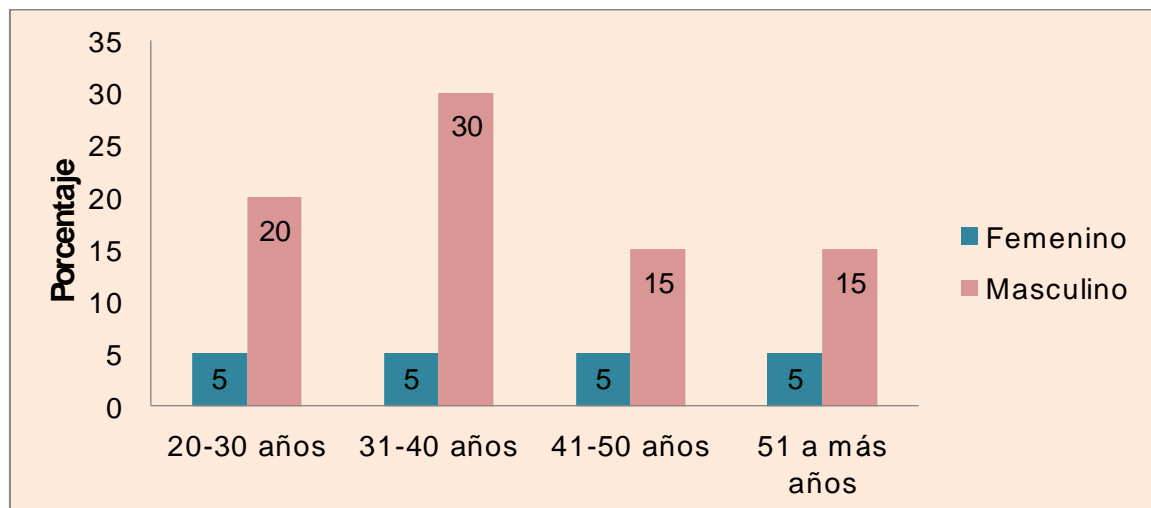


Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, se identificó que solamente el 50% de los empleadores se encuentran inscritos en el INSS, de ellos el 25%(5) son personas naturales y el otro 25%(5) son personas jurídicas.

Según entrevista realizada al Ing. Urbina (2019), expone que el sector construcción es impredecible en cuanto a mantener contratos permanentes estos se dan de acuerdo a temporadas, por ejemplo: al inicio del invierno, a finales de año y según sea el caso, existen meses que no se tienen entradas y, por ende esto hace difícil la inscripción ante el INSS.

Gráfico 2. Edad - sexo



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar el 80%(16) de los empleadores son del sexo masculino, sin embargo, se tiene un 20%(4) empleadores del sexo femenino. Dato importante porque representa un papel fundamental donde la mujer va ganando espacios en este sector.

De igual manera en el grupo etario se visualiza que un 25% (5) son personas jóvenes en edades de 20- a 30 años y que han incursionado en este sector de la construcción seguido de un 55%(11) que se ubican en edades comprendidas entre

los 31- 50 años, personas que cuentan con mayor experiencia, seguido de un 20%(4) que son mayores de 51 años.

Cabe destacar, que cada vez es más creciente los jóvenes que incursionan a este sector y que a su vez se van calificando, esto obedece que en Estelí se tienen universidades que brindan la carrera de ingeniería civil y arquitectura, lo que permite que se especialicen en esta actividad económica.

Tabla 1. Edad – años de trabajar en el sector construcción

Tabla cruzada Edad*Años de trabajar en el sector construcción								
Recuento		Años de trabajar en el sector construcción						Total
		De 1- 5 años	De 6 - 10 años	De 11 - 20 años	De 21 - 30 años	De 31 - 40 años	Más de 40 años	
Edad	20-30 años	3	2					5
	31-40 años		3	3	1			7
	41-50 años	1		1	2			4
	51 a más años				2	1	1	4
Total		4	5	4	5	1	1	20

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 1, solamente un 15%(3) de los encuestados tienen de trabajar de 1 a 5 años y que están comprendidos en edades de 20 a 30 años, posiblemente son jóvenes que están emprendiendo su carrera en la construcción. Seguido del 25%(5) que tienen de 6 a 10 años de experiencia en el sector y que están entre edades de 20 a 40 años. De igual manera, se presenta un 20%(5) con experiencia en el sector 21 a 30 años comprendido entre edades desde 31 a 51 a más años de edad. Solamente, se tienen 10%(2) que son mayores de 51 años y con experiencias de 31 a 40 años en el sector.

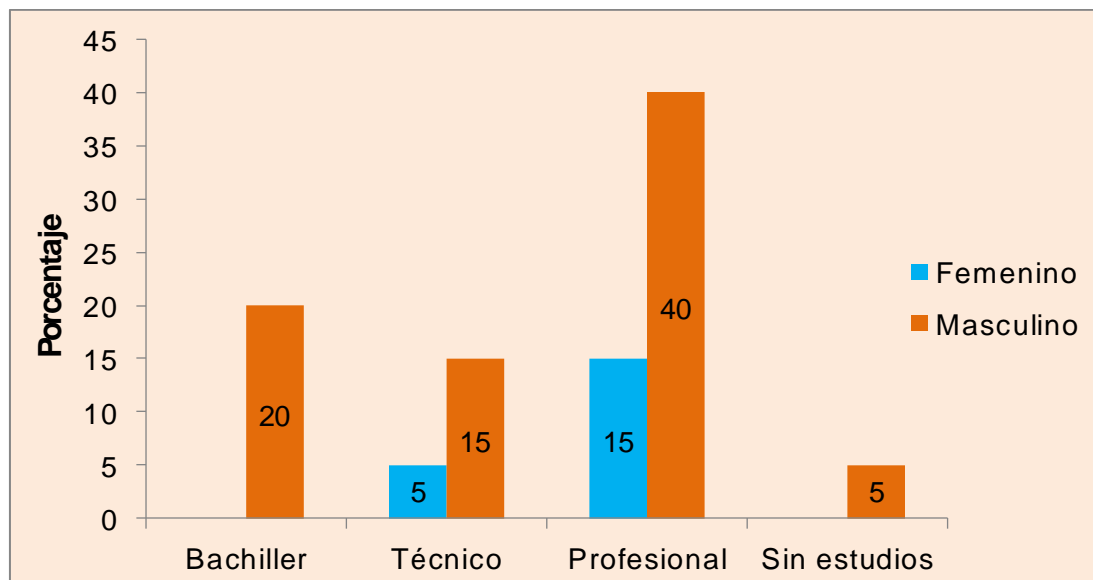
Cabe destacar, que entre 2001 y 2014 se estimó que la tasa de participación laboral de personas de 14 años a más se ha incrementado en 3.2 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 63.9 por ciento en 2014 (FUNIDES, 2017).

Sin embargo, INIDE (2017), con datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) al primer trimestre de 2017, calcula que la tasa de participación laboral es de 74.2 por ciento. Es decir, el 25.8 por ciento restantes de la población es económicamente inactivo citado por FUNIDES (2017)

- **Nivel académico del empleador**

Tomando en cuenta la importancia de la educación para el desarrollo y crecimiento tanto a nivel individual como colectivo se valoró que los empleadores encuestados poseen un nivel académico.

Gráfico 3. Nivel académico- sexo



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico No. 3, el 95%(19) de los empleadores encuestados poseen un nivel académico y un 5%(1) sin estudios.

Por su parte, el 45% (9) de empleadores que tiene un nivel técnico y bachiller incluyendo a la persona que no posee estudio, son personas que aprendieron el oficio y que hoy en día trabajan por cuenta propia en el sector construcción. Sin

embargo, se tiene un 55%(11) que son profesionales dedicados al sector constructivo.

Por su parte, Padilla (2019) expresa que este grupo de empleadores se dedican a la construcción de viviendas y que en muchos casos no tienen planos arquitectónicos sino que cumplen con lo solicitado del cliente, o bien está el otro caso que realizan alianzas con arquitectos o ingenieros cuando las obras requieren de diseños.

En el caso de los empleadores profesionales en su mayoría son los que se encuentran construyendo viviendas y que emplean diseños con sus planos arquitectónicos complejos, pero que también realizan alianzas con estas otras personas llamadas contratistas guiados y supervisados por estos ingenieros o arquitectos según sea el caso.

- **Número de trabajadores contratados**

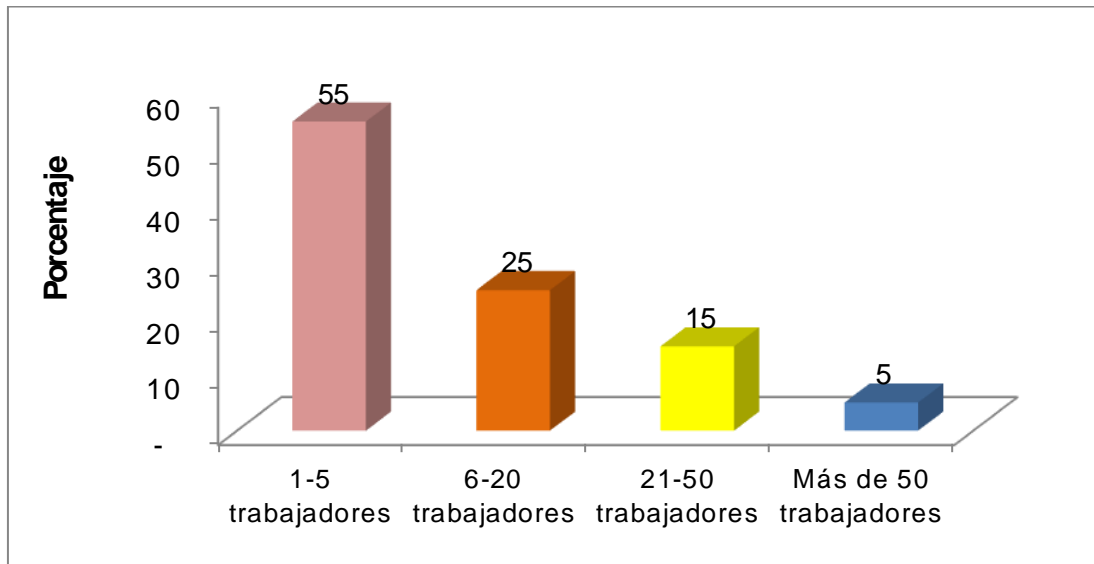
En este caso se en entrevista realizada se determinó que los empleadores realizan contrataciones, mismas que se establecen de mutuo acuerdo según el monto y duración del proyecto (Padilla, 2019).

El Sr. Padilla (contratista) en la entrevista señaló que muchas veces los contratos son montos pequeños y que el control que se lleva es el pago de planillas, mismos que apenas si alcanzan la cuota del salario mínimo.

Debido a la mayor o menor complejidad de las obras se tiene que la relación es entre el contratado y el contratista, que no siempre el contrato es de lo mejores, pues en muchas ocasiones se establece de acuerdo al presupuesto de la obra; es decir, se negocia con los empleadores.

Debemos de recordar que el contrato es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, sobre determinados negocios u operaciones que se celebra con arreglo a las formalidades de la Ley. Es un instrumento jurídico, por el cual se establecen obligaciones y derechos entre las partes.

