



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA

UNAN - MANAGUA

Recinto Universitario “Carlos Fonseca Amador”

Facultad de Ciencias Económicas, Managua

Departamento de Economía

MONOGRAFÍA

Para optar al título de Licenciatura en Economía

Tema:

***LA BRECHA SALARIAL DE GENERO EN EL MERCADO LABORAL DEL
MUNICIPIO DE MANAGUA. PERIODO 2012-2017.***

Autores:

Bra. Salma Cristina Dávila Cruz.

Bra. Grechenth Eloísa Espinoza Torrez

Tutor:

Msc. Wendy Elizabeth Amaya.

Managua, febrero 2021.





Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios que es mi guía, mi pilar fundamental, ha sido mi fortaleza en el transcurso de mi vida tanto personal como profesional sin su amor y misericordia no estaría cumpliendo una meta muy importante para mí. A mi madre Teolinda del Carmen Torrez, por brindarme su apoyo y amor incondicional en cada una de las decisiones que he tomado, por siempre aconsejarme este logro es tanto para ella como para mí. A mi Padre (Q.E.P.D), a quien perdí a temprana edad, aunque nos faltaron muchas cosas por compartir y no esté presente físicamente siempre lo estará en mi corazón, me hubiera encantado compartir este momento con él, pero sé que, si estuviera a mi lado estaría muy orgulloso de lo que he logrado. También a mi tía María Teresa Torrez a quien quiero como una madre, por compartir momentos significativos, siempre me ha escuchado por sus consejos que son muy importantes y ayudarme en el momento que le he necesitado.

Grechenth Eloísa Espinoza Torrez.



Dedicatoria

Dedico este trabajo monográfico primeramente a Dios, porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mi madre, Martha Cristina Cruz Herrera, por ser el pilar y motor de mi vida, por encontrar en ella la fortaleza, motivación y amor en los momentos más difíciles. Su entrega y lucha insaciable, ha hecho de ella mi gran ejemplo a seguir. Sin ella, este logro no sería realidad.

Salma Cristina Dávila Cruz.



Agradecimientos

Primeramente, le damos gracias a DIOS, quien nos da la vida, asimismo por ser nuestra roca fuerte en el transcurso de nuestra vida personal y profesional, sin su ayuda no habiéramos llegado hasta donde estamos.

Agradecemos a nuestras madres Martha Cristina Cruz Herrera y Teolinda del Carmen Torrez, por ser nuestros pilares fundamentales, por inculcarnos buenos valores y principios que han sido de gran ayuda en los momentos más difíciles, por su amor, dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional que nos han brindado, para poder culminar nuestra carrera, este logro es de igual manera para nuestras madres como para nosotras.

A nuestra tutora Msc. Wendy Ayerdis Amaya quien con su conocimiento, motivación y experiencia nos orientó en esta investigación.

Agradecemos a todos los profesores, ya que gran parte de los conocimientos que hoy poseemos, los adquirimos gracias a su sabiduría, conocimiento y apoyo. Gracias profesores, por todo lo que nos brindaron.

Salma Cristina Dávila Cruz

Grechenth Eloísa Espinoza Torrez.



Carta Aval del tutor.



V. Glosarios de siglas, acrónimos y abreviatura.

ARTO: Artículo.

BCN : Banco Central de Nicaragua.

INATEC: Instituto Nacional Tecnológico.

INIM: Instituto Nicaragüense de la Mujer.

INJUVE: Instituto Nicaragüense de la Juventud.

MITRAB: Ministerio de Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PAE: Programa Autoempleo.

PEA Población económicamente Activa.

PET Población económica en edad de trabajar.

PMC Propensión marginal al consumo.

PNDH: Plan Nacional de Desarrollo Humano.

PNEG: Programa Nacional de Equidad de Género.

PNUD: Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

SEPEM: Servicio Público de Empleo.

TGP Tasa global de participación.



Resumen.

El presente trabajo es un esfuerzo académico, en el cual, gracias a datos, obtenidos mediante investigación; se ha pretendido valorar la brecha salarial de género, en el mercado laboral, del municipio de Managua en el periodo 2012-2017, en dicho trabajo se pretende conocer las acciones que toma el gobierno, ya sea políticas, programas, proyectos que son dirigidos la inserción laboral de la mujer en Nicaragua y especialmente al municipio de Managua. A su vez, identificar las brechas de ingresos y la segmentación del mercado por sexo, además identificar la PET, PEA y TGP de Nicaragua por estructuras de edades y con enfoque de género.

Para lograr los objetivos planteados en el tema, se realizó un modelo econométrico de regresión múltiple, para realizar estimaciones acerca del efecto de una variable sobre la otra. Esto nos ayudó a ser más objetivos al momento de realizar el análisis de la brecha salarial de género, en el mercado laboral de Managua, Nicaragua. Este trabajo será de gran ayuda, para personas que deseen conocer más sobre este tema, debido a que es de gran importancia y concierne a toda una sociedad, el conocimiento de la relación que existe entre el ingreso y el nivel de educación, sexo, color de piel, edad, ubicación geográfica, y como estos influyen en la brecha salarial de género, al igual servirá como referencia para personas que quieren trabajar dicho tema, a su vez sirva de ayuda para nuevas aportaciones, que beneficie a todos. Es de gran importancia conocer, analizar, y estudiar, la brecha salarial de género para ver el impacto que genera a la población en general, y que esta misma sea consciente que la educación es el motor de cambio de una sociedad.

Palabras claves: salario, brecha salarial, mercado laboral, ingresos, trabajo, política económica.



1 Contenido

Capítulo I.	1
1. Introducción	1
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.1.1. Formulación Del Problema	4
1.1.2. Sistematización Del Problema	4
1.2. Justificación	5
1.3. Objetivo general:	6
1.3.1. Objetivos específicos:	6
Capítulo II.	7
Marco Referencial	7
2. Antecedentes	7
2.1. Marco Teórico	13
2.2. Marco conceptual	16
2.3. Marco legal	22
2.4. Hipótesis	27
Capítulo III.	28
Diseño Metodológico	28
3. Cuadro de las Variables	32
Capítulo IV.	34
Análisis y Discusión de los resultados	34
4. PET, PEA y TGP de Nicaragua por estructuras de edades y con enfoque de género, periodo 2012-2017	35
4.1. Brechas de ingresos y segmentación del mercado laboral por sexo	42
4.1.1. Características de la fuerza laboral por sexo en el municipio de Managua, Nicaragua	42
4.1.2. Brecha salarial de Género en Nicaragua	50
4.2. Políticas, programas, proyectos, dirigidos a la inserción de la mujer al mercado laboral	51
4.2.1. Políticas	51
4.2.1.1. Políticas del Estado para la promoción y garantía de la igualdad de mujeres y hombres 51	
4.2.1.2. Política de Genero	52



4.2.1.3.	Política para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Nicaragua	53
4.2.2.	Programas	54
4.2.2.1.	Programa de Servicio Público de Empleo (SEPEM)	54
4.2.2.2.	Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración.....	56
4.2.3.	Proyectos	59
4.2.3.1.	Proyecto Ventanas de Juventud, Empleo y Migración	59
4.3.	Determinantes del ingreso, en el mercado laboral, del municipio de Managua	64
4.3.1.	Desigualdad salarial en el municipio de Managua	64
4.3.2.	Ingreso y sus determinantes en el municipio de Managua	67
4.3.3.	Propensión marginal al consumo, en el municipio de Managua.....	83
	Conclusiones	85
	Recomendaciones	87
	Bibliografía	88
	Anexos	96

Índice de Tablas

Tabla 1:	Población por edad según el género, miles de habitantes	36
Tabla 2:	PET y PEA, Nicaragua.....	38
Tabla 3:	Características de la fuerza laboral en porcentaje, de Nicaragua	45
Tabla 4:	Brechas brutas de ingresos en el casco urbano por ambos sexos.....	47
Tabla 5:	Negocios impulsados por el proyecto.	62
Tabla 6:	Índice de Gini, ingreso.	65
Tabla 7:	Modelo 1 Sexo.	68
Tabla 8:	Coefficientes Sexos	70
Tabla 9:	Resumen del Modelo 2, nivel académico	71
Tabla 10:	Coefficientes Nivel Académico.....	73
Tabla 11:	Modelo 3, Estado Civil	74
Tabla 12:	Coefficiente Estado Civil.	76
Tabla 13:	Modelo 4 Hijos.....	77
Tabla 14:	Coefficientes Hijos	78
Tabla 15:	Modelo 5, Tipo de trabajo.....	79
Tabla 16:	Coefficientes Tipos de trabajo.....	81
Tabla 17:	Modelo Propensión Marginal.....	83



Índice de Gráficos

Gráfico 1: Estructura de la población por sexo 2017	37
Gráfico 2: Tasa Global de participación en Nicaragua.	39
Gráfico 3: Tasa de Participación Laboral por sexo.	40
Gráfico 4: Tasa de participación de la fuerza laboral.	46
Gráfico 5: Brechas de género en Nicaragua.	50
Gráfico 6: Beneficiarios del Proyecto.	59
Gráfico 7: Objetivos del proyecto autoempleo.	61
Gráfico 8: Curva de Lorenz.	66

Capítulo I.

1. Introducción

Según los indicadores de empleo de la encuesta de empresas, que realizó el Banco mundial para el 2016, el empleo permanente de tiempo completo en Nicaragua se expandió en 7.1% y se contrajo en 1.4%, lo que significa un cambio neto de 5.8%. Este estudio a su vez arroja, que en una década el mercado laboral de Nicaragua ha mantenido un comportamiento positivo estable.

En los últimos años el mercado laboral de Managua, ha presentado cambios significativos en sus cifras, manteniendo un comportamiento positivo y estable. En este periodo 2007-2017 el porcentaje de la población en edad activa aumentó a un 62%.

Se han logrado grandes avances y mejoras en el sector económico, gracias a los objetivos de desarrollo del milenio, sin embargo, las mejoras no han logrado erradicar las brechas salariales entre hombres y mujeres, es decir, salarios más bajos para mujeres en relación con el salario de un hombre, este fenómeno se presenta en los distintos sectores de la economía nicaragüense, otro de los problemas existente es la segmentación de las distintas labores por género, edad, color de piel, etc. Esta última, en conjunto con más características, logra una inserción laboral más compleja, en especial para mujeres y personas mayores de 35 años o incluso de 40 años.

En Nicaragua las mujeres se han enfrentado a una segmentación laboral debido a la existencia de una estructura social productiva renuente a su inserción total dentro de la fuerza laboral. Las desigualdades en el mercado laboral de Nicaragua, han sido un importante campo de estudio, esto debido a que establecen un patrón estructural de las condiciones económicas de un determinado país y población. La ONU Mujeres, asegura que la brecha salarial no se puede explicar por una o dos causas, sino por la acumulación de numerosos factores que incluyen la minusvaloración del trabajo de la mujer, y sus tareas en el hogar sin retribución.

En este trabajo monográfico, se aborda la problemática de la brecha salarial de género en el mercado laboral del municipio de Managua, para lograr obtener los resultados esperados, se analizó el comportamiento de este fenómeno, de igual manera, los factores por los cuales, los hombres y mujeres perciben salarios distintos.



Los resultados investigativos se presentan en 5 capítulos. El Capítulo I, presenta la introducción, planteamiento del problema, justificación y objetivos del trabajo monográfico, en este capítulo se puede conocer el porqué de esta investigación, cuál es la problemática que llevó al análisis de este tema y cómo está basado dicho tema, para poder alcanzar los objetivos. En el capítulo II se muestran los antecedentes sobre el tema a estudiar, y los fundamentos teóricos y legales, que se utilizaron para alcanzar los objetivos, este capítulo contiene las bases teóricas, las cuales reforzaran la investigación. El capítulo III está compuesto por aspectos metodológicos con los que se trabajó en dicha monografía.

El capítulo IV comprende de análisis y resultados, en primer lugar, está la identificación de las políticas, programas y proyectos orientados a la inserción de la mujer al mercado laboral en el periodo 2012-2017, esto con el fin de lograr obtener mayor conocimiento, sobre este tema y aportar así nuevas ideas de ayuda, y a su vez recopilar datos que son útiles para la continuación de la investigación. Con dichos datos, diagnosticar cuáles son los factores, para la inserción laboral de hombres y mujeres, esto para lograr explicar por qué la existencia de la brecha salarial de género y de cuánto es está. En la última parte se aborda la segmentación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral por sexo, a su vez se encuentra los determinantes del ingreso, en relación a la muestra de estudio.

1.1. Planteamiento del Problema

En el mercado laboral de Nicaragua, aún existen grandes imperfecciones, entre las más visibles e importantes, se encuentra la brecha salarial de género. Las mujeres nicaragüenses en el periodo 2012-2017 han logrado aumentar la incursión en el ámbito laboral, sin embargo, no se ha obtenido que tenga igual salario que los hombres, en ciertas actividades.

Los distintos factores que inciden en esta brecha de género siguen siendo los mismo, presentando pocas variaciones en nuestra sociedad; uno de los principales es la escolaridad, para que las mujeres logren mejorar la inserción laboral, su participación, aumenta según su nivel de educación. Otra de las limitantes es que faltan más mujeres que se desempeñen en actividades y rubros pocos comunes para las mismas.