Gráfico 4. Número de trabajadores contratados



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico el 55% de los empleadores contrata de 1-5 trabajadores, los que revisando la Ley 645, menciona que una microempresa es la que tiene de 1 a 5 trabajadores.

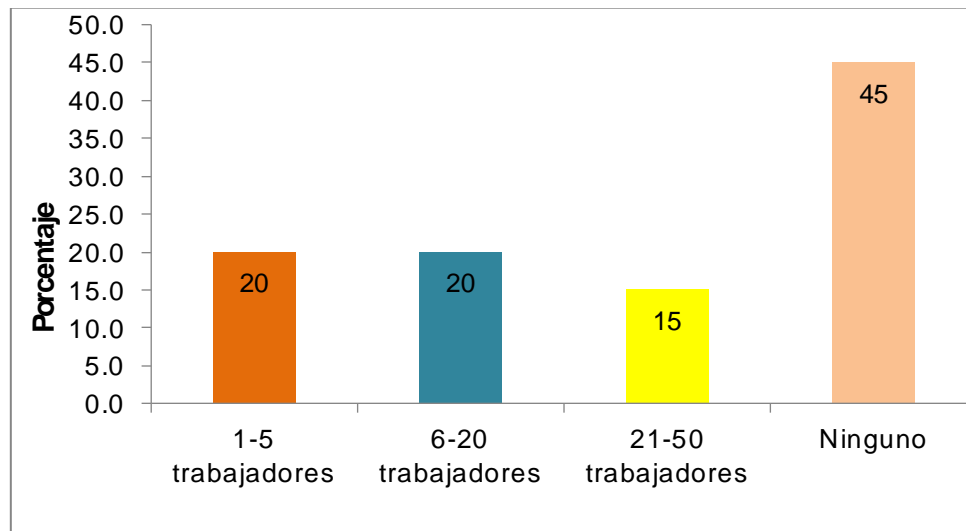
Por su parte, se tiene un 25% de empleadores que tienen contratado de 6 a 20 considerados como pequeña empresa, seguido del 15% y 5% respectivamente con un personal contratado desde 21 a más de 50 trabajadores, estos se encuentra ubicados según la Ley 645 (2008) como mediana empresa.

No obstante, el 45% de estos empleadores deben de registrarse como pequeñas y medianas empresas, del mismo modo inscribirse e inscribir a sus trabajadores. Esto les permitirá cubrir los riesgos laborales y beneficiar a sus

beneficiarios según sea el caso, asimismo, asegurar su pensión por invalidez, vejez o muerte.

Además, al vincular el número de trabajadores contratados versus los trabajadores que tienen inscritos se tiene el siguiente dato:

Gráfico 5. Trabajadores inscritos en el INSS según empleador



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico No.4, los empleadores expresan que solamente tienen inscrito en el seguro social un 20% de 1 a 5 trabajadores, otro 20% de 6 a 20 trabajadores y el 15% de 21-50 trabajadores inscrito.

Es decir, que de cada 5 personas contratados solo está inscrito en el seguro social 2 personas. Según Padilla (2019), explica que si el contratista está inscrito en el Seguro Social la norma es que el 50% de los trabajadores también lo estén. Pero, se tiene una parte que son los ayudantes de la construcción que por su experiencia ganan salarios menores al salario mínimo y, por lo tanto, se reportan como trabajadores eventuales o por lo general son jóvenes menores de 20 años y que están como aprendices.

Por otra parte, existe un 45% que no tiene inscrito en el INSS a ningún trabajador, porcentaje que corresponden al 75% de personas naturales que trabajan en el sector informal de la construcción.

En este sentido en la Ley No.539 (2005) específica en su Arto. 26.- Así mismo, los empleadores serán responsables ante el Instituto del entero de su contribución. La normativa determinará los sistemas de recaudo, plazos de entero y demás condiciones concernientes a la percepción de su contribución. Será considerado como delito de estafa cuando el empleador no entere al INSS la cuota trabajador - empleador o que mediante alteración fraudulenta de los estados contables, ocultación de las situación patrimonial de la empresa, falsas declaraciones juradas u ocultación de la cantidad o calidad de sus empleados, no haga los aportes de seguridad social correspondientes o los haga en cantidad menor a la debida.

Se puede decir, que solamente el 50% conoce que se tienen deberes y derechos que brinda el seguro social, y el restante 50% aunque maneja cierta información, no hace uso de ella. De igual manera se realizó la pregunta sobre si el empleador conoce sus deberes según la Ley de Seguridad Social, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 2. Conoce los deberes el empleador según Ley de Seguridad Social

Conoce los deberes de empleador según Ley de Seguridad Social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	14	70.0	70.0	70.0
	No	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En este aspecto, el 70% de los empleadores respondieron que sí conoce sus deberes y un 30% no. Al respecto, Padilla (2019), expone que la cotización al

seguro social en el sector construcción lo valoran un costo adicional y en este caso al incluir en sus pagos se elevan sus costos de la construcción, el cual tiene que ser competitivo de acuerdo a precios que se cotizan en el mercado de este sector.

6.1.2. Características económicas

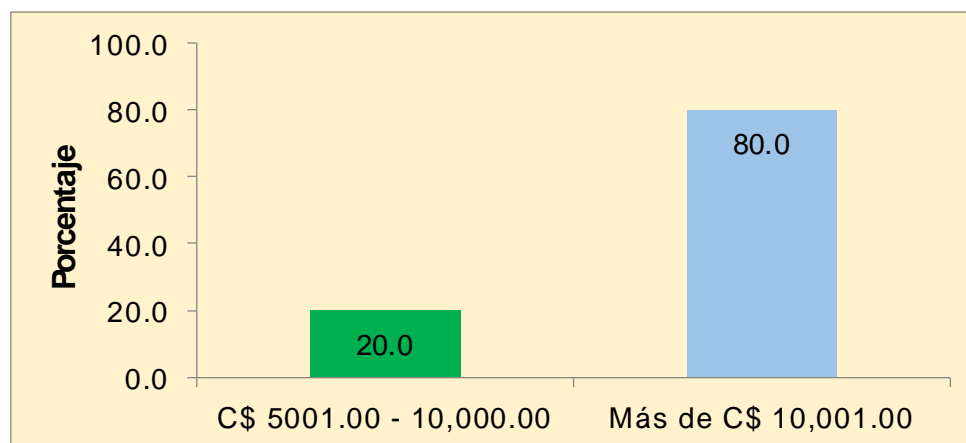
- **Ingresos**

Los niveles de ingresos se determinan por el perfil del mercado laboral, en este caso el Código del Trabajo Ley No.185 (1996) establece el salario mínimo para el sector construcción en el año 2018 de C\$ 9.346,59 mensuales.

Según el Decreto 25-2005 (2005), menciona que la facturación de las cotizaciones Obrero-Patronales se realizará, aplicando el porcentaje establecido por el Reglamento de la Ley de Seguridad Social, sobre la remuneración que reciba el asegurado durante el mes.

El salario mínimo objeto de cotización, no podrá ser inferior al establecido para la actividad económica del empleador, salvo que se trate de períodos incompletos, en cuyo caso se procederá de acuerdo a lo establecido en la normativa correspondiente.

Gráfico 6. Ingresos promedios de los empleadores



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar un 80% de los empleadores perciben salarios mayores de C\$10,0001.00 y el 20% el salario va de C\$ 5001.00-10,000.00. Por lo tanto, a partir del salario mínimo establecido por el Código del Trabajo deben de cotizar sus prestaciones sociales. (Tusalario.org, 2019)

- **Pagos de indemnizaciones y multas**

Cabe mencionar, que por la falta de entrega oportuna de la planilla o registros, u omisiones de información, se aplican a los empleadores las sanciones establecidas en los numerales 7 y 9 de este artículo según Decreto 25-2005(2005).

Tabla 3. Capacidad para indemnizaciones en caso de accidentes

Recuento		Tiene capacidad para indemnizaciones en caso de accidente		Total
		Si	No	
Empleador inscrito en el INSS	Si	9	1	10
	No	6	4	10
Total		15	5	20

Fuente: Elaboración propia.

Del total de empleadores encuestados el 75%(15) cuenta con recursos para casos de accidentes y el restante 25% (5) no cuentan con recursos económicos para afrontar cualquier riesgo laboral que se les presente.

De acuerdo con la Ley 539 (2005), cita en el Arto. 8.- Los empleadores a que se refiere la letra a) del artículo 5 tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan las normativas.

Por consiguiente, los trabajadores están obligados a suministrar a los empleadores los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo.

La falta de cumplimiento de estas disposiciones será sancionada conforme la presente Ley y, por lo tanto, se les aplica multas sobre las infracciones incurridas.

Tabla 4. Número de multas-infracciones aplicadas *Monto de multas pagadas

Recuento		Monto de multas pagadas				Total	%
		C\$ 0.00	C\$ 10.00 a 100.00	C\$ 251.00 a 999.00	Más de C\$ 1000.00		
Número de multas-infracciones aplicadas	Ninguna	17				17	85%
	De 1- 3 multas			1	1	2	10%
	De 4-8 multas		1			1	5%
Total		17	1	1	1	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 4, un 85% de los empleadores no ha pagado ninguna multa, un 10% si ha pagado de 1 a 3 multas con montos desde C\$ 251.00 a C\$ 1,000.00 y, por último, se tiene un 5% con multas que van desde 4 a 8 veces por sus infracciones pagando montos de más de C\$1,000.00.

6.1.3. Expectativas sobre los beneficios del Seguro Social.

A continuación se tiene una valoración sobre de los beneficios que brinda el seguro social.

Tabla 5. Valoración sobre beneficios del INSS

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Considera Usted importante los beneficios del INSS.	15	15.5%	75.0%
Considera Usted importante que mejoren los beneficios del INSS.	18	18.6%	90.0%
Considera Usted importante que el INSS mejore su atención.	20	20.6%	100.0%
Considera Usted importante mejorar su nivel de conocimiento sobre la Ley de Seguridad Social.	20	20.6%	100.0%
Considera Usted que el INSS mejora la calidad de vida de los asegurados.	9	9.3%	45.0%
Considera Usted que tiene capacidad económica para inscribir a sus trabajadores.	15	15.5%	75.0%

Fuente: Elaboración propia.

Los empleadores valoran en 20.6 % que el INSS debe de mejorar su atención y, así mismo, se debe de mejorar el conocimiento de la Ley de Seguridad Social.

Como señaló, Urbina (2019) que se sabe que existe el INSS y la existencia de la Ley, pero no ha profundidad donde se conozca sus deberes y derechos; así mismo, sugiere que el inspector de la institución rectora capacite u oriente al empleador y trabajadores.

Además, se tiene un 18.6 % de los empleadores que señalan que el INSS debe de mejorar sus beneficios. Por otra parte, un 15.5% respectivamente señala que son importantes los beneficios que brinda el INSS, pero a su vez mencionan que no tienen capacidad económica para inscribir a sus trabajadores.