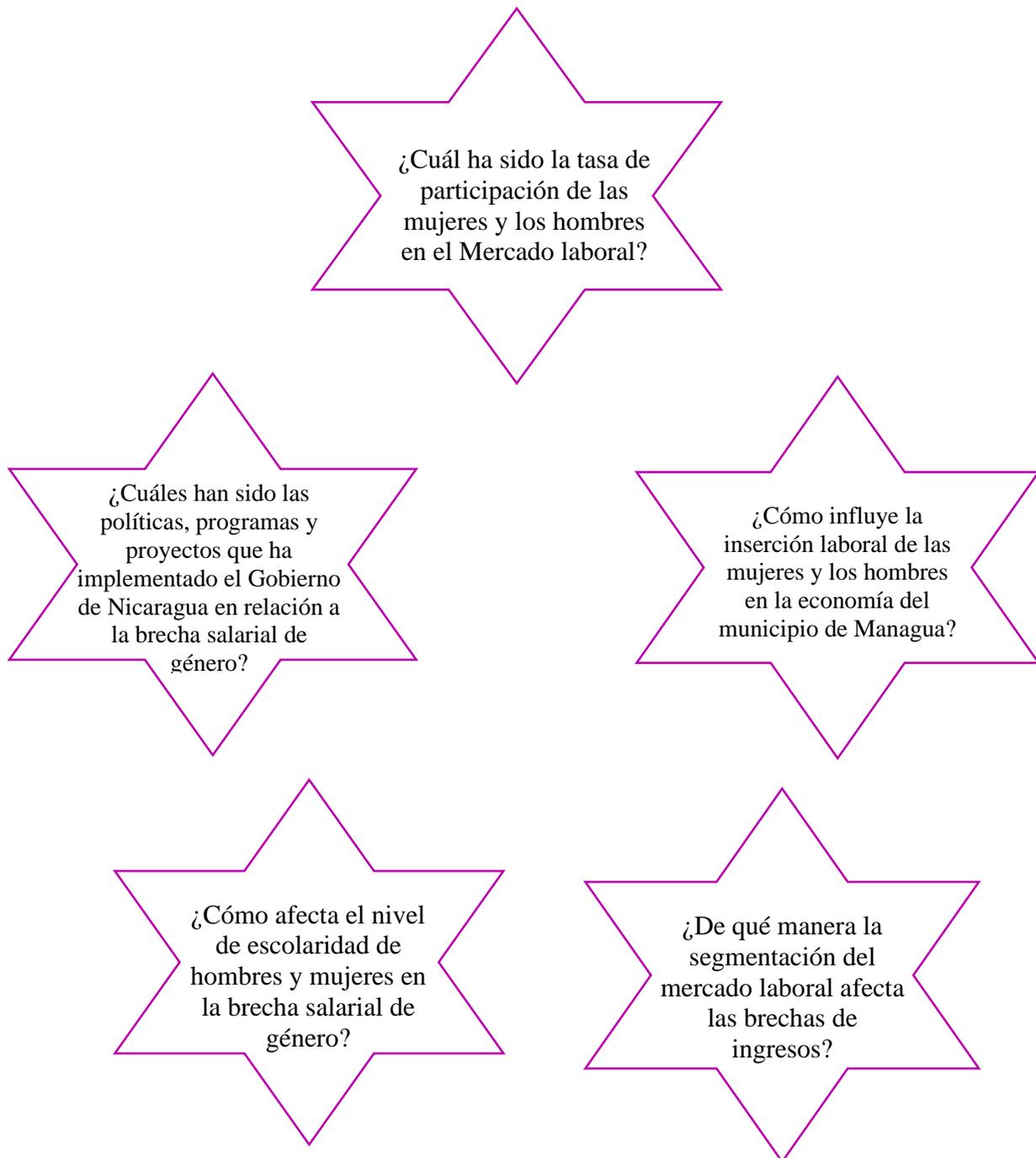
Otro factor es la categoría ocupacional, debido que la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, se presenta mayormente en la categoría de empleo informal, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, en muchas ocasiones, esto es debido al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad. Este tipo de ocupaciones están altamente segregadas en favor de los hombres, mientras que las mujeres ocupan un porcentaje mejor.

La problemática radica no solo en estos factores, sino que, influye los ámbitos políticos, económico y cultural sigue existiendo la desigualdad; se han encontrado algunas soluciones para la inserción laboral pero no han logrado en su totalidad la equidad de género. Desde el momento que perciben distintos salarios; no pueden tener mantener una familia con mayor comodidad porque está obligado a reducir sus gastos y comprar lo más esencial. Por lo tanto, con estos niveles de ingresos que no son equitativos no les permite poder crecer personalmente y profesionalmente de esta manera no mejoran su calidad de vida y la de su familia.

1.1.1. Formulación Del Problema

¿Cómo ha sido el comportamiento la brecha salarial de género en el mercado laboral del municipio de Managua periodo 2012-2017?

1.1.2. Sistematización Del Problema



1.2. Justificación

La presente investigación se enfocó en estudiar, la brecha salarial de género en el mercado laboral del Municipio de Managua periodo 2012- 2017. El objetivo de esta investigación es analizar el comportamiento de la brecha salarial de género.

El propósito de estudiar este tema, es brindar a toda la sociedad la información necesaria para comprender que factores influyen en la brecha salarial que más adelante retomen el tema, así elaborar un estudio de cómo ha variado hasta la fecha y que alternativas se implementaron para poder reducirlo se debe estar consciente, que tantos hombres y mujeres pueden tener el mismo salario e igual participación en el ámbito político, social y económico sin discriminación a su género.

La brecha salarial de género se puede estudiar de manera muy amplia porque hay varias variables que se afectan dentro de la economía del país no solo se puede observar desde el punto de vista económico, sino que, social porque es un tema concierne a todos de esta manera, se concientiza a futuras generaciones que todos tienen iguales oportunidades sin importar el género, raza, edad o nivel social. Así mismo, al reducir esta brecha implicaría bienestar social, a su vez al igualar la remuneración del trabajo de la mujer con los hombres se tendría mayor eficacia para el país e implicaría mayores oportunidades laborales esto nos demandara crecimiento económico.

Según PNUD (2014), afirma que cuando ambos reciben las mismas oportunidades y pueden desarrollar su potencial, la calidad de vida de toda la sociedad mejora, el crecimiento económico se acelera y la gobernabilidad democrática se fortalece.

1.3. Objetivo general:

Analizar el comportamiento de la brecha salarial de género en el mercado laboral del municipio de Managua en los periodos 2012-2017.

1.3.1. Objetivos específicos:

Identificar la población en edad de trabajar (PET), la población económicamente activa (PEA), y la tasa global de participación (TGP), en Nicaragua en el periodo 2012-2017.

Diagnosticar la inserción laboral de mujeres y hombre, caracterizando y segmentando la fuerza laboral en el municipio de Managua en el periodo 2012-2017.

Conocer las políticas, programas, proyectos, dirigidos a la inserción de la mujer al mercado laboral en el periodo 2012-2017.

Analizar la relación de los determinantes del ingreso, en relación a la muestra de estudio, del municipio de Managua para el periodo 2019.

Capítulo II.

Marco Referencial

2. Antecedentes

Gilma Yadira Tinoco & Sonia Agurto Vilchez (2003) presentaron el informe sobre “Diagnostico género y mercado laboral en Nicaragua” analizaron la dinámica del mercado laboral en Nicaragua y su impacto en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, enfatizándose en la participación laboral de estas últimas en el sector informal urbano y rural.

El informe muestra las características sociodemográficas de la población nicaragüense en su conjunto, a través de la presentación de variables como sexo, ubicación geográfica, estructura de edad, nivel educativo y jefatura de los hogares analizadas con una visión de género.

Realizaron una sistematización sobre las principales características de la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral, dividiendo las mismas en: a) Las características generales de la inserción laboral de hombres y mujeres; b) Las características y evolución del sector formal e informal, c) Las características particulares de la inserción laboral al mercado formal; d) Las características particulares de la inserción laboral al mercado informal, tanto en las zonas urbanas como rurales del país; e) Las características de los pequeños negocios que funcionan en el mercado informal.

Janina Fernández Pacheco (2004), presentó el informe “Nicaragua: brechas de género en el mercado trabajo”, es un análisis comparativo de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral de Nicaragua, que contribuya a transversalizar género en todas las dimensiones relativas al empleo consideradas en la Estrategia para la Reducción de la Pobreza y en proceso de definición de la política de empleo y trabajo decente que se está elaborando en el país.

En el análisis de la Estrategia de lucha contra la pobreza en Nicaragua y otros países, se desprenden un conjunto de principios: La lucha contra la pobreza no es responsabilidad exclusiva del estado; El combate a la pobreza no puede ser responsabilidad exclusiva del Estado, sino que también la sociedad civil debe ser un actor protagónico. Las distintas organizaciones de la sociedad civil, deben tener posibilidades y responsabilidades concretas para contribuir a este objetivo desde sus particulares ámbitos de actividad. Ganar la lucha

contra la pobreza es responsabilidad de toda la política de desarrollo o sea de un redireccionamiento de la Política Económica y Social de Estado.

Uno de los resultados permitió determinar que las brechas salariales de género en la población ocupada con ingresos laborales insuficientes, para cubrir los costos de la canasta básica de alimentos, marcaron diferencias por género para el 2004 mostraron que independientemente de su nivel educativo, las mujeres ganan menos que los hombres, para satisfacer los costos de la canasta básica alimentaria. Se hizo evidente que para ambos géneros un mayor nivel educativo es un requisito para salir de la pobreza, pero esto no es suficiente, es necesaria además la modernización del mercado de trabajo.

De igual manera este resultado permitió analizar la población económicamente activa, por nivel educativo por sector y por sexos; se puede decir con certeza, que las mujeres que trabajan en el sector formal e informal, de la economía, muestran niveles superiores de educación que los hombres. Los datos muestran una brecha género, donde los hombres tienen menor nivel educativo que las mujeres, lo que puede estar reflejando un menor acceso a las oportunidades de educación y una más temprana inserción al mercado de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Así mismo la comprensión del análisis de la situación de la brecha salarial de género en el mercado de trabajo en Nicaragua, dando los pasos necesarios para avanzar en la definición temática de las diferentes dimensiones que abarca una Política de Empleo y en los instrumentos para incidir en el mercado de trabajo y en la política laboral.

Antonio Brenes Narváez (2005) elaboró el trabajo “Determinante del ingreso laboral en Nicaragua”, el trabajo analizó el desempeño del mercado laboral, y señaló que este suele medirse en términos de la tasa de desempleo, sin embargo, otro elemento de gran relevancia para los trabajadores y los hogares es el ingreso laboral, ya que según la OIT éste determina el nivel de vida que los trabajadores pueden alcanzar. Utilizaron modelos econométricos sencillos que tienen como referencia la teoría del capital humano, ya que ésta provee un marco analítico adecuado para explicar los determinantes de los ingresos al trabajo. (Narvaez, 2005)

Las remuneraciones por sexo, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, aun cuando se compara iguales niveles de escolaridad. Lo anterior es consistente con los resultados del Banco Mundial (2003) que señala que hombres y mujeres son pagados de un modo diferente, incluso cuando tienen iguales características observables.

Los resultados obtenidos de la regresión del modelo de ingreso laboral estimado para el año 2005, fueron satisfactorios los datos reflejan que, para el caso de Nicaragua, un incremento en un año de educación formal representa un incremento promedio de 5% en la remuneración mensual. Por su parte, un año adicional de experiencia incrementa en promedio el ingreso laboral en un 3% (Narvaez, 2005)

Este trabajo ayudo que las variables contribuyeran a explicar los niveles de ingresos de un trabajador son la escolaridad, en los años de experiencia obtenidos en el mercado laboral y el sexo.

Por otro lado, el gobierno de Nicaragua ejecutó El Programa Nacional de Equidad de Género 2006-2010 (PNEG), es producto de un proceso realizado por el Gobierno, liderado por el Instituto Nicaragüense de la Mujer, con otras instituciones del Estado, la sociedad civil y la cooperación internacional, por medio de la Comisión Inter agencial de Género, trabajan por el desarrollo de la equidad de género en Nicaragua.

Este programa lo llevaron a cabo con grandes desigualdades, que presentaba el país en ese momento como: limitadas oportunidades de las mujeres en el ámbito productivo, especialmente al trabajo digno y acceso al crédito; poca autonomía económica y sus derechos no los ejercían en su plenitud, entre ellos el acceso a la justicia en los casos de violencia de género y poca participación en los puestos de toma de decisiones, especialmente en la parte gubernamental, lo cual impide su empoderamiento pleno.

El programa contribuyó a la creación de condiciones que generen mejoras en la equidad de género en áreas tales como la erradicación de la violencia, la educación, la salud, el empleo y el acceso y control a los recursos económicos productivos y la participación política; como objetivos impostergables de una estrategia nacional de desarrollo económico y humano sostenible. (CEPAL, Equidad de género 2006-2010)

Por estas razones el programa presento tres niveles: incorporar la perspectiva de género en la presupuestación nacional, fortalecer el desarrollo nacional y contribuir al empoderamiento de la mujer facilitando acceso a mayores oportunidades de trabajo productivo digno y servicios sociales que fortalecieran la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

A través de la aplicación de este programa se obtuvieron los siguientes resultados que cumplieron con los objetivos antes planteados:

En 15 municipios del país, se ha fortalecido las capacidades de los actores locales para la incorporación de prácticas de género en las políticas, a su vez se han establecido sistemas de información municipal para el monitoreo y evaluación de las prácticas de género en los planes y presupuestos, rendición de cuentas y auditoría social.

También se ha obtenido el empoderamiento de las mujeres, se ha logrado el mejor acceso a servicios de capacitación, crédito, salud sexual y reproductiva, la prevención y atención de la violencia de género. De igual manera se han fomentado espacios de participación de las mujeres en la política pública.

A nivel nacional, se han incorporado las prácticas de género en las políticas y presupuestos nacionales, particularmente en las políticas y presupuestos de los Ministerios de Salud y Trabajo, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos humanos.

Mientras tanto, Marbel Gamboa, Almachiara D'Angelo y Sara Kries (2007), elaboraron el estudio "Flexibilización del Mercado Laboral en Nicaragua", es un análisis de las estadísticas nacionales sobre empleo.

En el contexto del mercado laboral en Nicaragua, profundizaron sobre las características del trabajo, para analizar como los procesos de globalización de los mercados están incidiendo en la organización del mundo laboral. Es decir, como las propuestas flexibilizadoras se están insertando en un mercado laboral caracterizado por sus altos niveles de precariedad.

Además, por las políticas de estabilización y ajuste estructural afectaron el nivel y calidad del trabajo, por la reducción del empleo en el sector formal de la economía derivado de la reducción del Estado y la privatización de empresas públicas.

La tasa de desempleo nacional en los últimos cinco años (2001-2005) se mueve en un rango entre 6% y 7%, resultando la tasa de desempleo urbano mucho mayor que la rural. (Gamboa, Paho, 2020).

La economía del país (2001-2005) mostro una baja capacidad de generación de empleo, pues solamente la mitad de la población en edad de trabajar está integrada a un puesto de trabajo. La precarización del trabajo parece golpear particularmente a las mujeres con un 38.7% y los hombres con 27.6%. (Gamboa, Paho, 2020)

Los ingresos promedio son bajos, con grandes diferencias entre Managua y el resto de las regiones. Sim embargo, es en Managua donde los ingresos han sido principalmente afectados en los últimos 5 años, presentaron un decrecimiento promedio anual de 2.69%, en tanto en la región central ha habido un crecimiento promedio anual de 7.1% el más alto de todas las regiones.

Las relaciones laborales en Nicaragua reflejaron altos niveles de precariedad del trabajo y los modernos procesos de flexibilización laboral se asientan sobre una cultura de trabajo desregulado debido a la extensión del trabajo informal. En el cual reflejaron una mayor incidencia del trabajo precario entre las mujeres, mientras se reporta una mayor incidencia de procesos flexibilizadores entre los hombres.

Por otro lado, Isolda Espinosa González (2009), este trabajo “Análisis De Situación De La Población Nicaragüense Un Aporte Desde La Perspectiva De Género”, trata de establecer la relación existente entre los comportamientos de la población nicaragüense y sus desiguales condiciones de vida, y cómo éstas a su vez están estrechamente asociadas a las desigualdades de género.

Las relaciones de género se expresan e inciden en la estructura y funcionamiento del mercado laboral, generaron un proceso de segregación del mercado laboral por razones de género. Hombres y mujeres también registran diferentes formas de inserción laboral que no pueden

explicarse por diferencias en el nivel de instrucción. En Nicaragua, la proporción de hogares a cargo de una mujer aumentaron entre 1998 y 2005, siendo una de las más altas de América Latina. En el área urbana esta proporción es casi el doble de la del área rural.

En los trabajos productivos, es mayor el porcentaje de hombres, con respecto al de las mujeres, siendo que los hombres representan el 66.6% y las mujeres el 47.6% respectivamente. La brecha entre las tasas de participación es mayor en el área rural 22.2 puntos porcentuales que en la urbana 13.7 puntos porcentuales. Por otro lado, la población rural exhibe tasas de participación bastante más altas que la urbana, probablemente debido a un mayor y temprano involucramiento de la niñez en las actividades productivas. (González, 2020)

La participación de ambos sexos se reduce con respecto al total del trabajo productivo; no obstante, la disminución es más fuerte entre las mujeres, lo que estaría indicando el mayor peso que tienen para ellas las actividades económicas no remuneradas. De forma que la participación de los hombres en el trabajo productivo remunerado es mayor que la de las mujeres.

Ovielt Baltodano y Eduardo Pacheco (2012) realizaron el trabajo “El mercado laboral de Nicaragua desde un enfoque de género”, estudiaron las causas de las diferencias entre los ingresos e identificaron los factores que intervienen en su participación en la fuerza laboral, se desarrollaron algunas hipótesis sobre los elementos que determinan las razones para que mujeres y hombres perciban diferentes ingresos en el mercado laboral.

Igualmente describe las brechas de ingresos entre hombres y mujeres, así como los diferentes grupos sobre calificación y su clasificación, como un resultado de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo.

2.1. Marco Teórico

En el siguiente apartado, de este trabajo monográfico, se presentan las teorías, que se utilizaron para dar soporte teórico a la investigación. Los principales referentes teóricos que se abordarán estarán vinculados con el empleo, la brecha salarial, ingreso, educación y se presentan por sub acápite.

Adam Smith (1723-1790) señaló que el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, tratando de decir: que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando a un pleno empleo, porque se aumenta la población en ocupación. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios (Smith, *La riqueza de las Naciones.*, 1776).

A su vez propuso el método de la oferta y la demanda en su obra “*La riqueza de las Naciones*” en el año de 1776. En esta obra, expone la idea de que la sociedad se mueve por medio del valor del trabajo, principal actividad que fomenta el intercambio de bienes y servicios. A partir de la obra de Smith, logró observarse cómo el mercado regula los precios de producción, tomando en cuenta el trabajo depositado para la creación de un bien. (Smith, *La riqueza de las Naciones.*, 1776).

En la economía neoclásica los resultados macroeconómicos son simplemente el producto de la agregación de comportamientos microeconómicos. En el caso de cada mercado particular, lo que asegura y permite el equilibrio permanente son la flexibilidad de precios y la certidumbre sobre las ventas. La clave del argumento neoclásico reside en que los recursos productivos disponibles son resultado de decisiones libres de los propietarios de los factores de producción y estos recursos productivos determinan el nivel de producción. Así, los propietarios de factores deciden si ofrecen y cuánto ofrecen, tanto de capital como de trabajo. La teoría neoclásica considera que el mercado laboral es un mercado más (como lo el mercado de bienes y servicios o el mercado de dinero). Por ello, los elementos fundamentales para el análisis del mercado laboral serán la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y su precio (los salarios o los costes laborales). (Maria Luz de la cal Barredo).

La teoría del dualismo y la segmentación de los mercados de trabajo se presenta como prolongación del estudio del mercado de trabajo institucional. Los factores que provocan la segmentación del mercado de trabajo son de diversa, entre ellos se pueden señalar:

- Los continuados cambios técnicos y la complejidad de la tecnología que requieren contar con mano de obra cualificada y estable y las necesidades de formación para adaptarse al cambio.
- Los procesos de integración económica y globalización de los mercados que generan mayor incertidumbre y variabilidad de la demanda de productos en las economías modernas.
- En el contexto de relaciones de poder, la fragmentación constituye una estrategia del capital para dividir y así vencer a la clase trabajadora. (Maria Luz de la cal Barredo)

David Ricardo (1817), En relación a los salarios, señalaba que, “Los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo (Ricardo, Ley de hierro de los sueldos., 1817).

Becker: “La educación es una forma de inversión mientras que la experiencia de los trabajadores es adquirida por estudio y capacitación” (Becker, Teoria del capital humano).

Según Marx, parte de la base fundamental para entender el modo de producción capitalista. El trabajo no es 'valor' por naturaleza, es lo que produce valor exclusivamente por la organización social en el cual es empleado. Una característica intrínseca del trabajo es producir, crear, transformar. Ahora bien, el valor de las mercancías se mide por el número total de horas de trabajo indiferenciadas y socialmente necesarias empleadas en ellas. Ello se debe al estadio histórico alcanzado de desarrollo económico de los diversos Estados, de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción de un determinado modo de producción (en este caso, el capitalista) (Marx, El capital., 1867)

El equilibrio de mercado ocurre en aquellos mercados en los que la cantidad demandada por los consumidores iguala la cantidad ofertada por las empresas. En este estado,



el punto de equilibrio tiene su correspondiente cantidad y precio de equilibrio. Es decir, el precio de equilibrio se encuentra en la intersección de las curvas de la oferta y demanda. (Varian, 2005)

La curva de Phillips es una representación gráfica que muestra la relación entre desempleo e inflación. Establece que un aumento del desempleo reduce la inflación y viceversa, la disminución del desempleo se asocia con una mayor inflación. Es decir, la curva de Phillips pone de manifiesto que no se puede conseguir al mismo tiempo baja inflación y alta tasa de empleo. Por tanto, sugiere que debe haber cierto nivel de inflación para minimizar el desempleo, ya que una política dirigida exclusivamente hacia la estabilidad de precios puede promover el desempleo. (Salvatore, 2009).

Para Altonji y Blank la discriminación es una situación en la cual personas quienes proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual dada una característica observable como la raza, la etnia o el género. En particular la desigualdad observada desde la perspectiva económica es la de los salarios. (Barcelona).

Keynes asegura que la propensión marginal a consumir (PMgC), es el incremento en el consumo ante un incremento en el ingreso. Otra hipótesis de Keynes respecto a la PMgC es que probablemente ésta disminuya a medida que el ingreso aumente. (Keynes, 1992).

2.2. Marco conceptual

1. Brecha salarial:

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. (CEPAL, Brecha de género, 2016).

2. Crecimiento económico:

Proceso constante del incremento en la capacidad productiva, de la economía y por lo tanto en el ingreso nacional, el análisis del crecimiento económico desempeña un papel cada vez más importante en la economía. (Bannock, Diccionario de economía, 1999)

3. Canasta básica:

Es un conjunto de productos de primera necesidad y servicios que necesita una familia promedio para subsistir durante un determinado periodo de tiempo (por lo general es por mes), ya sean alimentos, higiene, vestuario, salud y transporte, entre otros. La canasta básica es una referencia para fijar el sueldo mínimo, así como una herramienta para monitorear los precios de los principales productos. (Economía, 2013).

4. Curva de Lorenz.

La curva de Lorenz es una representación gráfica de la desigualdad en el reparto de la renta existente en un determinado territorio (normalmente un país). En ella, se sitúa en el eje X los acumulados de población (P) expresados en tanto por ciento y en el eje Y los acumulados de renta (Q) expresados en tanto por ciento. . (Bannock, Diccionario de economía, 1999)

5. Desigualdad de género.

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género (tiempo atrás se le denominada desigualdad de sexo, lo que deviene inapropiado), básicamente entre hombre o mujer. (Milenio, 2020).

6. Demanda de trabajo:

Es la cantidad de trabajadores que las empresas quieren contratar para poder así producir bienes y servicios. (Martinez, 2017).

7. Desempleo:

Significa falta de empleo. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). (INIDE., 2017)

8. Empleo:

Puesto de trabajo que tiene valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario. (INIDE., 2017)

9. Estado conyugal:

Es la unión tanto legal como, de hecho, que implica la conformación de parejas. Se investiga a la población de 12 años y más, contemplando las siguientes categorías: (Conceptos jurídicos., s.f.)

- **Unión libre:** Persona que, sin existir vínculo matrimonial de orden legal, vive en unión libre o de hecho con otra persona.
- **Casado(a):** Persona que ha contraído matrimonio legal y que no ha enviudado ni se ha divorciado o separado.
- **Divorciado(a)** Persona cuyo matrimonio fue disuelto por la vía legal y actualmente no ha vuelto a contraer matrimonio, ni está unida ni juntada.
- **Viudo(a):** Persona que, habiendo estado casada, falleció su cónyuge y actualmente no ha vuelto a casarse ni está unida ni juntada.

➤ **Soltero(a):** Persona que nunca ha contraído matrimonio, ni ha estado unida o juntada.

10. Empleo precario:

Es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales. (Padilla, 2017).

11. Empleo temporal:

Aquel puesto de trabajo para el cual se contratan los servicios de una persona durante un período determinado, que puede ser, por ejemplo, por tres meses, seis meses o un año. (corporativo., s.f.)

12. Empleo fijo:

Es aquel para el cual se contrata a una persona de manera indeterminada a fin de ejercer un conjunto de funciones específicas dentro de una empresa. (corporativo., s.f.).

13. Empleo informal:

Puesto de trabajo que se encuentra al margen del control tributario y que se caracteriza por comprender la actividad laboral de trabajadores independientes que incumplen la normativa legal, por ejemplo, vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, limpia vidrios, entre otros. (Gamboa, CEPAL, 2009)

Un empleo informal no cuenta con la protección que estipula la ley para las relaciones laborales, de modo que no poseen protección social por parte del Estado y, tampoco son estables económicamente para quienes lo realizan. (corporativo., s.f.).

14. Empleo formal:

Aquel que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y que se ajusta a los requerimientos de ley como el pago de impuestos, seguridad social, prestaciones, entre otros. (corporativo., s.f.).

15. Género:

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. (OMS, 2010).

16. Ingreso.

Es el flujo de dinero, o bienes que reciben un individuo, un grupo de individuos, una empresa, o una economía través de un periodo específico. Se puede originar por la venta de servicios productivos (sueldos y salarios). (Bannock, Diccionario de economía, 1999).

17. Índice de Gini.

Este indicador, que se clasifica entre las medidas estadísticas para el análisis de la distribución del ingreso. (CEPAL, s.f.)

18. Mercado laboral:

El mercado laboral o mercado de trabajo es el mercado en el que existe oferta y demanda de fuerza de trabajo. (Kiziryan., 2017).

19. Oferta de trabajo:

La cantidad total de fuerza de trabajo ofrecida por los individuos integrantes de una economía. (Kiziryan., 2017).

20. Política económica.

La política económica comprende las acciones y decisiones que las autoridades de cada país toman dentro del ámbito de la economía. A través de su intervención se pretende controlar la economía del país para proporcionar estabilidad y crecimiento económico, estableciendo las directrices para su buen funcionamiento. (Sánchez, s.f.).

21. Población en Edad de Trabajar (PET).

Es la porción de la población total disponible para el trabajo, es decir, aquellas cuyas edades se encuentran dentro de los límites establecidos por cada país. En Nicaragua esta población se cuenta a partir de los 14 años. (INIDE., 2017)

22. Población Económicamente Activa (PEA):

Son todas las personas de 14 años y más, que manifestaron haber realizado alguna actividad económica la semana anterior a la entrevista o bien que no la realizaron, pero buscaron trabajo activamente durante las últimas 4 semanas (cesantes o por primera vez). También se incluyen en la PEA, aquellas personas que no buscaron trabajo en el periodo indicado, porque ya lo consiguieron o porque están esperando el inicio de la estación agrícola o la respuesta de un empleador, siempre que hayan trabajado en los últimos 12 meses. Es decir, que está compuesta por la población Ocupada y Desocupada. (INIDE., 2017).

23. Propensión marginal al consumo/ahorro.

La propensión marginal al consumo mide el incremento que se produce en el consumo cuando la renta crece en una unidad. Teniendo en cuenta que los crecimientos de la renta se destinan parcialmente a un mayor consumo y parcialmente a un mayor ahorro, la propensión marginal se sitúa entre cero y uno. (DE LA CAL BARREDO).

24. Salario:

El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización



de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. (Raffino., Concepto.de, 2019).

2.3. Marco legal

Se eligieron estas leyes para sustentar el tema de investigación conocer como esta aplicada la brecha salarial de género, observar si existe alguna desigualdad a su vez realizar un estudio más completo constatar que la ley cumpla con lo establecido son las siguientes.

La Constitución Política de Nicaragua establece:

Arto. 27: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. (Justicia Nicaragua, 2020)

Arto. 48: Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país. (Asamblea, Justicia Nicaragua, 2020).

1. Ley No. 185, Aprobada el 5 de septiembre de 1996. Código Del Trabajo Con Sus Reformas, Adiciones e Interpretación Auténtica.

Título Preliminar Principios Fundamentales:

El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la Legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. (Asamblea, 2020) .

Arto. 1. El presente código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. (Asamblea, 2020).

2. LEY N°. 392, Aprobada el 09 de mayo de 2001. Ley De Promoción Del Desarrollo Integral De La Juventud.

Nicaragua es una población de hombres y mujeres, jóvenes, que representan el 67% de la población entre 0 y 25 años de edad y el 64% de la población oscila aproximadamente entre los 18 y 30 años, por lo que el futuro del país necesita de su incorporación a las actividades productivas, económicas, sociales y políticas en condiciones que les permita aportar al desarrollo nacional.

Arto. 1. Esta Ley tiene por objeto promover el desarrollo humano de hombres y mujeres jóvenes; garantizar el ejercicio de sus derechos y obligaciones; establecer políticas institucionales y movilizar recursos del Estado y de la sociedad civil para la juventud. (Asamblea, 2020).

3. Ley No. 474 ley De Reforma Al Título VI, Libro Primero Del Código Del Trabajo De La República De Nicaragua.

Artículo 1.- El artículo 130 se leerá así:

"Arto. 130.- Se considerará adolescente trabajador a los y las comprendidas en edades de 14 a 18 años no cumplidos, que mediante remuneración económica realizan actividades productivas o prestan servicios de orden material, intelectual u otros, de manera permanente o temporal."

Artículo 2. El artículo 131 se leerá así:

"Arto. 131. La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia, se prohíbe el trabajo a menores de esa edad.