También Urbina (2019) menciona que no se puede mejorar la calidad de vida del asegurado mientras no se mejore el servicio que brinda el INSS. El servicio debe de ser de calidad como lo plantea la Ley, pero este no se cumple en la práctica.

Por último, se tiene un 9% de empleadores que valoran que el INSS mejora la calidad de vida de los asegurados.

6.1.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos demuestran que una de las variables a tomar en cuenta en este documento es la opinión de los empleadores informales sobre los beneficios del INSS los que deben de inscribirse y asegurar a sus trabajadores.

Otro punto de vista es el actuar de la institución y en qué medida esta influye en la toma de decisión, con una experiencia positiva para el empleador o asegurado brindando un servicio de calidad y una respuesta ágil apegada a las facultades otorgadas por ley. Pero, que la percepción observada durante la investigación es que no se tiene una buena atención y, por lo tanto, el 91% opina que este no mejora la calidad de vida del asegurado.

Por otra parte, el poco conocimiento de la ciudadanía sobre la Ley de Seguridad Social es uno de los problemas que enfrenta la institución, ya que la percepción de esta sobre el seguro, es que no funciona y que solo es una deducción innecesaria que no contribuye a una mejor calidad de vida para ellos y en el caso de los trabajadores el empleador muchas veces presenta falta de dominio de dicha ley e incurre en múltiples sanciones no solo del Seguro Social, sino de otros ministerios que rigen sus distintas actividades económicas.

Al mismo tiempo el empleador aprovecha esta falta de dominio del trabajador sobre los beneficios y programas del INSS y sus derechos como trabajadores para evadir el pago de seguro.

6.2. Determinación del nivel de conocimiento de los trabajadores informales del sector de la construcción informales sobre la ley de seguridad social.

En este inciso se abordan las características sociales, económicas y las expectativas que tienen sobre el Seguro Social los trabajadores a continuación se presentan los principales resultados:

6.2.1. Características sociales

Uno de los aspectos que se desea tratar en este estudio, es definitivamente los tipos de beneficios que se generan en el trabajo del sector construcción, estos son tanto de orden económico como social; por su parte el estudio económico se analiza la capacidad de pago que tienen los trabajadores; para lo cual se tomó como indicadores el ingreso de mes, número de personas a cargo y las expectativas de asegurarse, propios para su análisis dado el nivel de importancia.

Por otra parte, el estudio social se ha decidido realizar a partir de indicadores como nivel de escolaridad, salario promedio, procedencia y el número de afiliados al INSS del sector.

- **Procedencia**

Tabla 6 . Procedencia

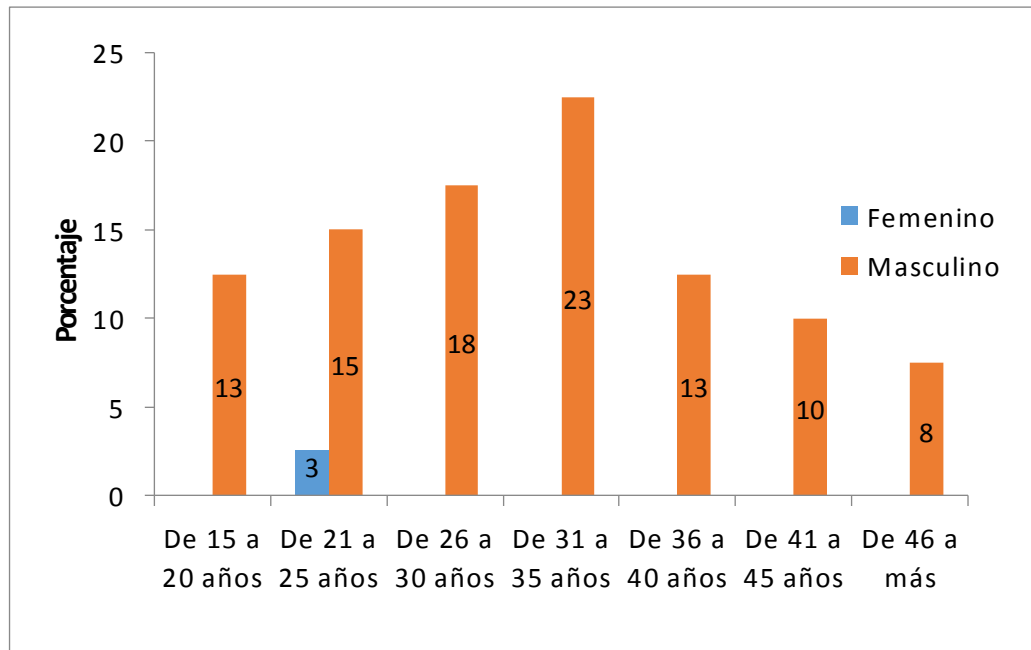
Tabla cruzada Circunscripción*Procedencia						
Recuento		Procedencia			Total	%
		Estelí	Pueblo Nuevo	Otros Departamentos (Masaya y Granada)		
Circunscripción	Urbana	34	1	3	38	95%
	Rural	2	0	0	2	5%
Total		36	1	3	40	

Fuente: Elaboración propia

El 85% de los trabajadores del sector construcción provienen de la zona urbana del municipio de Estelí (Estelí, Pueblo Nuevo) y el 105 provienen de otros departamentos como es Masaya y Granada, además se tiene un 5% que provienen de la zona rural (Santa Cruz).

- **Sexo – edad**

Gráfico 7. Sexo - edad



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el gráfico No.7, el 97% son del sexo masculino y el 3% es del sexo femenino, en los diferentes grupos etarios que actualmente trabajan sobre sale un 23% que se encuentra en un rango de 31 a 35 años de edad, seguido del 18% en el rango de 26 a 30 años de edad y un 18% en edad de 21 a 25 años.

Sin embargo, se tiene un grupo etario del 13% comprendido entre 36 a 40 años de edad, así como, un 13% en un rango de edades de 15 a 20 años. Además se tiene un grupo etario del 10% en el rango de edad de 41 a 45 años y un 8% en edades de 46 años a más.

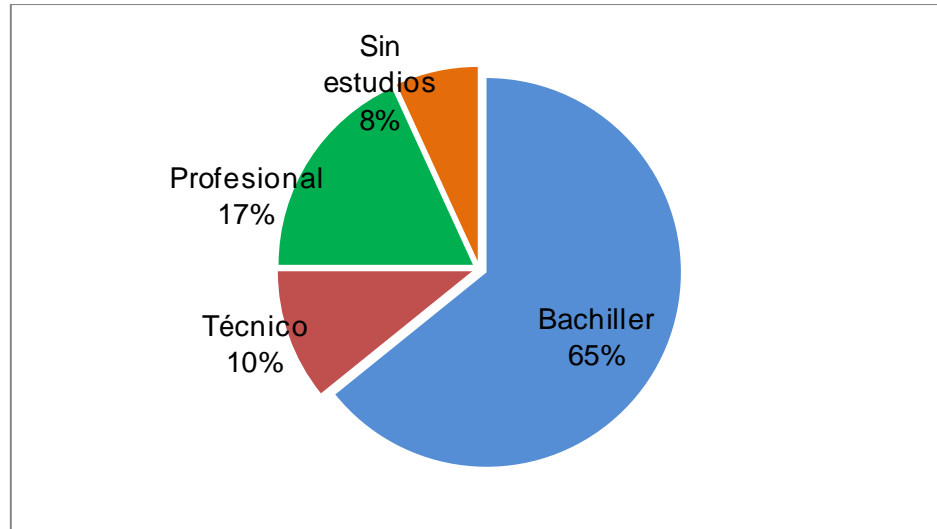
Al analizar estos datos se identificó que prevalece un 47% del grupo etario considerado como trabajadores jóvenes comprendido en el rango de edad de 15 a 30 años, seguido del 45% en el rango de 31 a 45 años considerado como personas adultas y un 5% de 46 años a más en las que en su mayoría están en la etapa de adulto mayor.

Esto obedece a que en el sector construcción se requiere de personas jóvenes y con mucha fuerza física. Por otra parte, es la afluencia del empleo informal, es decir las diferentes empresas constructoras o contratistas de la localidad subcontratan a trabajadores que reciben menor salario y no cuentan con prestaciones sociales y, otra de las razones es que este grupo de jóvenes incursiona al sector para aprender el oficio y el trabajo a realizar es por corto tiempo de acuerdo a la obra.

También se analizó que otro de los problemas de la reducción de mano de obra para el empleo formal es por el nivel bajo de escolaridad que tienen los trabajadores del sector, muchos de ellos están laborando como ayudante de albañilería y, en este caso no se requiere una especialización, solamente que tenga energía, fuerza para cargar y realizar las mezclas que se utiliza en la construcción. (Urbina, 2019)

- **Nivel de escolaridad**

Gráfico 8. Nivel de escolaridad de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

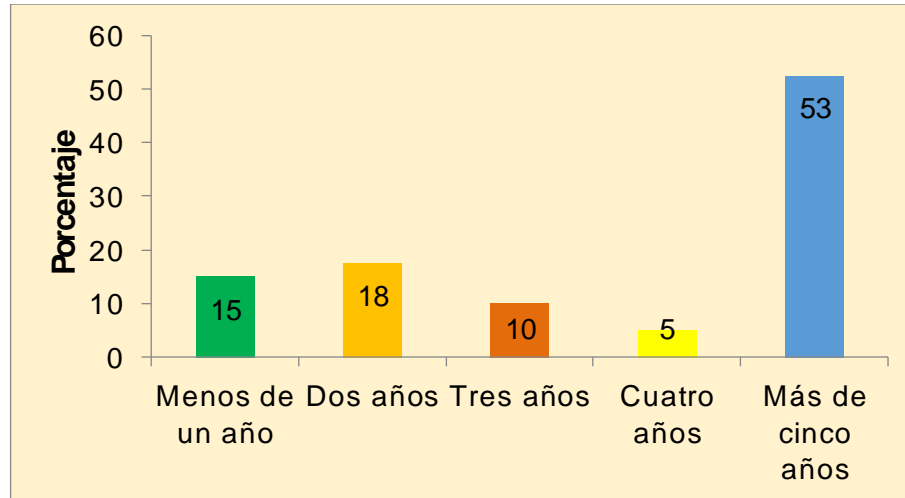
El 65% de este grupo de trabajadores son bachilleres, un 17% son profesionales, un 10% son técnicos y solamente un 8% no posee estudios.

Esto nos refleja que la construcción es la industria con mayor probabilidad de generar puestos de trabajo en condiciones de subempleo, debido a que solamente emplea a un menor porcentaje con un nivel técnico o profesional.

Cabe señalar, que los subempleados es un reflejo de las deficiencias del mercado de trabajo, característico de los países subdesarrollados. Los subempleados al no encontrar puestos de acuerdo a sus habilidades y calificaciones, optan por no estar desempleados, y trabajan con horarios más reducidos, en empleos con niveles de calificación inferior o en unidades económicas menos productivas, reduciendo de esa forma sus niveles de ingresos.

- **Experiencia en el sector construcción**

Gráfico 9.Experiencia en el sector



Fuente: Elaboración propia

El gráfico No.9, refleja que el 53% tiene más de 5 años de experiencia de trabajo en el sector construcción, y desde un 5% al 18% tienen de uno a cuatro años de trabajar en el sector construcción.