Artículo 3. El artículo 132 se leerá así:

Arto. 132. Es obligación del Estado, empleadores, organizaciones sindicales y familias proteger a los y las adolescentes evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su salud física y psíquica, su educación y desarrollo integral." (Asamblea, 2020)

4. Ley No. 648 Ley de igualdad de derechos y oportunidades aprobada en 2008.

Arto. 1. Es objeto de la presente Ley promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. (Asamblea, 2020)

5. La Ley 717, Fondo para compra de tierra con equidad de género a favor de las mujeres de zonas rurales aprobada en el año 2010.

Arto. 1: Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene como objeto crear un fondo para compra de tierra con equidad de género para mujeres rurales, con el fin de otorgar apropiación jurídica y material de la tierra con equidad de género a favor de las mujeres rurales, lo que permitirá, además de mejorar la calidad de vida del núcleo familiar, el acceso a los recursos financieros, priorizando a aquellas mujeres cabezas de familia, de bajos recursos económicos.

Cada vez que en esta Ley se utilice el término Fondo, tanto en mayúsculas como en minúsculas, se entenderá que se trata del "Fondo para Compra de Tierra con Equidad de Género a favor de Mujeres Rurales".

Con la ejecución del programa de adquisición de tierras con equidad y enfoque de género financiado con este Fondo, se pretende aportar a los esfuerzos encaminados a promover y garantizar la equidad entre el hombre y la mujer, especialmente rural, con

la finalidad de ir corrigiendo de manera paulatina y efectiva las desigualdades existentes y que se expresan de manera fuerte en este sector. (Asamblea N. D., 2020)

6. Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (borrador) publicada en el 2008.

Este documento expresa el interés y el compromiso del Gobierno de Nicaragua con la igualdad de género. En sus líneas estratégicas señalan la necesidad de transversalizar género, tanto en las políticas como en los procesos de planificación y de presupuestación. Además, describe diferentes líneas que promuevan el adelanto de las mujeres nicaragüenses como, la generación de estadísticas desagregadas por sexo, mayor participación de las mujeres en el empleo digno, desarrollo de programas y proyectos para su empoderamiento, el incremento de la participación política de las mujeres y en las tomas de decisiones en el ámbito público en las tomas de decisiones en el ámbito público. (Programa de las naciones unidas , 2020).

7. Ley N°. 40, Ley De Municipios Con Reformas Incorporadas. Aprobada el 13 de junio del 2012.

Arto. 1: El territorio nacional para su administración, se divide en Departamentos, Regiones Autónomas de la Costa Atlántica y Municipios. Las Leyes de la materia determinan su creación, extensión, número, organización, estructura y funcionamiento de las diversas circunscripciones territoriales.

El Municipio es la unidad base de la división política administrativa del país. Se organiza y funciona con la participación ciudadana. Son elementos esenciales del Municipio: el territorio, la población y su gobierno. Los Municipios son personas jurídicas de Derecho Público, con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. (Asamblea, 2020).



8. Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2012-2016. Este documento se expresa la voluntad política nacional, en cuanto en la reducción de la pobreza y desigualdades sociales, en sus líneas estratégicas prioriza a la juventud, y a las mujeres, especialmente en las zonas de extrema Mercado Laboral y Género. En el PNDH, además hace referencia, de la política de género del gobierno y de crear una política en contra de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, que se establezcan acciones de prevención y respuesta ante las situaciones de violencia que se presenten en el país desde las instituciones públicas y Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014. (Amaya, 2018).



2.4. Hipótesis

La brecha salarial entre género, en el municipio de Managua, está determinada por el sexo, nivel académico, estado civil, tipo de empleo, y la existencia de hijos.

Capítulo III.

Diseño Metodológico

El método de investigación es analítico ya que permite distinguir la brecha salarial entre hombres y mujeres, de igual manera nos permitirá conocer los distintos factores, por los cuales existe una brecha salarial de género, y teniendo en cuenta estos resultados proponer mejoras y posibles soluciones para mejorar este fenómeno.

La presente investigación es de tipo descriptivo no se limita a la recolección de datos, sino a la identificación de dos o más variables. Se recoge la información de manera cuidadosa para plantear la hipótesis y analizar los resultados.

El enfoque de la investigación es mixto debido a que se recopilaban datos, los cuales fueron medidos y analizados para la determinación de las variables. Esto nos lleva a conclusiones lógicas de la problemática de la investigación.

Las técnicas de esta investigación es la revisión de fuentes consultadas como los informes estadísticos, cuadros, gráficas, la base de datos del Banco Central de Nicaragua (BCN) y trabajos monográficos realizados anteriormente. En este trabajo monográfico se aplicó el método cuantitativo, materializándose por medio de 300 encuestas aplicadas, al sector urbano, del municipio de Managua. Para ello se utilizarán parámetros de selección de muestra bajo la condición de población finita.

Para poder calcular el tamaño de la muestra, utilizamos la fórmula siguiente, en la cual se desconoce la población, esto debido a que no hay censos poblacionales, actuales de Nicaragua:

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

n= Tamaño de la muestra.

Z: Nivel de confianza= 1.92

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada= 0.5

Q = probabilidad de fracaso= 0.5

D = precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 0.02

$$= (1.92)^2 * 0.5 * 0.5 / (0.02)^2$$

$$n = 2304$$

El tamaño de nuestra muestra es de 2304, de los cuales, por razones de tiempo, presupuesto, disponibilidad de recursos, se decidió analizar y realizar 300 encuestas, esto a su vez debido, a que en los 2304 de resultado, vienen incluidos bebés, señores de la tercera edad, y personas que no cumplían con los parámetros requeridos.

En los instrumentos, se utilizó el muestreo probabilístico con las encuestas realizadas a la población, dicha encuesta, se hará a personas entre los 18 y 60 años, que vivan y trabajen en el municipio de Managua. En la encuesta se evaluaron nueve variables principales, en lo económico; ingreso, sexo, edad, distrito, estado civil, nivel académico, tipo de empleo, si tiene hijos o no, experiencia laboral, dependencia económica, servicios básicos, consumo, ahorro.

El procedimiento econométrico que se realizó, es la estimación de un modelo de regresión lineal múltiple para cada variable, para determinar la relación entre las variables explicativas y variable explicada, por medio de este observar y analizar las estimaciones acerca del efecto de una variable sobre la otra. Para aplicar el modelo se utilizará del programa SPSS. La base de datos, se obtuvo mediante la encuesta aplicada.

Las variables utilizadas, son, ingreso, edad, sexo, nivel académico, estado civil, tipo de empleo, si tiene hijos o no, algunas de estas variables económicas en miles de córdobas, teniendo como variable dependiente el ingreso de las 300 personas de la muestra, y como variables independientes o variables explicativas, edad, sexo, estado civil, nivel académico, si tiene hijos o no, tipo de trabajo formal o informal.

El modelo puede formularse de dos formas, la primera sería:

$$Y = B_1 + B_2 \text{ categoria } 2 + B_3 \text{ categoria } 3 + B_K + e$$

Debido a que, al utilizar esta ecuación, para calcular la regresión, se calcularía solo una variable, es decir se eliminaría la otra, la categoría eliminada, se enviaría al intercepto ósea B_1 , y los resultados serían, que la variable eliminada es el doble de la calculada. Ejemplo, en el caso del sexo, se utiliza la variable mujer, la variable hombre se convertiría en B_1 , es decir el intercepto.

Dicho lo anterior, se procedió a plantear el modelo de otra forma, se realizó la función convirtiendo las variables, a variables dummy o ficticia, esto para poder obtener mayor precisión en los resultados, es decir poder medir el efecto de una variable X sobre la variable Y , sin eliminar ninguna de las variables, estas variables dummy toman valor 1 en una categoría, y valor 0 en el resto.

Modelo a utilizar.

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + u_i$$

donde Y_i es el salario individual y X_{2i} es una variable ficticia que toma el valor 1 si el individuo es licenciado y 0 en caso contrario. En (1) b_1 mide el salario esperado de un trabajador no licenciado y b_2 mide la diferencia entre los salarios esperados del trabajador licenciado y no licenciado. (Gujarati, 2010)

$$Y = B_1 \text{ categoria } 1 + B_2 \text{ categoria } 2 + B_3 \text{ categoria } 3 + B_K \dots + e$$

Planteando el modelo de esta manera se pueden, obtener resultados, en el cual estén todas las categorías, y se pueda distinguir la diferencia de salarios, de varios grupos, en primer caso con la variable sexo, se puede tener la diferencia de salario de hombre y mujeres, si estos son solteros, casados, están en unión libre, divorciados, si tienen o no hijos, el tipo de trabajo ya sea formal o informal. Ejemplo:

$$Y = B_1 \text{ Hombre} + B_2 \text{ Mujer} + e$$

Se realizó una regresión lineal simple, para poder conocer la propensión marginal al consumo de los entrevistados, teniendo como variable dependiente el consumo, y la variable independiente el ingreso. Esto de manera matricial:

$$\begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \cdot \\ \cdot \\ Y_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & X_{21} & X_{31} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{22} & X_{32} & \dots & X_{k2} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ 1 & X_{2n} & X_n & \dots & X_{kn} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \cdot \\ \cdot \\ \beta_k \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} u_1 \\ u_2 \\ \cdot \\ \cdot \\ u_n \end{bmatrix}$$

$$Y = X \beta + u$$

$n \times 1 \quad n \times k \quad k \times 1 \quad n \times 1$

Para calcular el coeficiente de Gini, se utilizó la expresión matemática siguiente:

$$Cg = \frac{\sum_{i=1}^{i-1} (Pi - qi)}{\sum_{i=1}^{i-1} Pi}$$

Siendo P_i , el valor de las personas dentro de los rangos de ingresos, entre la suma de éstos, por 100. La q_i , es el valor que resulta de multiplicar el ingreso promedio de los 5 rangos o quintiles, por el número de personas que están dentro de cada rango de ingreso entre el resultado anterior acumulado por 100.

3. Cuadro de las Variables

Variables.	Definición.	Indicadores.	Fuentes de Información.
Ingresos Laborales.	El ingreso laboral es la cantidad que las personas empleadas ganan por su trabajo. Los ingresos laborales incluyen los salarios de los empleados y parte de los ingresos de los trabajadores autónomos.	<ul style="list-style-type: none"> • Por años de estudios. • Experiencia laboral. • Edad. 	<p>Ministerio del trabajo.</p> <p>Dirección general de ingresos.</p>
Desigualdad Salarial.	La brecha salarial entre hombres y mujeres se calcula como la diferencia entre los ingresos medios por hora de los hombres y los ingresos medios por hora de las mujeres, expresados como porcentaje de los ingresos medios por hora de los hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Genero. • Edad. • Experiencia laboral. • Nivel académico. 	<p>Ministerio del trabajo.</p> <p>Dirección general de ingresos.</p> <p>Banco Central de Nicaragua.</p>
Mercado Laboral.	Mercado laboral, refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas. El mercado de trabajo es la unión de la oferta y demanda de empleo, y su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de un país.	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad. • Población activa. • Edad. • Nivel académico. • Total, de población. • Sexo. • Raza. 	<p>Instituto nacional de información de desarrollo.</p> <p>COSEP.</p> <p>Banco Central de Nicaragua.</p>
Empleo.	Se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno empleo. • Edad. • Sexo 	

	contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario.	<ul style="list-style-type: none">• Raza• Tasa de desempleo.• Población en edad de trabajar.• Crecimiento económico.	Banco Central de Nicaragua. Instituto nacional de información de desarrollo.
--	---	---	---

Delimitación Espacial: El presente trabajo monográfico se realizará en el municipio de Managua. Republica de Nicaragua.

Delimitación Temporal: El presente trabajo monográfico se realizará en el periodo 2012-2017.

Capítulo IV.

Análisis y Discusión de los resultados

La brecha salarial de género, en el mercado laboral del municipio de Managua, es una problemática, importante y amplia para la realización de estudio de está. Este fenómeno económico, no ha logrado ser erradicado de la economía de Nicaragua, ya que siguen existiendo diferencias salariales, por sexo, raza, etc.

En este apartado, se presentan la población económica en edad a trabajar y la población económicamente activa. También se dan a conocer las políticas, programas y proyectos dirigidos a la inserción de la mujer en el mercado laboral, a su vez se hará uso de un modelo econométrico, probabilísticos, de regresión lineal, con las variables de salario de hombres y mujeres, para ver la relación entre las variables ingreso y género, por medio de esté observar y analizar las estimaciones acerca del efecto de una variable sobre la otra.

Por último, se identificará las brechas de ingresos y segmentación del mercado laboral por sexo, en el municipio y período estudiado, todo esto con el fin de obtener mayor conocimiento sobre esta problemática y de esta manera encontrar propuestas para la solución o reducción de este.

4. PET, PEA y TGP de Nicaragua por estructuras de edades y con enfoque de género, periodo 2012-2017

En el siguiente, apartado se calculará y analizará, la población económica total y económicamente activa de Nicaragua, a su vez a través de estos datos, se podrá encontrar la tasa global de participación de Nicaragua. También se estará presentando las principales características de la estructura de la población en Nicaragua.

Nicaragua cuenta con una población de 6.466 millones de personas en 2018, por eso se considera un país medio en cuanto a población se refiere.

Las principales características de la estructura de la población en Nicaragua:

- La población femenina es el 50,09% del total, ligeramente superior a la masculina.
- Su saldo vegetativo es negativo, ya que actualmente en Nicaragua se producen 33.223 muertes más que nacimientos cada año, lo que significa que la población se contrae y está sufriendo un proceso de envejecimiento.
- Su población tiene un alto porcentaje de niños, un 47,35% por lo que se puede considerar una población joven.
- Nicaragua es un país con una tasa de natalidad muy alta, del 51,82% Es el país con menor proporción de inmigración del mundo. (Expansión, 2020)

Nicaragua presente una pirámide expansiva (o de pagoda) se caracteriza por tener una base ancha que se estrecha rápidamente al ascender. Se da en países del Tercer Mundo con altas tasas de natalidad y una baja esperanza de vida.

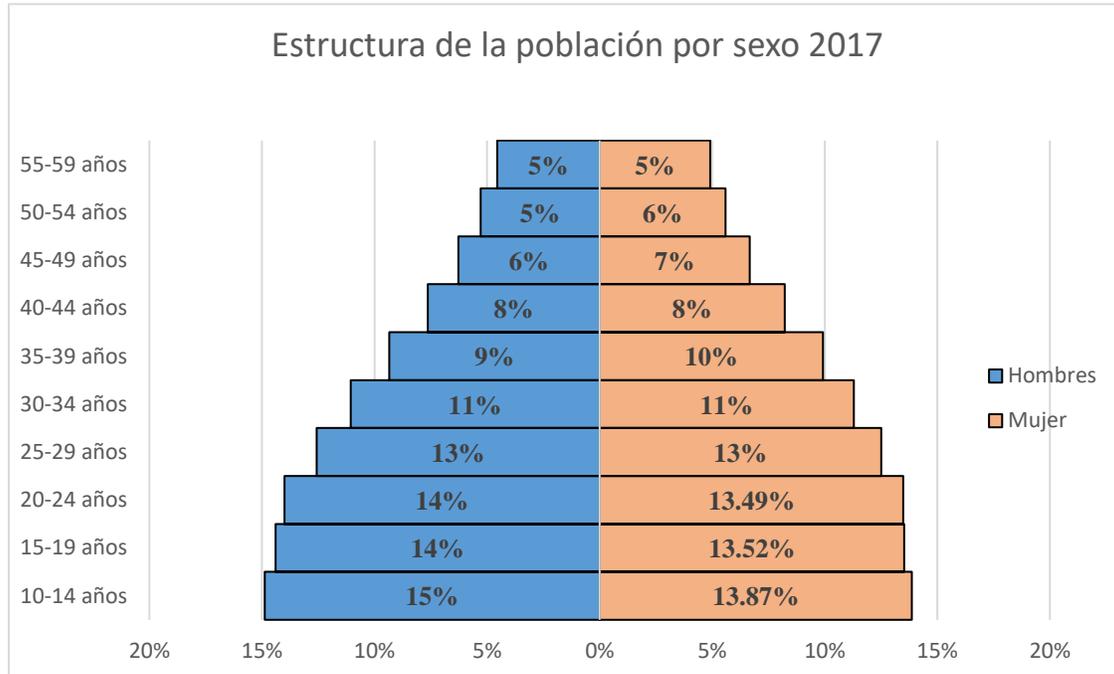
Tabla 1: Población por edad según el género, miles de habitantes

2017		
	Hombres	Mujeres
Edad		
10-14 años	331,833.46	319,670.36
15-19 años	321,069.24	311,748.70
20-24 años	312,096.14	310,917.08
25-29 años	280,363.93	288,257.51
30-34 años	246,613.03	260,183.54
35-39 años	208,539.22	228,696.89
40-44 años	170,147.41	189,554.23
45-49 años	140,050.53	153,725.00
50-54 años	117,899.32	129,054.47
55-59 años	101,580.63	113,354.91
Total	2,230,192.92	2,305,162.68

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la CEPAL.

En la tabla 1 se puede apreciar la cantidad de la población según el rango de edad y sexo este ha variado para el año 2017, en base a estos datos se hará una gráfica por estructura de edad según el sexo.

Gráfico 1: Estructura de la población por sexo 2017



Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la CEPAL.

En relación con la composición de la población por edad y sexo a su vez la natalidad y mortalidad no es igual, como se aprecia en la gráfica n°1; durante un período esta pirámide de estructura por edades, es expansiva lo que representa que el país está en vía de desarrollo. Los descensos de la natalidad junto con el aumento de la esperanza de vida han cambiado la estructura demográfica¹, de forma que la población joven representa un mayor porcentaje; mientras que ocurre lo contrario, con la población de 55-59 años.

Las tasas de ocupación de la población económicamente activa, el rango de edad es de los 30-34 años, luego comienza a presentar un descenso al incrementar la edad de la población lo que significa que las personas adultas comienzan a desplazarse porque su fuerza de trabajo no es la misma. Para este período las mujeres presentan una mayor participación que los hombres en todos los rangos de edad la variación de un 1% para cada uno. También esto se provoca por el aumento en el nivel educativo.

¹Estructura demográfica es el modo en que está repartida dicha población según cualquier clasificación de las personas que la componen (su estado civil, su nivel de estudios, la región de residencia, la edad o cualquier otro

Tabla 2: PET y PEA, Nicaragua.

Año	PET	PEA
2012	4,289,497.6	3,621,579.099
2013	4,338,559.9	3,677,983.294
2014	4,389,381.5	3,736.066.122
2015	4,442,008	3,795,874
2016	4,487,947.6	3,839,134.141
2017	4,535,418.4	3,883,914.289

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos a datos de la CEPAL.

En la tabla 2 se presenta la cantidad de la población nacional según los años de edad en los rangos de 10-14 años hasta los 55-59 años, por medio de estos valores se estudiará la población económicamente activa y la población en edad a trabajar.

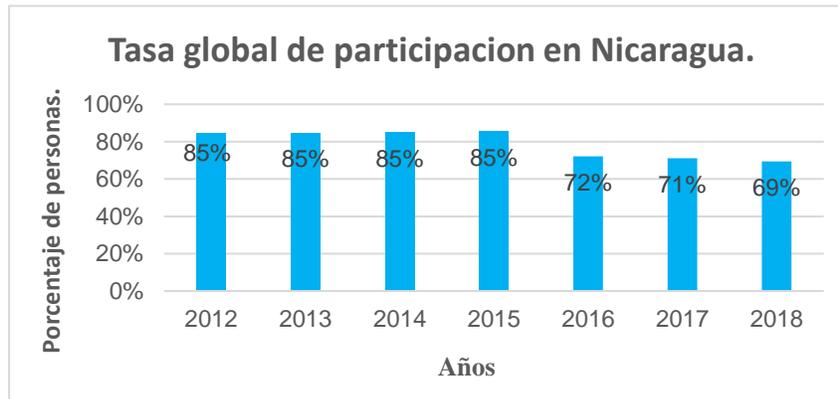
A su vez se puede observar, como la población en edad de trabajar en el año 2012, presenta un incremento de 84.43%, en 2013 fue de 84.77%, fue incrementando sucesivamente a partir del 2015 85.45% y en el 2017 siendo el más alto con un valor de 85.64% esto significa que se incorporan más personas a la actividad económica, que suministran más manos de obras para la generación de bienes y servicios.

La ecuación que se presenta, posterior a este párrafo, fue utilizada, para obtener el porcentaje de la participación, de las personas de la muestra, es decir cuántas, de las personas en edad de trabajar, están económicamente activas. Esto a su vez sirve para tener un mejor análisis del tema de estudio.

Ecuación 1: Tasa Global de Participación.

$$\text{Tasa global participación (TGP)} = \frac{\text{poblacion Economicamente Activa (PEA)}}{\text{Poblacion en Edad a Trabajar (pet)}} * 100$$

Gráfico 2: Tasa Global de participación en Nicaragua.



Elaboración propia por los autores en base a datos de CEPAL.

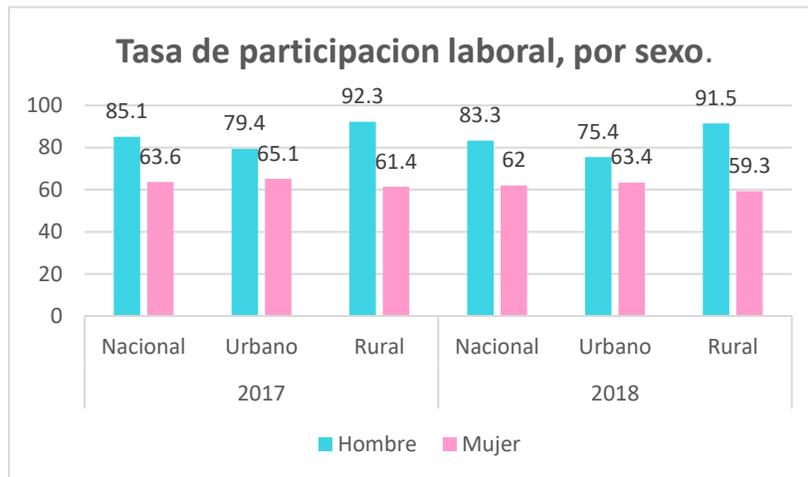
En la gráfica n°2 se observa que en el año 2012 la tasa global de participación de la población económicamente activa, en el mercado de trabajo, fue de 84.42%, para el año 2013 incrementó de una manera proporcional paso a 84.77%; de igual manera en el 2014 y 2015 creció hasta el 85.45%, en 2016, 2017 y 2018, fue de 72%, 71%, 69% respectivamente, esto quiere decir que la tasa global en este periodo presento un incremento. Lo cual nos lleva, a concluir que, en el periodo antes mencionado, se han implementado nuevas medidas, que conducen a la mejora e incremento de oportunidades en el mercado laboral, de igual manera este incremento se debe a los programas y proyectos impulsados por las distintas instituciones públicas, en pro de incentivar a las personas, a crear su propia fuente de ingreso.

La tasa de participación laboral del área urbana, en el año 2016 fue de 72.1%, mientras que en el 2017 la tasa fue de 71.7%, notablemente podemos observar una pequeña reducción, por otro lado, la tasa de participación laboral de esta área en 2018 fue de 69.4%, presentando una reducción de 2.3% en comparación con el año anterior. Dicho comportamiento es el resultado de las tasas de participación observadas tanto en la ciudad de Managua (68.6%), como en el área urbana restante del país (70.2%), esta reducción se debe a la crisis socio política, que enfrente el país en el año 2018, la cual tuvo repercusiones en varios sectores de la económica, pero sobre todo en sector laboral.

La tasa de participación laboral en Nicaragua, en el año 2017 presento una reducción de 0.2 puntos porcentuales en comparación al año anterior, esto según los resultados de las Encuestas Continuas a los Hogares (ECH), realizadas por Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE). Mientras que en el año 2018 a causa de problemas socio políticos, que atravesó el país la tasa se contrajo en 1.8 puntos porcentuales.

La tasa de participación laboral del área urbana, en el año 2016 fue de 72.1%, mientras que en el 2017 la tasa fue de 71.7%, notablemente podemos observar una pequeña reducción, por otro lado, la tasa de participación laboral de esta área en 2018 fue de 69.4%, presentando una reducción de 2.3% en comparación con el año anterior. Dicho comportamiento es el resultado de las tasas de participación observadas tanto en la ciudad de Managua (68.6%), como en el área urbana restante del país (70.2%).

Gráfico 3: Tasa de Participación Laboral por sexo.



Fuente. Elaboración propia por los autores en base a datos del INIDE.

En el gráfico n°3 se observa que la tasa de participación, por sexo, en el cual los hombres están en un 85.1%, mientras las mujeres en 63.5%, esto para el año 2017. Por el contrario, en el año 2018 la tasa de participación del hombre tuvo una reducción significativa, contrayéndose a 1.8% dicha reducción también se presentó en la tasa de las mujeres la cual se redujo a 2.7 %; esto se debió a los problemas socio políticos por los cuales el país atravesó en el 2018, en cual hubo reducción de empleo, entre otros indicadores económicos



Por otra parte, la Tasa Neta de Ocupación Laboral (TNO), es decir el porcentaje de la PEA que se encuentra ocupada, era de 96.3 por ciento en 2017; y registra una reducción de 1.8 puntos porcentuales para 2018 (94.5%). (Castro, 2020).

La Tasa Global de Participación Laboral (TGP) de las personas de 14 años y más se redujo de 73.5 % en 2017 a 71.7 % en 2018. la tasa por género, se observa que en 2018 se revirtió la tendencia de crecimiento en la TGP para las mujeres. Es importante resaltar que la brecha de género promedio de la tasa de participación laboral es alrededor de 21.0 puntos porcentuales.

4.1. Brechas de ingresos y segmentación del mercado laboral por sexo

Las Brecha de ingresos por sexo es la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres. Aunque todavía persisten algunas brechas de equidad como: menores salarios o ingresos de las mujeres con relación a los hombres, tanto en el sector formal como en el informal; mayor carga de trabajo doméstico para las mujeres, lo que limita sus posibilidades de insertarse plenamente en el mercado laboral para tener oportunidades de movilidad social; y la segmentación de las ocupaciones por razones de género, entre otros.

Según la hipótesis de capital humano (HCH), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. La H C H concluye que una persona que posee un nivel de estudios más alto y una formación mejor es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación. (Becker, 1975, P.29).

Las mujeres nicaragüenses se han insertado en el mercado laboral condicionadas por los factores de demanda, oferta y normas sociales, pasan a desempeñar una ocupación y a generar ingresos. Pero su decisión de participar en la fuerza laboral se ve enfrentada a diversos obstáculos y tienden a recibir menores ingresos que los hombres. (Pacheco O. B., 2014)

Así mismo la reducción de la fecundidad en el departamento de Managua puede verse influenciada por el costo de oportunidad que enfrenta la mujer. Intuitivamente, un mayor nivel de educación debería convertirse en un mayor ingreso para la mujer, lo que implica independencia financiera, mayor poder de negociación dentro del hogar y en las decisiones reproductivas

4.1.1. Características de la fuerza laboral por sexo en el municipio de Managua, Nicaragua

En este acápite, se presentan, las características de la fuerza laboral en el municipio de Managua, Nicaragua, es decir se describen, las particularidades de la fuerza laboral. Esto según el informe de las Naciones Unidas. (Baltodano O. , Programas de las Naciones Unidas, 2020).

- **Ingreso:** Incluye salario, comisiones, decimotercer mes, ingresos en especies, ingresos de doble naturaleza (trabajo/capital) para el caso de los cuenta propia y empleadores.
- **Ingresos por hora:** Ingresos reales divididos entre la cantidad de horas laboradas en la ocupación principal.
- **Fuerza laboral:** Personas mayores a trece años ocupadas o que en las últimas tres semanas han buscado trabajo activamente.
- **Tipos de hogar:** los tipos de hogares pueden clasificarse en base a su estructura en: hogares núcleos, que incluyen al núcleo conyugal (completo o incompleto), con hijos o sin hijos; hogares ampliados (o extendidos), que se componen por el hogar nuclear más otros parientes del jefe del hogar; hogares compuestos, que incluyen hogares ampliados más otros miembros que no tienen parentesco con el jefe del hogar; hogares unipersonales; y hogares multifamiliares, que se componen por dos personas o más que no tienen relación de parentesco.
- **Años de educación:** Se asume que toda persona de secundaria tiene que tener al menos 6 años de educación de primaria; los técnicos básicos deben tener al menos 8 años de educación; los técnicos medios 9 años de educación; los técnicos superior y universitarios 11 años de educación; las personas con nivel de maestría 16 años de educación y los doctores al menos 18 años de educación. Las personas que poseen pre-escolar se asumen como 0 años de educación.
- **Informalidad:** se define como trabajadores(as) informales a aquellas personas que no cotizan al régimen integral de la seguridad social o no tienen seguro facultativo o seguro militar – policía. Ahora bien, el enfoque legal de la informalidad explica que también puede haber empleados informales en empresas formales. Estos trabajadores no gozarían de los beneficios de la seguridad social y beneficios laborales de acuerdo a la Ley.
- **Tamaño de empresa:** Micro empresa se considera a la empresa que tiene menos de seis trabajadores; pequeña empresa de 6 a 20 trabajadores; mediana empresa de 21 a 100 trabajadores y empresa grande de 101 a más.
- **Tipo de ocupación:** Se utiliza el CUONIC-2005 con nivel de desagregación de un dígito que incluye los grandes grupos de: Fuerzas Armadas,

1. Miembros del poder ejecutivo, de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas.
 2. Profesionales universitarios, científicos e intelectuales.
 3. Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes.
 4. Empleados de oficina.
 5. Trabajadores de los servicios y vendedores
 6. Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros.
 7. Operarios, oficiales, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería.
 8. Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores
 9. Trabajadores no calificados.
- **Categoría ocupacional:** Se toman en cuenta asalariados, jornaleros/peones, cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativa, donde los dos últimos se toman como un solo grupo. Familiares y no familiares sin pago se excluyen de la muestra.
 - **Sector público:** El sector público incluye empresas del Estado, gobierno, entes autónomos y gobiernos municipales. El sector privado incluye cooperativas, negocio privado, zona franca, casa particular y ONG.
 - **Rangos de edad:** Además de una variable continua de edad se formaron variables dicotómicas para los siguientes rangos de edad: 0-13, 14-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60 a más.
 - **Experiencia potencial:** Se calcula restando la edad de la persona menos los años de educación aprobada y la edad oficial de entrada al sistema educativo de 6 años.
 - **Sectores:** Se toman las grandes divisiones 1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, 2. Pesca, 3. Explotación de minas y cantera
 - **Grupos de educación:** Se utilizaron dos clasificaciones de grupos de educación. Primeramente: sin escolaridad.
 - **Jefe hombre:** Es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el jefe del hogar es hombre y 0 en caso que el jefe del hogar es mujer.
 - **Jefe(a) del hogar:** Es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es jefa(a) de hogar y 0 si no lo mismo.