Es decir, que el 15% que tienen menos de un año en su mayoría son jóvenes que están incursionando en el sector construcción y que brindan su servicio como ayudantes de albañiles.

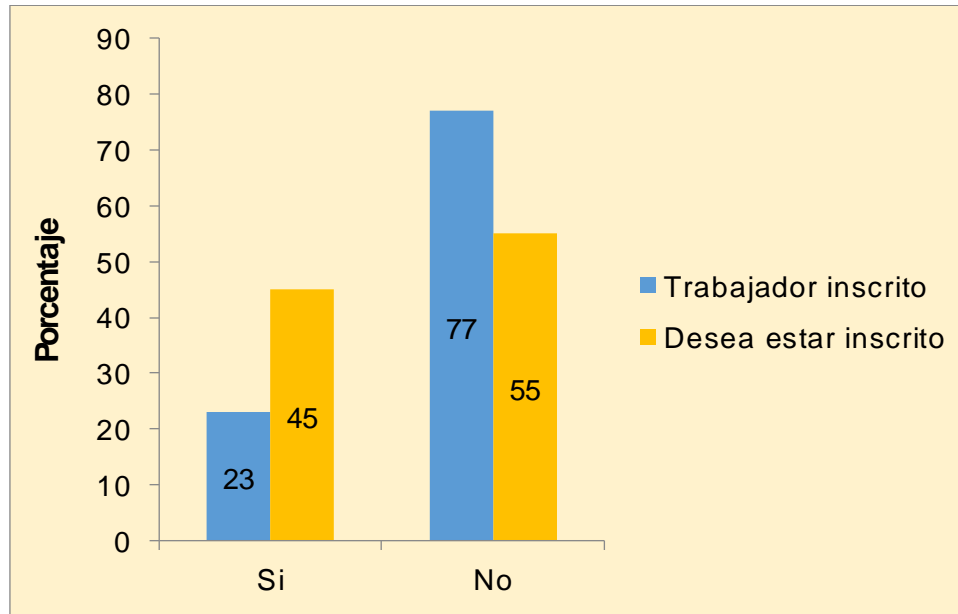
6.2.2. Características económicas de los trabajadores

Uno de los aspectos fundamentales de la investigación es indicar como incide en la inscripción el conocimiento sobre el seguro social, lo cual es fundamental para la valoración económica de los trabajadores del sector construcción.

En este sentido se realizó una pregunta sobre si estaba inscrito y si desea inscribirse en el Seguro Social, obteniéndose que apenas un 22% está inscrito y el

77% no, lo que demuestra que si bien se tiene conocimiento de la existencia del seguro, pero que los mismos desconocen sus deberes y derechos, así como los beneficios que este les brinda.

Gráfico 10. Trabajador inscrito versus desea estar inscrito

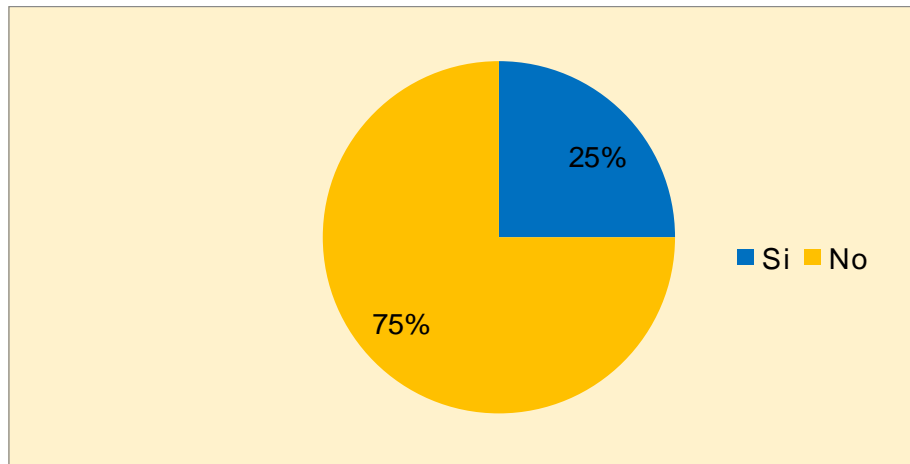


Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en el gráfico el 45% de los trabajadores desea estar inscrito y un 55% no, esto obedece al desconocimiento de la Ley 539.

Un aspecto fundamental en la construcción es que en su mayoría consideran una actividad productiva estacional debido al desempleo temporal en el que se encuentran o bien porque este sector contrata mano de obra no calificada, sin experiencia o sobre calificada; es decir, se encuentra en un desempleo estructural y, por lo tanto, esta es una de las razones por las que no desean inscribirse o bien por el bajo salario que devengan al mes.

Gráfico 11. Ha exigido su inscripción al seguro social ante empleador.



Fuente: Elaboración propia

De igual manera se puede observar que solamente el 25% ha exigido en alguna ocasión ante su empleador que se le inscriba ante el INSS, aunque de este porcentaje existe un 12% que está inscrito y el 13% que aún no está inscrito pero que si desea estarlo. Pero, por otro lado, se tiene un 10% que está inscrito pero que no desea inscribirse.

En este caso no están cumpliendo con la Ley, que de acuerdo a las actividades señaladas en su Reglamento Arto.1: el objeto de la presente Ley es establecer el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo. (Ley No.539, 2005)

Es decir, el Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son:

- a) Promover la integración de los ciudadanos en una sociedad solidaria.

b) Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social.

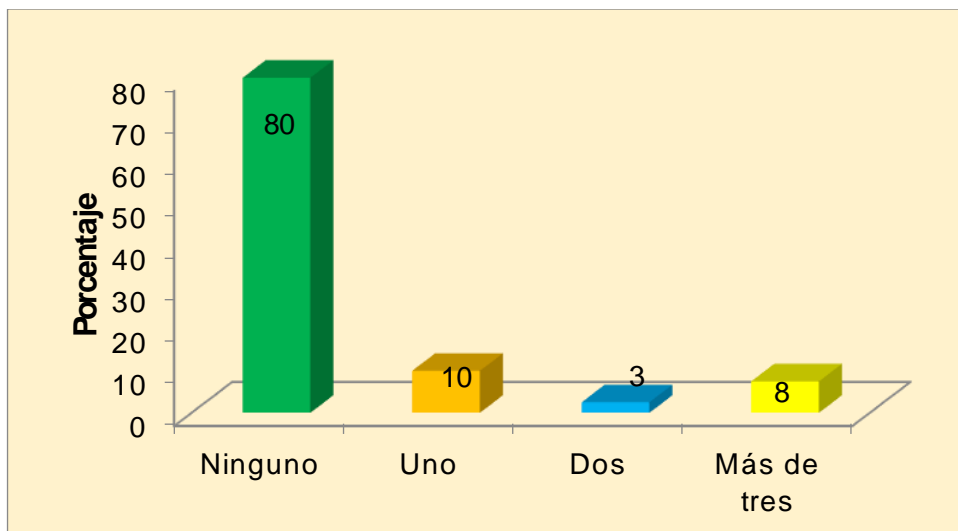
c) Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias. El Seguro Social es el instrumento del sistema de seguridad social establecido como servicio público de carácter nacional en los términos que establece esta Ley. (Ley No.539, 2005)

Además, se establece como parte del sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias.

- **Beneficios recibidos por parte de INSS**

De igual manera, se preguntó sobre cuánto beneficios ha recibido del INSS donde un 80% respondió que ninguno, mientras el 10% respondió que uno, un 3% dos beneficios y un 8% más de tres.

Gráfico 12. Beneficios recibidos



Fuente: elaboración propia

Este 21% representa a los que sí están inscritos y que han obtenido beneficios por parte del INSS ya sea para ellos o para algún miembro de su familia.

El Experto del INSS (2019) señaló que el empleador al inscribir a sus empleadores se ahorra pago de gastos médicos, demandas al momento que su trabajador sufre un accidente o riesgo laboral, indemnizaciones y pago de subsidio; no obstante, en el gráfico anterior se refleja el 80% de los trabajadores no ha recibido ningún beneficio y además no exige sus derechos ante el empleador.

Gráfico 13. Número de hijos

Item	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	12	30.0
Uno	9	22.5
Dos	15	37.5
Más de tres	4	10.0
Total	40	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla No.13, se refleja que el 22% de los trabajadores tiene de 1, un 37% dos hijos y el 10% más de 4 hijos, lo que significa que tienen una responsabilidad familiar y, por ende, sus ingresos se ven afectados, motivo por el cual al tener un ingreso bajo o menor al establecido en la Ley del trabajo no les permite cubrir su seguro obligatorio. Aunque la Ley mandata todas las personas que tienen un salario mínimo deben de pagar sus prestaciones sociales.

- **Ingresos**

Tabla 7. Ingresos mensuales

	Frecuencia	Porcentaje
C\$ 1,001.00 - 2,000.00	1	3
C\$ 2,001.00 - 5,000.00	14	35
Más de 5,000.00	25	63
Total	40	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar el 63% gana más de C\$ 5000.00, estos son los albañiles con experiencias y maestro de obra; sin embargo, se tiene un 35% que gana entre C\$ 2,001.00 - 5,000.00 donde se ubican los ayudantes de los albañiles y el 3% que son los aprendices quienes devengan un salario de C\$ 1,001.00 - 2,000.00.

Tabla 8. Valoración de los trabajadores

\$ trab frecuencias			
	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Considera necesario conocer los derechos y obligaciones como trabajador.	1	2.0%	4.0%
Considera que tiene capacidad económica para inscribirse en el INSS.	16	32.0%	64.0%
Considera Usted que el INSS mejora la calidad de vida de sus	20	40.0%	80.0%

\$ trab frecuencias			
	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
asegurados.			
Considera Usted que es necesario mejorar los beneficios que otorga el INSS.	3	6.0%	12.0%
Considera Usted importante que el INSS mejore su atención.	1	2.0%	4.0%
Considera importante los beneficios del INSS.	9	18.0%	36.0%
	50	100.0%	200.0%

Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar, que el 40% consideran que el INSS mejora la calidad de vida de los asegurados, un 32% que tiene capacidad económica para cotizar, el 18% considera importante los beneficios, un 6% expresa que se debe de mejorar los beneficios y un 2% respectivamente considera que se debe de mejorar su atención y al mismo tiempo conocer los deberes y derechos.

6.2.3. Discusión de resultados

En este acápite se identificó que en muchas ocasiones los trabajadores no exigen su cobertura al seguro social, ya sea por desconocimiento de los beneficios brindados o por la situación económica tan precaria que la mayoría de los trabajadores nicaragüenses sufren, de igual manera los empleadores presentan una situación similar debido a que la mayoría de ellos no están registrado en el seguro social.

Por consiguiente, el poco conocimiento de los trabajadores del sector construcción sobre la Ley de Seguridad Social es uno de los problemas que enfrenta la institución, ya que la percepción de esta, sobre el seguro como lo menciona Padilla (2019), es que no funciona y que solo es una deducción innecesaria, además se tiene un 60% que expresa que el INSS no contribuye a una mejor calidad de vida y aunado a esto el empleador aprovecha esta falta de dominio del trabajador sobre los beneficios y programas y de sus derechos como trabajadores para evadir el pago de seguro.