- **Estado civil:** Se establecen dos grupos: 1) casados(as) o unidos/juntados(as) y solteros(as), viudos(as), separados(as) o divorciados(as).

Las características del mercado laboral por área de residencia difieren en términos de empleo, costumbres y tradiciones. La participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de Nicaragua para el período 2009-2012, se considera como parte de la fuerza laboral aquellas personas que se encuentran empleados(as) o que están buscando activamente un empleo. Las personas que no están trabajando ni buscando un empleo no participan en la fuerza laboral.

Tabla 3: Características de la fuerza laboral en porcentaje, de Nicaragua

	2009			2010		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
No activo	24.2%	75.8%	100	24.4%	75.6%	100
Activo	60.3%	39.7%	100	58.9%	41.1%	100
	2011			2012		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
No activo	23.7%	76.3%	100	25%	75%	100
Activo	48.7%	51.3%	100	48.6%	51.4%	100

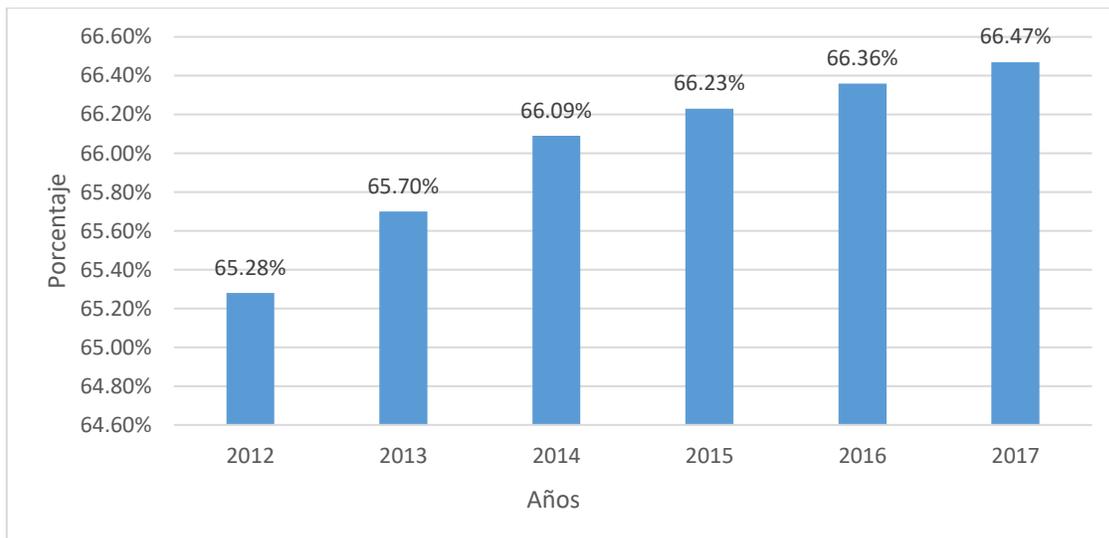
Elaboración propia por los Autores en base a datos del PNUD.

En la tabla 3 se observa que la tasa de participación de la fuerza laboral de las mujeres mayores a 13 años aumentó considerablemente a la participación de los hombres, al pasar de 39.7 % en 2009 a 41.1% de las mujeres en 2010, que se encuentran activos en un puesto trabajo. Sin embargo, la brecha de participación sigue siendo marcada. A su vez la tasa de participación laboral de las mujeres y hombres mayores de 13 años en 2011 con respecto al 2012, los hombres tienen una participación activa del 48.7% a 51.4% de las mujeres, ha tenido variaciones en los años 2009-2012.

Sin embargo, las mujeres que no se encuentran activas en alguna actividad del sector económico en 2009 fue de 75.8% a 75% para el año 2012, esto significa una disminución en la variación de la fuerza laboral. En cambio, los hombres que no se encuentran activos dentro de alguna actividad económica es menor.

La tasa de participación en la fuerza de trabajo es un indicador de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo; refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad laboral. (Groups, 2020)

Gráfico 4: Tasa de participación de la fuerza laboral.



Fuente: Elaboración propia por los Autores en base a datos Global Economía.

En la gráfica 4, en el periodo 2012-2017 la tasa de participación laboral fue en 2012 de 65.28% paso a un 66.47% en 2017; lo que significa que ha tenido un gran avance la fuerza laboral tanto de hombres como mujeres. Esto se debe a variables como escolaridad y categoría ocupacional son variables que inciden en las oportunidades económicas y en la capacidad de inserción en el mercado laboral. De todos estos elementos, la escolaridad es la característica mejor definida que incrementa las cualificaciones necesarias para funcionar en el mercado laboral.

Por otro lado, la población que participa en el mercado laboral, dentro de las características de la fuerza laboral que predomina en ambos sexos los tipos de ocupación la cual ha sido variantes en estos años. El sector informal en el área urbana es mayor que el sector formal lo que significa, que más de la mitad de los trabajadores activos se encontraba en condiciones

de vulnerabilidad laboral por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja en el periodo 2009-2012.

Tabla 4: Brechas brutas de ingresos en el casco urbano por ambos sexos.

Años	Urbano				Total
	2009	2010	2011	2012	
Tipos de ocupación					
Patrones	24.97%	19.62%	9.4%	14.99%	17.25%
Directivos	22.29%	29.43%	34.48%	46.16%	33.09%
Profesionales	38.62%	23.39%	31.93%	30.18%	31.03%
Técnicos y oficinistas	11.26%	14.92%	11.01%	13.76%	12.74%
Trabajadores calificados	58.74%	51.37%	63.13%	73.88%	61.78%
Trabajadores no calificados.	21.75%	28.14%	31.26%	36.89%	29.51%
Categoría ocupacional					
Empleado /obrero	15.04%	16.44%	17.96%	20.88%	17.58%
Jornalero /peón	4.77%	0.65%	12.63%	11.75%	7.45%
Empleador	24.97%	19.62%	9.4%	14.99%	17.25%
Cuenta Propia	54.06%	57.75%	70.9%	67.45%	62.54%
Miembro de Cooperativa.	24.03%	-16.97%	-8%	239.9%	59.74%
Formal /informal					
Formal	17.65%	17.4%	15.78%	15.98%	16.70%
Informal	42.02%	39.98%	50.27%	52.61%	46.22%
Tamaño de empresa					
Micro	37.57%	32.43%	42.46%	45.64%	39.53%
Pequeña	6.84%	6.23%	-2.41%	128%	34.67%
Mediana	8.45%	7.28%	5.68%	13.98%	8.85%
Grande	18.69%	20.73%	23.79%	14.65%	19.47%

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos del PNUD.

En la tabla 4 se muestra la brecha de ingresos de ambos sexos² los datos evidencian que el ingreso mensual real de los hombres es mayor en más del 30% con respecto a las mujeres. La segmentación del mercado de trabajo la mujer es la más afectada esto se debe al tiempo de trabajo remunerado en las empresas, sus políticas y forma organizacional, los sesgos

² La brecha de ingresos de muestra de manera porcentual anualmente, la diferencia porcentual del ingreso mensual real de los hombres con respecto a las mujeres.

existentes en la remuneración es por nivel académico, experiencia laboral y la categoría ocupacional, así como la valoración del puesto de trabajo.

De igual manera, se puede constatar al momento de observar en la tabla 6 los tipos de ocupación representa un mayor porcentaje los trabajadores calificados tienen un 58.74% en 2009 el cual incremento en el 2012 a 73.88%. No obstante, en el sector formal las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se encuentra marcada 17.65% a 15.98% en 2012.

El tamaño de la empresa, los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres en la micro empresa 37.57% hasta 45.64%, en el área urbana. En cambio, las mujeres que trabajan en pequeñas empresas tienen mayores ingresos que los hombres. Se debe agregar que la brecha de ingresos por sexo ha aumentado en el período 2009-2012, principalmente en el área urbano y en diferentes grupos de ocupados.

Los hombres trabajan un mayor número de horas que las mujeres y en los estratos de ingresos más bajos mientras, en los estratos de ingresos más altos la diferencia en horas trabajadas entre hombres y mujeres es mucho menor. Estas diferencias podrían deberse a que las mujeres de menores ingresos suelen dividir su tiempo entre trabajar, atender las tareas del hogar y cuidar a los niños/as. En cambio, las mujeres de mayores ingresos pueden delegar estas tareas a terceros y trabajar fuera de la casa un mayor número de horas.

Los hombres inactivos no se insertaban al mercado laboral en 2014 principalmente por encontrarse estudiando o por estar jubilado o incapacitado para trabajar. En cambio, entre las mujeres predominan el cuidado de niñas y niños, y la realización de tareas del hogar.

Por otro lado, la participación en la fuerza laboral de 2009 a 2014 estuvo influenciado por una mayor participación de las mujeres, particularmente las del área urbana, donde la tasa de participación pasó de 47.25% en 2001 a 55.4% en 2014. La brecha de ingresos es mucho menor, principalmente en el área rural ³

Por tamaño de empresa, los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres en la micro empresa, especialmente en el área urbana, y en la gran empresa en el área rural. Los salarios

³ La brecha de ingreso en el área rural es de 0.80% frente a 15.98% en el área urbana.



reales mínimos y promedios nacionales, se han incrementado sustancialmente desde más o menos el 2015, siendo los primeros los que muestran crecimientos más impresionantes, mientras el nivel de empleo pleno se ha incrementado y se ha reducido el subempleo en el mismo período

De 2012 a 2018 se observan pocos cambios en la distribución de los ocupados por actividad económica a nivel nacional. La participación en el sector terciario se incrementó levemente en este periodo a la par que se redujo un poco la participación en el sector primario. (Castro, 2020).

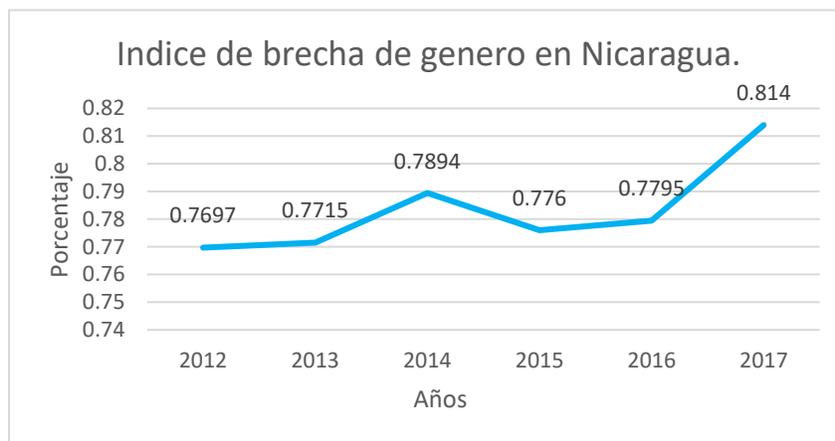
4.1.2. Brecha salarial de Género en Nicaragua.

Las brechas de género son resultado de relaciones que dan lugar a desprotección (por el menor acceso a la seguridad social desde el mercado de trabajo), de vulnerabilidad (por la asunción casi exclusiva de las responsabilidades familiares) y de exclusión social (por el menor acceso a los recursos y al poder) en que las mujeres se encuentran respecto a los hombres. (Organización Internacional de Trabajo, 2012)

Nicaragua afianza su posición como líder en paridad de género en América Latina y el Caribe, gracias a su desempeño en la salud, educación y política. Nicaragua es uno de los 10 países de la región que aparece entre las 50 primeras posiciones en el 2014 de 142 países tomados en cuenta en el Informe Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial.

En 2015, Nicaragua fue ubicada en el lugar número 12 de 145 países en el marco del Índice Global de la Brecha de Género promovido por el Foro Económico Mundial. De acuerdo al informe, las mujeres nicaragüenses han ganado un mayor acceso a la salud, la educación.

Gráfico 5: Brechas de género en Nicaragua.



Fuente: Elaboración propia por los Autores en base a datos del BCN.

Como podemos observar en el gráfico n°5, la brecha de género en Nicaragua, para el año 2012 fue de 76.97%, lo que aumentó en el 2013 a 77.15%, ha incrementado sucesivamente para el año 2017 fue de 81.4% lo que significa en este periodo estudiado, que dicha brecha se ha logrado disminuir.

Nicaragua se ubica como el país con mayor equidad según el índice de Brecha Global de Género de 2017. En el lugar número seis de brecha de género con más del 81% sigue siendo el mejor en América Latina. Este aumento en la mejora se debe al indicador de los ingresos en conjunto con las políticas, programas y proyectos implementado por el Gobierno.

4.2. Políticas, programas, proyectos, dirigidos a la inserción de la mujer al mercado laboral

En este apartado se presentan las políticas, los programas y proyectos que han beneficiado para la reducción de la brecha de género, de igual manera como se ha incorporado la mujer en los distintos ámbitos donde antes no tenía participación. Dentro las políticas destacadas se encuentran la siguientes para el período 2012-2017.

4.2.1. Políticas

4.2.1.1. Políticas del Estado para la promoción y garantía de la igualdad de mujeres y hombres

El 14 de febrero del 2008, entró en vigencia la Políticas del Estado para la promoción y garantía de la igualdad de mujeres y hombres, en esta se garantiza la incorporación del enfoque de género que asegure la participación de mujeres y hombres en las políticas públicas por parte de los Poderes del Estado, sus órganos de administración a nivel nacional, Gobiernos de las regiones Autónomas de la Costa Atlántica, municipalidades y las instituciones de creación constitucional como estrategia integral para garantizarla igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación.

Es una estrategia para lograr que los intereses, necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres, sean parte integrante en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para lograr la equidad de género como elementos de desarrollo, en todas las esferas, a fin de que mujeres y hombres en igualdad y equidad obtengan beneficios a través de estas políticas. (Nacional, 2008).

Desde el año 2008 que entró en vigencia la política del estado para la promoción y garantía de la igualdad de mujeres y hombres, las mujeres incrementaron la autonomía en la toma de decisiones, de igual manera el porcentaje de mujeres que han sido electas en el parlamento nacional de Nicaragua.

4.2.1.2. Política de Género

En Nicaragua son pocas las políticas, dirigidas a la brecha salarial, entre una de ellas se encuentra la **política de género**, la cual está vigente desde el año 2007, a través de la Comisión de Género del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia (CSJ) de Nicaragua ha venido incorporando la perspectiva de género en el acceso a la justicia. Esta iniciativa representa uno de los componentes esenciales del proceso de modernización institucional del Poder Judicial. (Judicial, 2003).

Esta Política tiene como propósito articular y elevar la coherencia interna de las obligaciones de las distintas entidades constitutivas del Poder Judicial de Nicaragua en la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres y los/as niños/as y adolescentes de ambos sexos. Esto es una muestra, de cómo se han realizado restituciones de derechos, para las mujeres.

En 2018 Nicaragua se destacó en la región por ser el único país que tiene 50% de alcaldesas, 49.8% de vicealcaldesas, 50.4% de mujeres concejales, 51% de suplentes concejales y 58.1% de mujeres diputadas, Nicaragua ha crecido ocupando el primer lugar en la región en cuanto ministras mujeres. (CEPAL, 2018)

Otro de los beneficios de la puesta en vigencia de esta política, es que la mujer nicaragüense, se encuentra al frente de importantes instituciones del Estado y el Gobierno como: Vicepresidencia de la República, Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, Vicepresidencia de la Asamblea Nacional, Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Defensa, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Alcaldía de Managua, entre otras.

En otros poderes del Estado, las mujeres ocupan el 57.14% de la Junta Directiva de la Asamblea Nacional, el 40% de los magistrados del Consejo Supremo Electoral, el 41. % de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el 50% de los contralores generales y el 57.14% del directorio del Banco Central. (CEPAL, 2018).

4.2.1.3. Política para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Nicaragua

En la declaración del Milenio, emitida por las naciones unidas considera a la igualdad uno de los seis valores indispensables para las relaciones internacionales en el siglo XXI: Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres” la declaración señala la promoción de igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un verdadero desarrollo sostenible.

Política de Género que establece que “la igualdad de hombres y mujeres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia representativa y participativa, para la construcción de una sociedad justa y desarrollada socioeconómicamente (CEPAL, 2020)

En el 2007, el Gobierno diseña y publica una Política de Género donde enfatiza que uno de los retos más importantes es garantizar la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo en los diferentes ámbitos de la vida, incluyendo el aspecto laboral. Orienta que todas las instituciones al momento de reclutamiento de personal deben brindar oportunidades a mujeres y hombre sin estereotipos de género, edad, religión.

La política de inserción laboral establece como objetivo general: Crear las oportunidades y condiciones requeridas por los hombres y mujeres jóvenes de Nicaragua para integrarlos como sujetos de derecho y activos participantes en la vida económica, social, cultural y política del país.

Los instrumentos de política como la ley de desarrollo integral de la juventud, política nacional de juventud, plan de acción de la política nacional para el desarrollo integral de la juventud 2005-2015 el cual promociona el empleo, fomenta las oportunidades de trabajo para reducir el desempleo, el sub-empleo, así como la generación de nuevas alternativas, tales como la promoción de la experiencia laboral, el fortalecimiento de la generación de empresas familiares o no, que prioricen la mano de obra juvenil, la promoción de la contratación por parte de instituciones estatales y privadas de un mínimo de un 30% de mano de obra juvenil,

para la incorporación de la juventud al mercado de trabajo, que les permita obtener ingresos y mejorar sus condiciones de vida.

La política implementada ha logrado que los derechos de los trabajadores jóvenes obtengan seguridad social en los sectores de baja productiva también cumplió con el objetivo planteado logro para 2016-2018:

- Mejores competencias de empleabilidad de la juventud
- Aumentado los niveles de protección social de la juventud trabajadora.
- Aumento del 10 % al 50 % la cantidad de jóvenes con seguridad social.
- La participación de la juventud en el empleo no calificado se redujo del 43 % al 21%.
- Se eliminaron las formas de discriminación laboral en la juventud.
- Aumentado el capital de las familias jóvenes. (Juventud, 2020).

4.2.2. Programas

Los distintos programas contribuyen a la brecha salarial de género en el mercado laboral en el periodo 2012-2017, esto ha beneficiado desde el momento de su implementación entre ellos se encuentra:

4.2.2.1. Programa de Servicio Público de Empleo (SEPPEM)

El Ministerio del Trabajo ejecuta el programa de Servicio Público de Empleo (SEPPEM), que brinda a los desempleados y empleadores un servicio de intermediación de empleo de forma gratuita para facilitar la inserción laboral de los hombres y mujeres que ofertan su fuerza de trabajo, principalmente los de baja calificación que son los usuarios por excelencia de este servicio. (Trabajo, 2020).

A través de este programa, proporciona servicios de apoyo en la búsqueda de empleo y de asesoramiento laboral a la población objetivo, así también ha brindado apoyo a los beneficiarios para acceder a actividades de formación sobre iniciativa empresarial.

El SEPPEM tiene una oficina central de empleo en Managua que brinda todos los servicios completos, están presente en 14 departamentos del país con oficinas en el Ministerio de Trabajo, su rol primordial es mejorar la integración en el mercado de trabajo y una colocación

efectiva en el empleo. Los buscadores de empleo en Nicaragua suelen necesitar un nivel alto de apoyo que incluye necesariamente, la prestación de servicios tanto esenciales como complementario también otros programas relacionados al empleo.

La sostenibilidad de estos programas no es de fondos propios en su totalidad algunos son patrocinados por agencias internacionales ha proporcionado al SEPTEM asistencia técnica en la creación de capacidades a escala local.

Así mismo han priorizado la inserción laboral de las personas con discapacidad, promoviendo y velando por el cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, fortaleciendo el tripartito y el diálogo; en ese sentido se ha logrado la inserción de 365 personas con discapacidad entre el año 2010 a 2014.

En el año 2012 se establecieron 1,533 medidas correctivas en inspecciones laborales a nivel nacional, con el objetivo de educar a los empleadores sobre la no discriminación en el empleo. (NHRINicaragua, 2020).

Los primeros que recurren a estos servicios son los que acaban de obtener su título profesional. Los servicios de asesoramiento para el año 2011 contribuyeron a crear un mayor conocimiento sobre su disponibilidad, sobre todo entre las mujeres, alentándolas a formarse y a incorporarse a ocupaciones en las que, hasta la fecha, la representación femenina ha sido baja. A la fecha, la mayoría de los usuarios del SEPTEM son hombres, al igual que el 70% de los buscadores de empleo, y el 60 por ciento de los empleadores que registran vacantes en los servicios de empleo buscan explícitamente candidatos hombres.

Debido a esto SEPTEM a partir del año 2012 organiza de manera regular encuentros empresariales a nivel local para promover los servicios de empleo y proporcionar información en varias temáticas, incluidas las buenas prácticas de reclutamiento y el respeto a la equidad de género; así como las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores, particularmente con respecto a la salud y seguridad en el trabajo y las obligaciones por seguridad social. Del 2012 al 2014, el SEPTEM organizó 11 encuentros que fueron atendidos por 388 empleadores de varios sectores incluidos los hoteles y los

restaurantes, la industria y la manufactura, el comercio y los servicios personales, las telecomunicaciones y los seguros.

Nicaragua en el año 2013 ratificó el Convenio de la OIT trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El cual establece la protección de los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores contratados o colocados por agencias de empleo privadas, frente a posibles prácticas abusivas.

4.2.2.2. Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración

Por medio del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración, 2009-2013, con el objetivo principal de mejorar las oportunidades de empleo para los buscadores de trabajo de entre 15 y 24 años de edad procedentes de zonas urbanas y rurales marginadas. En el marco de este programa, la creación de capacidad incluye la creación de nuevas oficinas y puntos de contacto en municipios seleccionados y formación para el personal.

El Programa Conjunto ha atendido a 2.328 participantes, de los cuales, 1.706 crearon sus propias empresas, 221 participaron en talleres de apoyo para la búsqueda de empleo y 22 fueron colocados en pasantías en empresas locales. (Trabajo, 2020)

4.2.2.3. Programa de Estrategia de Equidad de Género

La Estrategia de Equidad de Género 2014-2017 Establece que, a través de la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, aportará a alcanzar un mundo más incluyente, sostenible y resiliente. Partiendo de que la igualdad de género es parte de los derechos humanos fundamentales. (PNUD, 2020).

Esta estrategia se implementó para promover la equidad entre hombres y mujeres, el Gobierno de Nicaragua ha mejorado el marco legal sean reformados y elaborados nuevas leyes que impulsen la integración de las mujeres y su protección en materia de derechos

En el período 2012-2016 la Asamblea Nacional tiene un total de noventa y dos escaños legislativos, treinta y nueve lo ocupan mujeres, es decir el 42.39%. Además, el 57% de la directiva de la Asamblea está conformada por mujeres. En base a la reforma de la Ley 40, ley de municipios, el 50% de las alcaldías municipales son dirigidas por mujeres. Estos

cambios en el marco legal son importantes porque marcaron una diferencia para las mujeres por su incorporación en la política en cooperación a los otros años su participación era mínima.

Con la ley 648, ley de igualdad de derechos y oportunidades se fortalece el Ministerio de la Mujer como principal mecanismo a su vez apoya, institutos, gobiernos municipales, secretarías regionales y entidades autónomas, a procesos de enfoque de género y de proyectos dirigidos al progreso de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

El aporte de las mujeres a la economía del país es muy importante, se cuantifica principalmente a través de su incorporación en el mercado laboral. Se ha identificado que el 42% de la fuerza de trabajo del país es femenina y se estima que la mujer aporta el 40% al PIB, sin incluir el trabajo de cuidado no remunerado. (PNUD, 2020)

Debido a la aprobación de la Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal, se constituye la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia a nivel nacional y en los municipios.

El gobierno toma medidas para prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar por medio de campañas dirigidas a hacer conciencia a la población; también generar la movilización comunitaria para la prevención de la violencia sexual y de género, incluyendo sensibilización a hombres

Las Comisarías fueron concebidas como un espacio institucional especializado en la atención a las mujeres que interponían denuncias por delitos de violencia. Serían un espacio donde encontrarían atención oportuna, de calidad y con sensibilidad. (Matamorros, 2020)

Además, para su creación participaron la Policía Nacional, el gobierno y el movimiento de mujeres. La primera Comisaría de la Mujer nació el 23 de noviembre de 1993 en el distrito policial número 5 de Managua como un proyecto piloto que duraría seis meses. No se financiaba por el Presupuesto General de la República, sino que recibió financiamiento externo. Las primeras Comisarías las financió la embajada de los Países Bajos en Nicaragua.

Fue hasta 1996 que nacieron oficialmente las Comisarías. En ese mismo año el Ministerio de Salud dictó un acuerdo, reconociendo la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública. Esto significaba establecer normativas para la atención en salud de las mujeres que llegaran a las Comisarías. (Matamorros, 2020).

Desde su nacimiento las Comisarías de la Mujer, se instalaron cinco Comisarías con financiamiento para tres años. El INIM (Instituto Nicaragüense de la Mujer) representaba al Estado en el comité técnico tripartito que dirigía las Comisarías, integrado por la Policía, el INIM y la Red de Mujeres contra la Violencia. El INIM era contraparte del financiamiento con el que la cooperación internacional financiaba las Comisarías. Contrataba directamente los servicios de los centros del movimiento de mujeres y a las trabajadoras sociales y psicólogas que trabajaban en las Comisarías. También tenía la obligación de garantizar que el personal policial que atendía en las Comisarías se capacitara en temas de violencia.

Así mismo el debilitamiento del papel de las Comisarías una de las principales causas se debió, una de las primeras afectaciones en las comisarías fue que ya no se contara con personal civil, como una psicóloga, el trabajador social, algunas de las instalaciones no tenían espacios privados donde las mujeres no tuvieran que estar viendo a su agresor. También en dichas instalaciones se estaba atendiendo a hombres agresores aplicando con ellos dos métodos: el método Duluth y el método de Control de la Ira (repulse).

Las Comisarías no nacieron para cumplir esa función, que en todo caso era una tarea del Sistema Penitenciario. Las informaciones sobre lo que ha pasado varían de un lugar a otro.

La Red de Mujeres contra la Violencia ha sostenido que la Comisaría del distrito 5 de Managua ya no existe, que ya no hay trabajadora social, psicóloga o abogada, que la jefa de la Comisaría pasó a ser segunda jefa de la Dirección de Auxilio Judicial y que fue desalojada la Fiscal.

Las Comisarías siguen ahí, el personal ya no es el mismo en muchos lugares. Los equipos y el personal que tenían las Comisarías han sido destinados a otras instancias de la Policía. Las mujeres, niñas, niños y adolescentes que son víctimas de violencia sexual o violencia intrafamiliar son atendidas en Auxilio Judicial de la Policía Nacional y muchas veces las

atienden personal masculino que no está ni capacitado ni sensibilizado ante estos delitos. (Matamorros, 2020)

Las Comisarías de la Mujer, empezó a cerrar desde el 2015, pero fue denunciado por organizaciones feministas.

4.2.3. Proyectos

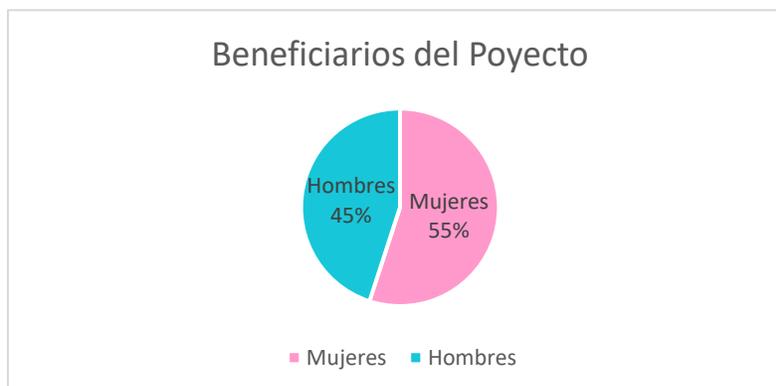
Los presentes proyectos fueron impulsados por el Gobierno de reconciliación y unidad nacional en el periodo 2012-2017 para beneficiar a la población por medio de organizaciones e instituciones públicas para impulsar el empleo en el país.