Además, todo esto es originado por un sistema de educación bastante deficiente que viene a impactar en la vida cotidiana en la mayoría de los ciudadanos, lo importante a destacar es que la mayoría de los trabajadores al igual que los empleadores no están lo suficientemente informado sobre la Ley de Seguridad Social y desconoce que el INSS brinda beneficios de atención integral a la salud o pagos por riesgos laborales, entre otros.

6.3. Identificar la capacidad financiera de empleadores informales del sector de la construcción para registrar a sus trabajadores al INSS.

Para identificar la capacidad de pago de los empleadores se tomó en cuenta los ingresos que estos generan; sin embargo, se tiene la siguiente pirámide de escala salarial:

Figura 1. Pirámide de escala salarial

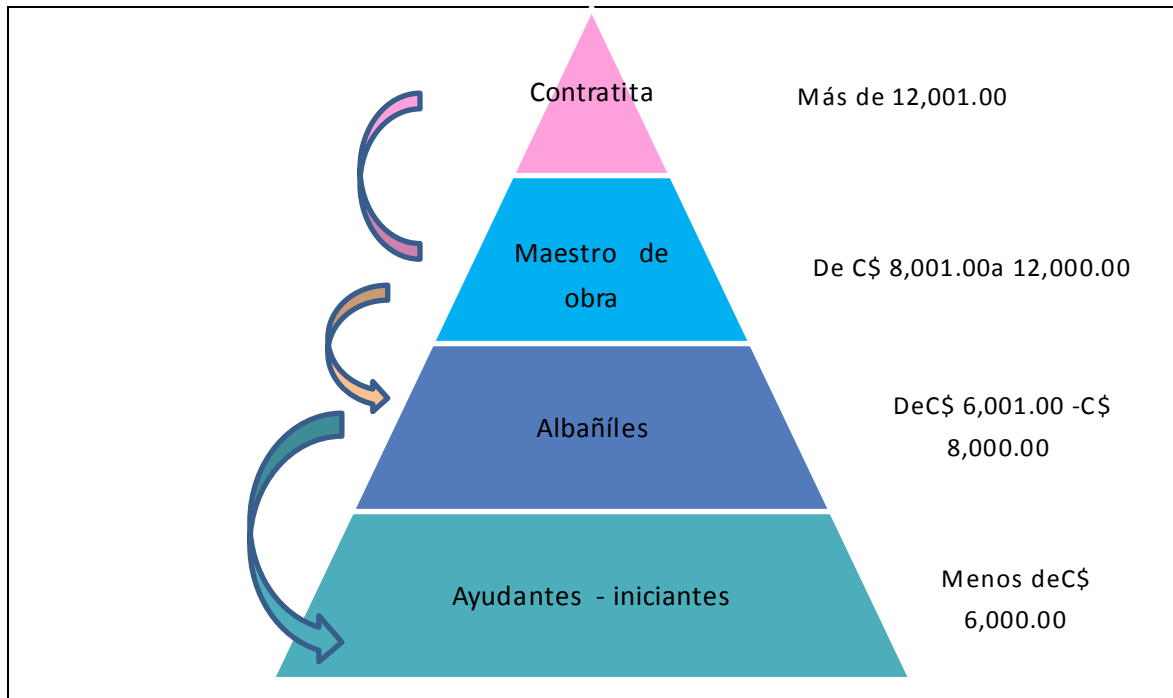
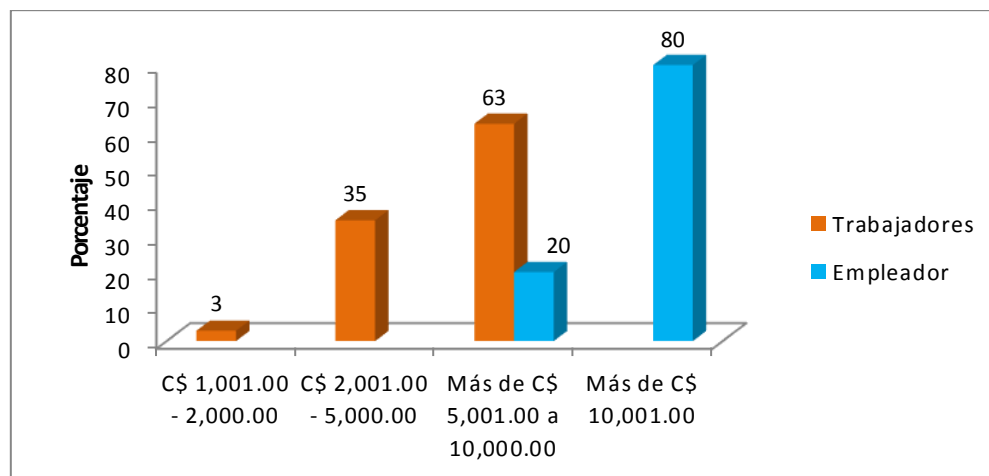


Figura. Escala salarial Entrevista realizada a Contratista Urbina A. (2019)

Según el contratista Urbina (2019) expone que en el mercado laboral del sector construcción las escalas salariales se subdividen en cuatro estatus desde el que gana menos de 6.000.00 hasta más de 12,000.00 y, en todo caso son los contratistas (ingenieros y arquitectos encargados de llevar la obra).

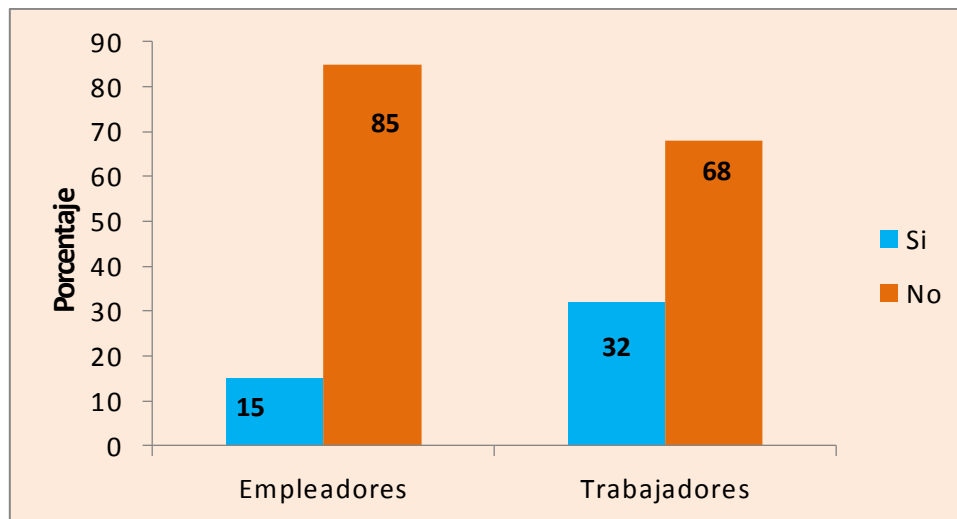
Gráfico 14. Ingresos



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar el 100% de los contratistas cuentan con ingresos intermedios desde C\$ 5,001.00 a más de C\$ 10,000.00, es decir, según la ley las personas que devengan el salario mínimo en el sector construcción de C\$9,346.59 córdobas mensuales (Tusalario.org, 2019), están sujetos a realizar su inscripción y cotización respectiva. De igual manera se tiene el 63% de los trabajadores que están sujetos a inscribirse y gozar de sus beneficios.

Gráfico 15. Capacidad económica para inscribirse en el INSS



Fuente: Elaboración propia

El 85% de los empleadores y el 68% de los trabajadores expresan que no tienen capacidad económica para inscribirse en el seguro social.

Por lo contrario, se tiene un 15% de empleadores y un 32% de trabajadores que expresan contar con la capacidad económica para inscribirse en el seguro social.

Cabe mencionar, que en muchas ocasiones los trabajadores no exigen su cobertura al seguro social, ya sea por desconocimiento de los beneficios brindados o por la situación económica tan precaria que la mayoría se encuentran y, por su parte, los empleadores presentan una situación similar y en su mayoría no están registrados en el seguro social.

Por su parte, al respecto el Experto INSS (2019) expresa que el asegurado siente la necesidad de proteger a su familia de garantizar una vejez digna, de gozar de atenciones médicas y recibir subsidio, el trabajador actúa por necesidad pero la mayoría no comprende el ahorro que tendría con ser asegurado.

Otro aspecto importante es que en su mayoría si bien saben de la ley pero no la conocen a profundidad, implicándoles en muchas ocasiones pagos por indemnizaciones y demandas por riesgos laborales que en muchas ocasiones no pueden cubrir por la falta de solvencia y liquidez.

La solidez y estabilidad será otra razón que los funcionarios del INSS toman en cuenta, debido a que esta puede ser determinante para legalizar el establecimiento o no, muchas veces se inician actividades pensando que será temporal y se convierte poco a poco en un establecimiento permanente (Experto INSS, 2019).

También, manifestó que el INSS no aplica en su totalidad la Ley de Seguridad Social, por ende existe evasión y renuencia de parte de los empleadores, si se aplicará la ley con rigurosidad la mayoría de las familias Nicaragüenses estarían garantizando una buena calidad de vida.

Además existe empleadores informales que no poseen capacidad financiera como para registrar a sus trabajadores en el seguro social, ya sea por falta de margen de ganancia en sus productos o servicios producidos o bien por desconocimiento en temas administrativos que podrían ayudar a elevar estos márgenes o beneficios, o simplemente por no tener un verdadero éxito en sus empresas u organizaciones y que están destinados a su desaparición.(Urbina Lanuza, 2019)

Otro aspecto, a tomar en cuenta en el sector construcción es que se puede elevar el número de empleadores y trabajadores afiliados, si se diera la importancia y seguimiento continuo aplicando la ley correctamente; parte de esta

importancia está en regular el sector y crear alianzas entre el INSS y las instancias reguladoras.

Al realizar la pregunta de ampliar las prestaciones sociales al sector construcción, el Experto del INSS (2019) manifestó que no se puede ampliar beneficios para un solo sector, se considera que actualmente el INSS otorga excelentes prestaciones a todos los sectores y al ampliar estas prestaciones implicaría un mayor gasto que no se puede cubrir actualmente con la cantidad del porcentaje de la PEA que está afiliada.

6.3.1. Discusión de resultados

Existen empleadores informales que simplemente no cumplen con inscribir a sus trabajadores por el hecho de saber que existen métodos para evadir el cumplimiento de Ley de Seguridad Social, de igual manera la falta de control de la institución en la regulación de los empleadores informales y el poco carácter coercitivo de la ley, esta tendencia a incumplir con las leyes del país debe ser tomada en cuenta para promover la investigación, el análisis y la sensibilización de la ciudadanía en la búsqueda de una solución que se ha convertido en una mala cultura de evasión de impuestos.

Asimismo, la evasión de sus seguros genera poco presupuesto para impulsar políticas que beneficien el crecimiento en la economía del país o bien al fortalecimiento del sistema nacional de educación y salud para que el ciudadano haga uso de ellos y pueda mejorar su calidad de vida.

Una de las variables a tomar en cuenta en este documento es la satisfacción de los empleadores y asegurados para establecer en qué medida los empleadores informales y trabajadores sin seguro están incurriendo en un gasto mayor al no estar inscritos al INSS, debido al encarecido precio de las medicinas, servicios médicos, exámenes, pérdida de ingresos por incapacidad temporal es decir

subsidio por enfermedad y otro sinnúmero de gastos en los que se incurre una persona de no poseer un seguro social o la obligación como empleador al pagar una indemnización a un trabajador el cual ha sufrido un accidente laboral.

El otro punto de vista es el actuar de la institución y en qué medida esta influye en la toma de decisión, con una experiencia positiva para el empleador o asegurado brindando un servicio de calidad y una respuesta ágil apegada a las facultades otorgadas por ley.

El poco conocimiento de la ciudadanía sobre la ley de seguridad social es uno de los problemas que enfrenta la institución, ya que la percepción de esta, sobre el seguro, es que no funciona y que solo es una deducción innecesaria que no contribuye a una mejor calidad de vida para ellos en el caso de los trabajadores, el empleador muchas veces presenta falta de dominio de dicha ley e incurre en múltiples sanciones no solo del Seguro Social, sino de otros ministerios que rigen sus distintas actividades económicas, al mismo tiempo el empleador aprovecha esta falta de dominio del trabajador sobre los beneficios y programas del INSS y sus derechos como trabajadores para evadir el pago de seguro.

6.4. Proponer acciones que contribuyan a la inscripción del seguro social de los empleadores y trabajadores del sector construcción.

La clave para garantizar la seguridad social es la formalización de los agentes económicos por medio de una óptima gestión que conlleve a la inscripción de todos los trabajadores que tienen una relación laboral con los contratistas.

Para ello, debemos de recordar el siguiente aspecto:

“El INSS implementa políticas institucionales orientadas a mejorar la eficiencia, eficacia y calidad, de los servicios y prestaciones que ofrece a sus derechohabientes. De forma particular, mejorara los mecanismos de afiliación y aseguramiento y pondrá a la disposición de diferentes segmentos

de trabajadores modalidades innovadoras de aseguramiento, dirigidas en especial a los trabajadores del campo, construcción, cooperativas, pequeña industria, comercio y servicios, sindicatos y cuentapropistas. Mantendrá sus políticas de inclusión, mediante el programa de pensiones no contributivas dirigido a víctimas de guerra, en la convicción del impacto relevante del programa desde el punto de vista social y económico.” (PNDH 2012 P. 89)

No obstante, al analizar los diferentes enfoques expuestos tanto por los empleadores, trabajadores y Experto del INSS se proponen las siguientes estrategias aplicar en el sector construcción:

Acción 1. Ampliación de la cobertura de asegurados del sector construcción

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Ampliar la cobertura de asegurados del sector construcción que le permita el establecimiento de su derecho constitucional a la seguridad social.	Desarrollar diagnósticos, líneas de base y documentos de trabajo sobre la seguridad social en el ámbito de la construcción	A mediano plazo	Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

Acción 2. Formación en seguridad social desde las instancias encargadas del sector construcción.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Promover el conocimiento de los aspectos básicos de la seguridad social y	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre la importancia de 	A corto y mediano plazo	Seguridad Social

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
su importancia para el desarrollo como derecho humano fundamental en el sector construcción.	<p>incorporar la temática de la seguridad social como contenido educativo en el sector construcción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar materiales y herramientas para la educación sobre seguridad social en el sector construcción. • Capacitar a los empleadores sobre los deberes y derechos de la Ley de Seguridad Social. 		

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

Acción 3. Sensibilización, información y comunicación sobre inscripción en el Seguro Social del sector construcción.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Impulsar mecanismos de sensibilización, información y capacitación sobre seguridad social destinada a empleadores y trabajadores del	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un programa de información y comunicación sobre la importancia del seguro social y de sus beneficios. • Promover la afiliación de 	A corto y mediano plazo	Seguridad Social

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
sector construcción.	<p>empleadores y trabajadores del sector construcción a las diferentes prestaciones de la seguridad social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los nuevos instrumentos, mecanismos y modalidades de seguridad social más efectivos, tomando en cuenta la diversidad del mercado de trabajo del sector construcción. • Informar a los afiliados y no afiliados sobre la importancia y beneficios de mantenerse afiliado a la seguridad social. 		

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

Acción 4. Posicionamiento de una imagen positiva de la seguridad social a través de los medios de comunicación masivos y alternativos.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Posicionar una imagen positiva de la seguridad social a través de los medios	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer alianzas con medios de comunicación escrita, radial, televisiva y vía 	A corto y mediano plazo	Seguridad Social

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
de comunicación masivos y alternativos.	<p>internet para impulsar campañas conjuntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a periodistas sobre la situación de la seguridad social y los aspectos fundamentales. • Fortalecer el trabajo de las defensorías de los asegurados y los mecanismos de resolución de quejas y reclamaciones. 		

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

Acción 5. Trámites de los servicios de prestaciones económicas y sociales que otorga el Instituto de Seguridad Social.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Impulsar la mejora de los trámites y los servicios de prestaciones económicas y sociales que otorga el Instituto de Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Atender con calidad y oportunidad las peticiones y quejas que presenten los empleadores y trabajadores del sector construcción con respecto de las prestaciones económicas y sociales. 	A corto y mediano plazo	Seguridad Social

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los mecanismos de captación de peticiones de en materia de orientación, información y quejas. • Identificar áreas de oportunidad en los trámites y servicios a partir de las peticiones y quejas sobre prestaciones económicas y sociales. • Mejorar los servicios conforme a la recurrencia de peticiones y quejas que formulan los empleadores y trabajadores del sector construcción o de usuarios de del servicio social. • Capacitar al personal de atención y orientación al usuario, sobre los trámites y servicios institucionales, así como en el trato digno. • Revisar la normatividad, para su 		

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
	actualización derivado de los cambios de Ley, reglamentos y otras disposiciones legales.		

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

Acción 6. Fortalecimiento del marco institucional del INSS.

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
Fortalecer el marco institucional del INSS, con el fin de aumentar la recaudación y reducir la evasión de las contribuciones a la seguridad social, a través de reformas administrativas.	Mejorar la afiliación por medio de la aplicación de la ley de forma gradual en el sector construcción de los trabajadores por cuenta propia y empleadores. Mejorar los servicios de salud para la reducción de las enfermedades en la productividad y la asistencia laboral del sector construcción. Mejorarla calidad y calidez de la atención de salud de los asegurados, beneficiarios y pensionados, aumentando su cobertura y estableciendo un paquete de prestaciones mínimas ante un cierto número de riesgos	A mediano y largo plazo	Seguridad Social

Objetivo	Actividades	Plazo	Responsable
	y enfermedades. Mejorar el modelo integral de salud.		

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente primaria y secundaria.

6.4.1. Discusión de resultados

Estas acciones fortalecerán de forma persuasiva el acatamiento por parte de los empleadores y trabajadores del sector construcción sobre los múltiples beneficios que brinda el Seguro Social y, por otra parte, lograr la aceptación de los empleadores la demanda de sus trabajadores, aspecto fundamental en el convencimiento al trabajador de que necesita el seguro y que este en realidad viene a reducir costos a su vida.

Como se menciona en párrafos anteriores, al cumplir con estas líneas de acción en efecto se visualiza un futuro prometedor para los trabajadores y empleadores del sector construcción y sobre todo de los beneficios que contribuyen a la calidad de vida del asegurado.

Por otra parte, las labores que realiza el INSS en materia de promoción de la salud y de prevención de riesgos de trabajo, así como de las acciones para reincorporar de forma oportuna a los trabajadores que sufrieron alguna incapacidad laboral, contribuyen a impulsar la productividad de los trabajadores.

Finalmente, el INSS contribuye al salvaguardar los derechos de los trabajadores, mediante la atención de denuncias y auditorías para garantizar que los trabajadores estén registrados correctamente ante el Instituto.

VII. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las siguientes conclusiones de acuerdo a objetivos:

El empleador y trabajador del sector construcción tienen la percepción que la Ley del Seguro Social no cumple con las expectativas y que solo es una deducción innecesaria que no contribuye a una mejor calidad de vida, no consideran que sea una inversión para la vejez ni una mejor opción para enfrentar gastos por riesgos laborales, médicos o invalidez.

El empleador y trabajador por desconocimiento en la ley no necesita ni exige la inscripción al Seguro Social e incurre en múltiples sanciones no solo del Seguro Social, sino de otros ministerios que rigen sus distintas actividades económicas.

Existe desconocimiento que el INSS brinda beneficios de atención integral a la salud o pagos por riesgos laborales, entre otros.

Existen empleadores informales del sector construcción que simplemente no cumplen con inscribir a sus trabajadores por el hecho de saber que existen métodos para evadir el cumplimiento de Ley de Seguridad Social.

Debido a la falta de dominio del trabajador sobre los beneficios y programas que tiene el INSS, el empleador se aprovecha de los derechos de los trabajadores para evadir el pago de seguro.

A pesar de ser obligatoria la inscripción de todos los empleadores al sistema de Seguridad Social, el INSS no aplica todo el rigor de la ley y pretende el cambio cultural de evasión por medio de una política de información que pretende crear la necesidad en el empleador y trabajador sobre la inscripción en el Seguro Social.

En relación con la hipótesis planteada sobre “En la falta de cumplimiento de la inscripción de los trabajadores al Seguro Social por parte de de los empleadores del sector construcción intervienen 3 factores:

1. El conocimiento de los empleadores y trabajadores sobre los deberes y derechos del Seguro Social sobre todo los beneficios que este brinda.
2. La falta de aplicación de la ley de Seguridad Social por parte de la institución sobre el carácter coercitivo que tiene sobre la inscripción del empleador.
3. Una cultura de incumplimiento de las leyes que rigen nuestra sociedad, específicamente la Ley de Seguridad Social por parte de los ciudadanos Nicaragüenses”.

En esta investigación queda demostrada que se cumple, debido a que tanto trabajadores y empleadores por desconocimiento de la Ley y una cultura de evasión no se inscriben en el sistema nacional de Seguridad social.

Finalmente, si bien el INSS tiene sus políticas, programas y líneas estratégicas en la actualidad y por el contexto sociopolítico que atraviesa el país no se está aplicando con el rigor que se mandata en los diferentes articulados de la Ley No.539 y sus decretos 974 y 975.

VIII. RECOMENDACIONES

A partir de la discusión de los resultados por objetivos se tienen las siguientes recomendaciones a tomar en cuenta para el sector construcción, por lo tanto, van enfocadas a la mejora relativa al contexto laboral, la normativa y el sistema de seguridad Social y salud, la organización de la formación, la práctica formativa y el desarrollo de la cultura preventiva:

- A la Cámara de la Construcción y distintas instancias que regulan el sector de la construcción en Nicaragua, realizar cursos de formación sobre seguridad social adaptados a las características del sector construcción.
- Al INSS, fortalecer los mecanismos de sanciones y recompensas para el sector construcción.
- AL INSS, incluir formación específica para los técnicos del INSS, debido a la especificidad de las condiciones de trabajo y del sector construcción.
- Al CNU y MINED, fomentar una cultura educativa en todos los niveles del sector educativo, promoviendo el estudio de los deberes y derechos de la Ley de Seguridad Social.
- Al INSS, iniciar de una manera estricta convenios con los empleadores formales e informales del sector construcción, con un control de seguimiento por parte del instituto para el cumplimiento de los derechos y deberes del empleador y trabajador.
- Al Estado de Nicaragua, promover programas publicitarios para captar nuevos contribuyentes, brindar información sobre los beneficios que brinda el sistema de Seguridad Social.
- Al INSS, promover campañas de concientización sobre el tema de seguridad social y sistema de pensiones para la afiliación de nuevos contribuyentes y que valoren pago como inversión y no un gasto innecesario.

Por último, la tendencia a incumplir con las leyes del país debe ser tomada en cuenta para promover la investigación, el análisis y la sensibilización de la



ciudadanía en la búsqueda de una solución que se ha convertido en una mala cultura de evasión de impuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Antón Pérez, J. I. (04 de Octubre de 2006). *halshs.archives-ouvertes.fr*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2018, de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00103404/document>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Casalí, P., Vezza, E., Sanabria, D., & Recalde, M. (2018). (OIT, Ed.) Recuperado el 28 de Noviembre de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_637133.pdf
- Decreto No.974. (01 de Marzo de 1982). *ilo.org*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2189/seguridad%20social.pdf>
- Decreto No.975. (01 de Marzo de 1982). *decreto.ley.ss*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de <https://extranet.who.int/nutrition/gina/sites/default/files/NIC%20Decreto%20975%20Reglamento%20Ley%20SS.pdf>
- El Observador Económico. (19 de Abril de 2017). *elobservadoreconomico.com*. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <http://www.elobservadoreconomico.com/articulo/4>
- Eucured. (2011). *ecured.cu*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de https://www.ecured.cu/Construcci%C3%B3n_civil
- Experto INSS, A. (14 de Mayo de 2019). *Ley de Seguridad Social en el sector Construcción. (M. Díaz, Entrevistador)*
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de la República de Nicaragua. (2013-2016). *hacienda.gob.ni*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de www.hacienda.gob.ni/documentos/programa-economico...2013.../PEF2013

Hernández Sampieri, R., Collado, C. F., & Lucio Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw-Hill.

INIDE. (2010). Recuperado el 15 de Enero de 2019

Ley No.185. (30 de Octubre de 1996). *poderjudicial.gob.ni*. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>

Ley No.539. (2008). Ley de Seguridad social de Nicaragua. Managua, Nicaragua: Asamblea General de la República de Nicaragua.

López Lemuz, M. Á. (2013). *repositorio.umsa.bo*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2018, de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12986/T4073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montenegro Vílchez, G. M. (2016). Recuperado el 28 de Noviembre de 2018, de <http://repositorio.unan.edu.ni/3630/1/17743.pdf>

Murillo, M. (23 de Febrero de 2012). Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <http://derechonica.blogspot.com/2010/02/evolucion-historica-de-la-seguridad.html>

(OIT), 1.-2. O. (1996). *ilo.org*. Recuperado el 02 de Septiembre de 2015, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Padilla, D. (24 de Febrero de 2019). Entrevista sobre Seguridad Social en el sector construcción. (M. Díaz, Entrevistador)

Rodríguez Hernández, J. H., & Escoto Sosa, A. G. (2015). Recuperado el 16 de Enero de 2019, de <http://repositorio.unan.edu.ni/2824/7/16899.pdf>

Rodríguez Rodríguez, M., & Arcanda Regadillo, Y. (2009). *eumet.net*. Recuperado el 16 de Enero de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/554/Razones%20Financieras%20Basicas.htm>

Sánchez Paniagua, R. J. (2012). *repositorio.uca.edu.ni*. Recuperado el 28 de
Noviembre de 2018, de <http://repositorio.uca.edu.ni/407/1/UCANI3130.PDF>

Tamayo, M., & Tamayo. (2005). *El proceso de la investigación científica*. México:
Limusa.

Tamayo, T. M. (1994). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA-
Noriega Editores. *the free dictionary by farlex*. (s.f.). Obtenido de
<http://es.thefreedictionary.com/factor>

Urbina Lanuza, A. (24 de Febrero de 2019). Entrevista sector construcción.

Rizo Castellón, S. (1996) Seguridad Social para el Siglo XXI

ANEXO

Anexo 1. Encuesta Empleadores

Instrumento # 1La Encuesta

Como se ha señalado la técnica cuantitativa más habitual en la recolección de datos es la encuesta, Esta técnica, mediante la utilización de un cuestionario estructurado o conjunto de preguntas, permite obtener información sobre una población a partir de una muestra.

Las preguntas del cuestionario suelen ser cerradas en su mayoría, esto es no se da opción que quien responde exprese con sus propias palabras (como en una entrevista) si no que se marca unas opciones de respuesta limitadas entre las que elegir, así mediante codificación, se facilita una comparativa y análisis de datos más rápido que en las entrevistas, en detrimento es o si, de la profundidad y matización en las respuestas. Se podría pues decir que la encuesta es una entrevista de tipo estandarizada y cerrada, cubriendo el límite o puesto a la entrevista en profundidad.

La encuesta es mucho más que el cuestionario, es la base sobre la que se sustenta el cuestionario, abarca el diseño y aplicación del cuestionario y el procesado de los datos obtenidos.

La elaboración del cuestionario, según la presencialidad y el lenguaje, la encuesta puede ser:

1. Personal
2. Telefónica
3. Escrita
4. Por correo

Encuesta #1 Empleadores

Estimado Sr. (a), la presente encuesta está orientada al levantamiento de información y su principal objetivo es determinar factores influyen en los empleadores para que estos hagan la inscripción de los trabajadores en el Seguro Social. Los datos que Usted proporcione es estrictamente confidencial y para fines académicos que servirán para la elaboración de tesis de Maestría en Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua / UNAN Managua, FAREM Estelí. Agradeciéndoles de antemano su valioso aporte.

No.De encuesta: _____ Fecha: __/__/__

Nombre de Encuestador:

- **Datos Generales.**

Marque con una “X” Solo una de las opciones

(Dg1) Empleador Inscrito en el INSS: Si_____No_____

(Dg2) Empleador: 1) Natural___2) Jurídico_____

(Dg3) Nivel Académico: 1) Bachiller___ 2) Técnico___ 3) Profesional___ 4) Sin Estudios___

(Dg4) Años de trabajar en el sector construcción: _____

(Dg5) Conoce deberes de empleador según ley de seguridad Social: Si_____ No_____

(Dg6) Edad _____

(Dg7) Sexo: Masculino:_____ Femenino_____

- **Información sobre aspectos económicos, datos mensuales.**

Marque con una “X” Solo una de las opciones

(Econ1) Número de Trabajadores: 1) 1-5___2) 6-20___3) 21-50 ___4) 50 a más ___

(Econ2) Trabajadores inscritos: 1) 1-5___2) 6-20___3) 21-50 ___4) 50 a más ___

(Econ3) Tiene capacidad para indemnizaciones en caso de accidentes: Si___No: ___

(Econ4) Número de Multas/Infracciones aplicadas: 1) 0___ 2) 1-3___ 3) 4-8___

(Econ5) Monto de multas pagadas: 1) C\$ 0.00___ 2) C\$10-100___ 3) C\$101-250___ 4) C\$ 251-999___ 5) 1,000 a más___

(Econ6) Cuál es el promedio de sus Ingresos 1) C\$ 1,000 -3,000___ 2) C\$3,001-5,000___ 4) C\$5,001-10,000___ 5) C\$10,001 a más___

• **Información sobre Beneficios y Uso de estos.**

Marque con una "X" según su Opinión	Si	No
(Valid1) Considera Usted importantes los beneficios del INSS.		
(Valid2) Considera Usted importante que mejoren los beneficios que otorga el INSS.		
(Valid3) Considera Usted importante que el INSS mejore su Atención.		
(Valid4) Considera Usted importante mejorar su nivel de conocimiento sobre la ley de Seguridad Social.		
(Valid5) Considera Usted que el INSS mejora la calidad de vida de los asegurados.		
(Valid6) Considera Usted que tiene capacidad Económica para inscribir a sus trabajadores.		

¡Gracias por su valiosa contribución!

Anexo.2 Encuesta a trabajadores

Encuesta #2 Trabajadores

Estimado Sr. (a), la presente encuesta está orientada al levantamiento de información y su principal objetivo es determinar factores influyen en los trabajadores para exijan su derecho en la inscripción al Seguro Social. Los datos que se proporcionen son estrictamente confidenciales y para fines académicos, que servirán para la elaboración de tesis de Maestría en Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - UNAN Managua, FAREM Estelí. Agradeciéndoles de antemano su valioso aporte.

No. De encuesta: _____ Fecha: __/__/__

Nombre de Encuestador:

Grupo de Estudio

- **Datos Generales.**

Marque con una “X” Solo una de las opciones

(Dg1) trabajador Inscrito: Si_____No_____

(Dg2) circunscripción: 1) Urbana___2) Rural_____

(Dg3)Procedencia: 1) Estelí ___ 2) La Trinidad___ 3) Condega___4) Limay___5) Pueblo nuevo___6) Otros_____

(Dg4) Nivel Académico: 1) Bachiller___ 2) Técnico___ 3) Profesional___ 4) Sin Estudios___

(Dg5) años de trabajar en el sector construcción:

1) Menos de un año___ 2) 2 años_____ 3) 3 años___ 4) 4 años___5) Más de 5 años___

(Dg6) Edad _____

(Dg7) Sexo: Masculino:_____ Femenino_____

- **Información sobre aspecto Económicos, datos mensuales.**

Marque con una "X" Solo una de las opciones

(Econ1): Desea estar Inscrito en el INSS: 1) Si___2) No_____

(Econ2): Número de hijos: 1) Ninguno__ 2) Uno__ 3) Dos__ 4) más de 3___

(Econ3): Cuántos beneficios ha recibido del INSS:1) Ninguno__ 2) Uno__ 3) Dos__ 4) más de 3___

(Econ4): En alguna ocasión ha exigido su inscripción en el INSS: 1) Si___2) No___

(Econ4) Cuál es el promedio de sus Ingresos 1) C\$ 100-500___, 2) C\$501-1,000___ 3) C\$1,001-2,000___ 4) C\$2,001-5,000___ 5) más de C\$5,000 ___

- **Información sobre Beneficios y Uso de estos.**

Marque con una "X" su Opción Seleccionada	Si	No
(Valid1) Considera usted importantes los beneficios del INSS.		
(Valid2) Considera Usted Necesario conocer los derechos y obligaciones como trabajador.		
(Valid3) Considera Usted que tiene capacidad Económica para inscribirse al INSS.		
(Valid4) Considera Usted que el INSS mejora la calidad de vida de los asegurados.		
(Valid5) Considera Usted que es necesario mejorar los beneficios que otorga el INSS.		
(Valid6) Considera Usted importante que el INSS mejore su atención.		

¡Gracias por su valiosa contribución!

Anexo 3. Cuestionario a especialista del INSS

Estimado Sr. (a), la presente encuesta está orientada al levantamiento de información y su principal objetivo es determinar factores que influyen en los trabajadores para que ejerzan su derecho en la inscripción al Seguro Social. Los datos que se proporcionen son estrictamente confidenciales y para fines académicos, que servirán para la elaboración de tesis de Maestría en Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - UNAN Managua, FAREM Estelí. Agradeciéndoles de antemano su valioso aporte.

Experto en Seguridad Social.

1-¿Cuánto dinero ahorra el empleador al inscribir a sus trabajadores al INSS?

El empleador ahorra pago de gastos médicos, demandas al momento que su trabajador sufre un accidente o riesgo laboral, indemnizaciones y pago de subsidio.

2-¿El asegurado actúa por principios o necesidad?

El asegurado siente la necesidad de proteger a su familia de garantizar una vejez digna, de gozar de atenciones médicas y recibir subsidio, el trabajador actúa por necesidad pero la mayoría no comprende el ahorro que tendría con ser asegurado.

3-¿El INSS aplica todo el rigor de la ley?

No aplica en su totalidad la ley de Seguridad Social, por ende existe evasión y renuencia de parte de los empleadores, si se aplicará la ley con rigurosidad la mayoría de las familias Nicaragüenses estarían garantizando una buena calidad de vida.

4-¿Se Puede aumentar el porcentaje de establecimientos afiliados al INSS en el sector construcción?

En el sector construcción se puede elevar el número de empleados afiliados si se diera la importancia y seguimiento continuo aplicando la ley correctamente, parte de

esta importancia está en regular el sector y crear alianzas entre el INSS y las instancias reguladoras.

5-¿Se pueden ampliar las prestaciones sociales al sector construcción?

No se puede ampliar beneficios para un solo sector, se considera que actualmente el INSS otorga excelentes prestaciones a todos los sectores y al ampliar estas prestaciones implicaría un mayor gasto que no se puede cubrir actualmente con la cantidad del porcentaje de la PEA que está afiliada.

Anexo 4. Cuestionario a empleadores - contratistas

Estimado Sr. (a), la presente encuesta está orientada al levantamiento de información y su principal objetivo es determinar factores influyen en los trabajadores para exijan su derecho en la inscripción al Seguro Social. Los datos que se proporcionen son estrictamente confidenciales y para fines académicos, que servirán para la elaboración de tesis de Maestría en Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - UNAN Managua, FAREM Estelí. Agradeciéndoles de antemano su valioso aporte.

Nombre:

Edad:

Contratista

Preguntas generales sobre la seguridad social del empleador:

	Contratista 1	Contratista 2
¿Qué compromiso tiene el Empleador?		
¿Es viable el pago de seguro Social?		
¿Cuánto dinero ahorra el empleador al inscribirse al INSS?		

¿En cuántas ocasiones el empleador ha resuelto su problema por medio del INSS?		
¿Es buen servicio el que brinda el INSS?		
¿El asegurado actúa por principios o Necesidad?		
¿Conoce el asegurado todos los beneficios del INSS?		
¿El asegurado tiene mejor calidad de vida que el trabajador no inscrito?		
¿Cuántos beneficios reciben en promedio un asegurado?		
¿El Instituto aplica todo el rigor de la ley?		
¿Se puede elevar el porcentaje de establecimientos afiliados al INSS?		
¿Se pueden ampliar las prestaciones sociales?		

Anexo 5. Instrumento análisis documental o datos secundarios

Esta modalidad o técnica en la recopilación de datos parte del capítulo de las fuentes secundarias de datos, o sea aquella información obtenida indirectamente a través de documentos, libros o investigaciones adelantadas por personas ajenas al investigador. Aquí el "documento" no es otra cosa que un testimonio escrito de un hecho pasado o histórico, el cual se diferencia del estudio de campo en que éste se refiere a una fuente de datos directa, y que se obtiene de las personas o del medio donde se generan y se desarrollan los hechos y los fenómenos estudiados.

La "recopilación documental " es el acto de reunir un conjunto de datos e información diferente a través de testimonios escritos con el propósito de darle unidad. El término "recopilar" asocia con el acto de reunir, resumir o compendiar datos escritos diferentes, sino también ordenarlos y clasificarlos.

Los diversos tipos y técnicas de investigación documental se asocian con la gran variedad de fuentes documentales que se utilizan en cada caso, entre las cuales hay que destacar: – Bibliográfica – Hemerográfica – Escrita – Audiográfica – Videográfica – Iconográfica – Cartográfica – De objetos.

Los documentos consultados que propiciaron los datos son:

1. Ley de seguridad Social
2. Anuario 2014 INSS
3. Código Laboral

Anexo 6. Tablas de contingencia

Tabla1. cruzada Empleador inscrito en el INSS*Empleador				
Recuento				
		Empleador		Total
		Natural	Jurídico	
Empleador inscrito en el INSS	Si	5	5	10
	No	10	0	10
Total		15	5	20

Tabla 2. cruzada Edad*Años de trabajar en el sector construcción								
Recuento								
		Años de trabajar en el sector construcción					Total	
		De 1- 5 años	De 6 - 10 años	De 11 - 20 años	De 21 - 30 años	De 31 - 40 años		Más de 40 años
Edad	20-30 años	3	2	0	0	0	0	5
	31-40 años	0	3	3	1	0	0	7
	41-50 años	1	0	1	2	0	0	4
	51 a más años	0	0	0	2	1	1	4
Total		4	5	4	5	1	1	20

Tabla 3. Número de trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-5 trabajadores	11	55.0	55.0	55.0
	6-20 trabajadores	5	25.0	25.0	80.0
	21-50 trabajadores	3	15.0	15.0	95.0
	Más de 50	1	5.0	5.0	100.0

	trabajadores				
	Total	20	100.0	100.0	

Tabla 4. Trabajadores inscritos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-5 trabajadores	4	20.0	20.0	20.0
	6-20 trabajadores	4	20.0	20.0	40.0
	21-50 trabajadores	3	15.0	15.0	55.0
	Ninguno	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabla 5. Conoce los deberes de empleador según Ley de Seguridad Social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	14	70.0	70.0	70.0
	No	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Tabla 6. Tabla cruzada Empleador inscrito en el INSS*Conoce los deberes de empleador según Ley de Seguridad Social

Recuento					
		Conoce los deberes de empleador según Ley de Seguridad Social		Total	
		Si	No		
Empleador inscrito en el INSS	Si	9	1	10	
	No	5	5	10	
Total		14	6	20	

Tabla 7. Tabla cruzada Empleador inscrito en el INSS*Trabajadores inscritos						
Recuento						
		Trabajadores inscritos				Total
		1-5 trabajadores	6-20 trabajadores	21-50 trabajadores	Ninguno	
Empleador inscrito en el INSS	Si	2	4	3	1	10
	No	2	0	0	8	10
Total		4	4	3	9	20

Tabla 8. Tabla cruzada Empleador inscrito en el INSS*Tiene capacidad para indemnizaciones en caso de accidente				
Recuento				
		Tiene capacidad para indemnizaciones en caso de accidente		Total
		Si	No	
Empleador inscrito en el INSS	Si	9	1	10
	No	6	4	10
Total		15	5	20

Tabla 9. Tiene capacidad para indemnizaciones en caso de accidente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	75.0	75.0	75.0
	No	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

T						
Tabla 10. Tabla cruzada Número de multas-infracciones aplicadas *Monto de multas pagadas						
Recuento						
		Monto de multas pagadas				Total
		C\$ 0.00	C\$ 10.00 -100.00	C\$ 251.00 - 999.00	Más de C\$ 1000.00	
Número de multas-infracciones aplicadas	Ninguna	17	0	0	0	17
	De 1- 3 multas	0	0	1	1	2
	De 4-8 multas	0	1	0	0	1
Total		17	1	1	1	20

Tabla 11. Tabla cruzada cuál es su promedio de ingresos mes*Empleador inscrito en el INSS						
Recuento						
		Empleador inscrito en el INSS		Total		
		Si	No			
Cuál es su promedio de ingresos mes	C\$ 5001.00 - 10,000.00	0	4	4		
	Más de C\$ 10,001.00	10	6	16		
Total		10	10	20		

Tabla 12. Cruzada Nivel académico*Sexo				
Recuento				
		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Nivel académico	Bachiller	0	20	20
	Técnico	5	15	20
	Profesional	15	40	55
	Sin estudios	0	5	5
Total		20	80	100

Anexo 7. Validación de instrumentos

VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

A través de la presente hago constar que: Lic. Miguel Ángel Díaz Tinoco, estudiantes de la Maestría en Gerencia Empresarial y cuyo tema investigativo es: **“Cumplimiento de empleadores informales del sector construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, en el departamento de Estelí, en el 2018”**.

Para ello, a solicitud de Díaz se revisaron los instrumentos a utilizar conforme a objetivos y matriz de operacionalización de variables, realizándose recomendaciones las que fueron retomadas por el Maestrante realizando sus cambios respectivos.

Por consiguiente, valoro que el mismo cumple con los requisitos establecidos en la normativa y, por lo tanto, puede aplicar sus instrumentos.

Dado en la ciudad de Estelí a los quince días del mes de enero del 2019.

Atentamente,



MSc. Flor Idalia Lanuza Gámez

Docente horario FAREM - Estelí

VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

A través de la presente hago constar que: Lic. Miguel Ángel Díaz Tinoco, estudiantes de la Maestría en Gerencia Empresarial y cuyo tema investigativo es: **“Cumplimiento de empleadores informales del sector construcción en la inscripción de trabajadores en el INSS, en el departamento de Estelí, en el 2018”**.

Para ello, a solicitud de Díaz se revisaron los instrumentos a utilizar conforme a objetivos y matriz de operacionalización de variables, realizándose recomendaciones las que fueron retomadas por el Maestrante.

Por lo anterior expuesto, valoro que puede proceder a la aplicación de los instrumentos.

Extiendo la presente para los fines que estime conveniente, dado en la ciudad de Estelí a los dieciséis días del mes de enero del 2019.

Atentamente,



MSc. Ellem Montoya

Docente horario FAREM - Estelí

Anexo 8. Catálogo de Siglas

1. INSS (Instituto Nicaragüense de Seguridad Social)
2. INSSBI (Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar)
3. COCISS (Consejo Centroamericano de Instituciones de Seguridad Social)
4. MINED (Ministerio de Educación)
5. PNDH (Plan Nacional de Desarrollo Humano)
6. OIT (Organización Internacional del Trabajo)
7. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)
8. INIDE (Instituto Nacional de Información de Desarrollo)
9. FUNIDES (Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social)
10. PEF (Programa Económico Financiero)
11. SNUS (Sistema Nacional Único de Salud)
12. SAP (Sistema de Ahorro para Pensiones)
13. CEU (Censo Económico Urbano)
14. ECH (Encuesta Continua de Hogares)
15. PEA (Población Económicamente Activa)
16. PNB (Producto Nacional Bruto)

Anexo 9. Fotografías



Llenado de encuestas.

Foto tomada en Enero 2019

Lugar: construcciones en Estelí



Llenado de encuestas.

Foto tomada en Enero 2019

Lugar: construcciones en Estelí