4.2.3.1. Proyecto Ventanas de Juventud, Empleo y Migración

El Ministerio del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE) desarrollan el proyecto Ventanas de Juventud, Empleo y Migración; el cual tiene por objetivo que la juventud sea protagonista para la construcción de una vida digna, por medio del fortalecimiento de su participación como sujetos sociales de derechos, la creación de redes y asociaciones de jóvenes microempresarios, la promoción del turismo comunitario y la democratización del acceso a la formación técnica.

El proyecto se ejecuta en 11 municipios de 6 Departamentos entre ellos incluidos Managua (San Francisco Libre, Matagalpa, La Dalia, Sébaco, Jinotega, La Concordia, Chinandega, Somotillo, Masaya y Altagracia (Rivas).

Gráfico 6: Beneficiarios del Proyecto.



Fuente: Elaboración propia de los Autores en base a datos de Fesamcetra.

En la gráfica 6 se puede observar, que por medio de la incorporación de políticas para la inserción de mujer han traído una gran aportación entre ellas el proceso de empoderamiento de las mujeres la educación es clave, facilita el acceso a la información, aumenta su capacidad para tomar decisiones libres, y mejora su inserción laboral y nivel de ingresos. Prueba de ello es que el nivel de instrucción de las mujeres está directamente relacionado con su nivel de autonomía está representado con un 55 %.

El programa es ejecutado en conjunto con el Sistema de las Naciones Unidas y el financiamiento del Reino de España, que cuenta con un fondo de US\$5.6 millones, para mitigar de cierta forma los efectos negativos que provoca la migración juvenil en nuestro país y, en particular, en los 11 municipios de 6 departamentos del territorio nacional. (Lopez, 2020)

A su vez comenzó beneficiando a 8 mil jóvenes, directos del programa recibirán capacitación del INJUVE para el desarrollo de habilidades sociales, de igual forma el Inatec brinda capacitación técnica u ocupacional como: albañilería, mecánica automotriz, carpintería entre otras que estén adaptadas al mercado laboral de cada municipio.

En el cual proporcionaron capacitación a 3 mil quinientos jóvenes para que desarrollen un espíritu emprendedor y cooperativo, se elaborarán planes de negocios, se les otorgará apoyo técnico especializado y financiamiento a través de un fondo revolvente y un fondo de capital semilla, para poner en marcha microempresas y cooperativas juveniles en los 11 municipios, los fondos otorgados cubrirán entre US\$500 a US\$2.500 para la creación de una microempresa

A partir del 2009 el MITRAB inició la ejecución de los siguientes proyectos entre ellos: “Mi Primer Empleo”, que tiene como objetivo colocar en el mercado laboral a jóvenes recién egresados de sus carreras técnicas y profesionales.

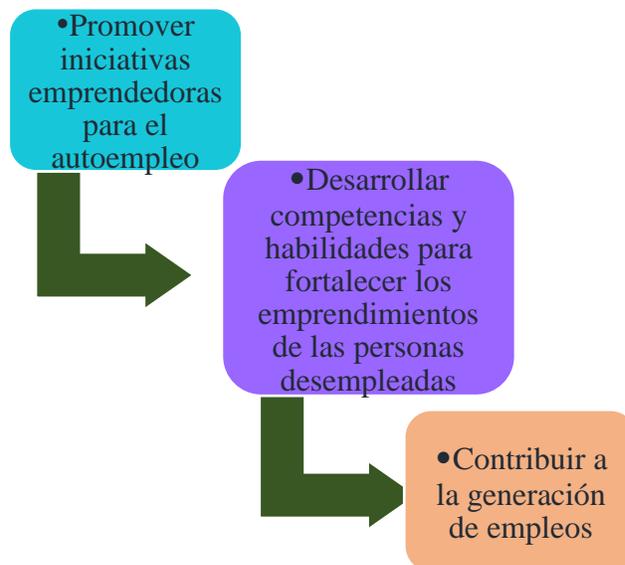
Asimismo, este proyecto brinda acompañamiento técnico y clínico-psicológico para determinar el perfil psicológico de los jóvenes, lo que permite además de su conocimiento personal, este proceso es acompañado de terapias grupales para fortalecer sus capacidades

e ir eliminando barreras personales que no les permitan integrarse de manera eficiente en el mundo laboral.

El primer semestre de 2010, el MITRAB logró insertar al mercado de trabajo a un total de 89 jóvenes. En el 2009, la implementación de este proyecto benefició a 366 personas jóvenes, 176 hombres y 190 mujeres, jóvenes sin experiencia laboral, recién egresados de los centros de capacitación técnica-ocupacional y centros de formación universitaria. (Lopez, 2020).

De igual manera el MITRAB elaboro el Proyecto “Autoempleo (PAE)”, tiene como objetivo fundamental contribuir al desarrollo económico del país por medio de la capacitación, elaboración e implementación de planes de negocios como la creación de micro y medianas empresas, que garanticen el empleo a otras personas.

Grafico 7: Objetivos del proyecto autoempleo



Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de Fesamcentral.

La primera fase del proyecto inició en el 2009 y beneficiando a 35 personas de los departamentos de Rivas y Managua. En el primer semestre de 2010, inició la segunda fase en los departamentos de Managua y Chinandega y logró beneficiar a 96 personas. (Lopez, 2020). El Proyecto autoempleo entrega equipos y herramientas básicas de trabajo según el

tipo de proyecto, con la finalidad que las iniciativas presentadas por las personas emprendedoras cuenten con los recursos necesarios para ejecutarlos.

El proyecto con dos años de ejecución y con una inversión aproximada de U\$ 315,000.00 ha beneficiado a más 131 personas, formulando y desarrollando iniciativas emprendedoras de diferentes actividades productivas y de servicios:

Tabla 5: Negocios impulsados por el proyecto.

Negocios implementados	
Servicios Emprendedores	Actividades Productivas
Carpintería	Crianza de engorde y venta de pollo en pie.
Corte y confección	Crianza de engorde y venta de cerdo en pie.
Soldadura Servicio de Molino	Destace y comercialización de pollo en piezas
Electricidad	Ganadería de Leche
Pastelería Comideras Típicas	Apicultura
Mantenimiento y Reparación de PC	Siembra
Panadería	Cosecha
Venta de productos 53 varios	Comercialización de granos básicos

Fuente: Elaboración propia por los Autores en base a datos de Fesamcentral.



En la tabla 5 los negocios ejecutados se llevaron en los municipios de intervención del proyecto como lo son: Managua, San Jorge-Rivas, Rivas, Chinandega, Carazo, Granada, San Francisco Libre y El Tuma-La Dalia.

De igual forma después de esos dos años de ejecución el proyecto autoempleo ha beneficiado a 472 personas, propietarias de pequeños negocios, integrando una red nacional de emprendedores como parte de los diferentes programas de autoempleo y mejoramiento al empleo, priorizando a mujeres, madres solteras, jefas de hogar, personas con discapacidad, personas migrantes, adultos sin posibilidades de reinserción laboral y jóvenes, particularmente sin experiencia laboral (Ministerio de Trabajo, 2020).

4.3. Determinantes del ingreso, en el mercado laboral, del municipio de Managua

El ingreso y consumo de los hogares son componentes importantes y centrales, para la evaluación y estudio de las condiciones de vida de las familias. La distribución del ingreso a su vez ha servido como medida de desarrollo económico.

En este capítulo, se calculó y analizó los determinantes del ingreso, con respecto a la muestra de nuestra encuesta, la cual es de 300 personas, del casco urbano del municipio de Managua. A su vez con estos datos estaremos realizando el cálculo de la brecha de salario de la muestra, por medio del coeficiente de Gini, una regresión lineal múltiple, para obtener los determinantes del ingreso, y una regresión lineal simple, para calcular la propensión marginal al consumo, de nuestra muestra.

4.3.1. Desigualdad salarial en el municipio de Managua

La desigualdad salarial entre la población siempre ha sido uno de los principales problemas a nivel mundial, el cual ha generado pobreza entre los ciudadanos, por lo que los ingresos se concentran en un solo estrato. Para conocer, si en nuestra muestra existe concentración del ingreso, se realizó el cálculo del coeficiente de GINI.

Para poder realizar este cálculo, se realizó agrupación del ingreso y consumo, por Quintiles, con 5 puntos de cortes, con un ancho de 20% respectivamente para cada variable. Esto se utilizó para desaparecer la dispersión de los datos, debido a que la muestra fue escogida aleatoriamente.

Esto nos generó que la población a través de los diferentes rangos se distribuya de manera homogéneamente, eso implica que, a nivel de quintiles, el 20% de la población estratificada tiene acceso a cierta participación del ingreso; reconociendo que el 20% de las familias con ingresos muy bajos están ubicados en el primer quintil (Q1), el (Q2) el ingreso bajo, en el (Q3) el ingreso medio, en el (Q4) el ingreso alto, y en el (Q5) el ingreso muy alto. Esto se determinó a través del uso del sistema SPSS, el cual es un instrumento estadístico utilizado por empresas o instituciones académicas cuya actividad se centra en estudios de tipo económico, y otros.

Tabla 6: Índice de Gini, ingreso.

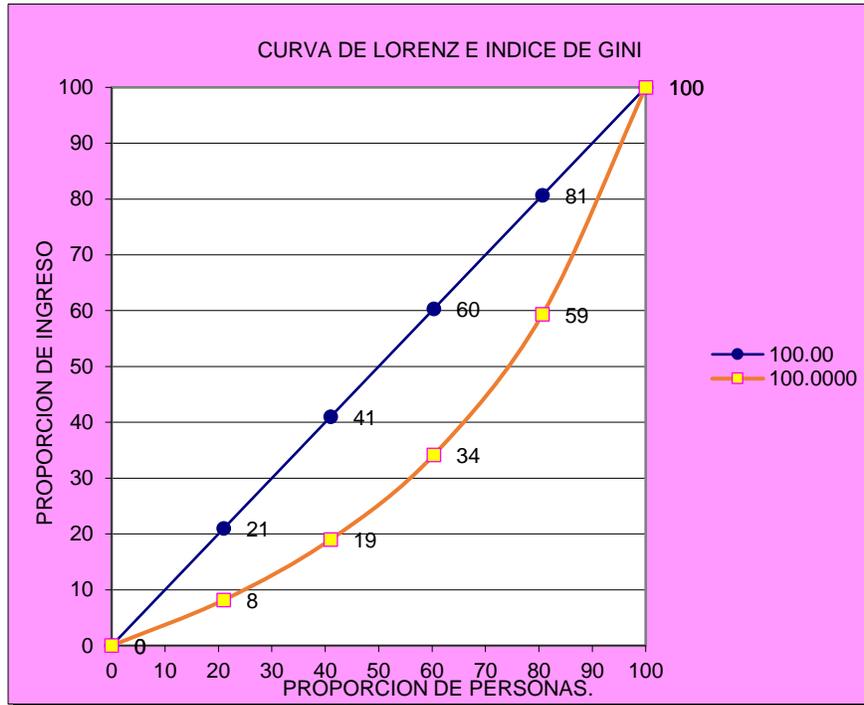
Quintil.	Gini.
1	0.6106
2	0.5615
3	0.4984
4	0.4053
5	0.2716

Fuente: Elaboración propia por los Autores con datos de la muestra.

De esta manera en los resultados presentados en la tabla número 6, muestran un bajo nivel de concentración en la distribución del ingreso en general de los 5 rangos de ingresos. A su vez podemos ver que donde hay mayor brecha salarial, es en el Quintil 1, donde se encuentran las personas con ingresos muy bajos, lo que quiere decir que las personas con salario muy bajo en la muestra, tienen una diferencia salarial del 61%. En este rango de ingreso, tenemos que más de 63 personas, perciben un salario promedio de 7,633.33 córdobas, mientras que en el rango o quintil 5 el salario promedio de 58 personas es de 41,215 córdobas. De los cuales el 18% tiene un trabajo informal y el 82.6% un trabajo formal. Para realizar el cálculo, se utilizó el valor medio de cada rango de ingreso, esto para lograr resultados más objetivos, y poder tener un gráfico que no sea cerrado. (ver calculo, en anexo 6)

Por lo tanto, se concluye que, el índice de Gini, para nuestra muestra es de 0.27, lo cual nos indica que la brecha salarial es del 27%, es decir la diferencia o concentración del ingreso es mínima, ya que como indica la teoría si el coeficiente de Gini es igual a cero significa igualdad absoluta, y si es igual a 1 significa una situación de desigualdad absoluta.

Gráfico 8: Curva de Lorenz.



Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la gráfica número 8, se observa, en la curva de Lorenz e índice de Gini, la teoría nos explica, que entre mayor sea el espacio entre la línea recta que une el (0,0) con el (100,100) y forma 45° con el eje horizontal es la situación perfecta. En nuestra gráfica, podemos observar la distribución del ingreso es mínima.

Se realiza la comparación con la curva de Lorenz, con la línea de igualdad perfecta, ya que, la línea de igualdad perfecta supone que, en una economía, los ingresos de una nación son equitativamente bien distribuidos, es decir, que el porcentaje de la población debe ser el mismo porcentaje de ingreso, debido a que esto no es real en ninguna economía del mundo, se hace una comparación con la realidad.

En este caso es la curva de Lorenz, la cual se grafica con la tabla número 8, incluyendo el número de personas que pertenecen a ese rango de ingresos. El espacio entre estas líneas es el coeficiente de Gini, mientras más grande sea el espacio entre estas, es decir mientras sea más desigual la distribución del ingreso en la economía real, más grande es la brecha o porcentaje de diferencia salarial.

4.3.2. Ingreso y sus determinantes en el municipio de Managua

Para conocer y poder determinar, cuales son las distintas variables, que inciden o determinan el ingreso que perciben las personas en el municipio de managua, se realizo una regresion lineal multiple, teniendo como variable dependiente el ingreso de las 300 personas de la encuesta, tomando como variables independientes, el sexo, nivel academico, estado civil, si tiene hijos o no, tipo de trabajo, formal e informal.

La base datos, obtenida mediante la aplicación de la encuesta esta compuesta por el 46% hombres, y el 54% mujeres, de los cuales el 52% son solteros, el 16% estan en union libre, el 27% casado , el 4% divorciados (Ver anexos 2). A su vez 130 de los 300 encuestados tienen hijos, es decir el 43%, mientras que 170 de estos, es decir el 56% no tienen.

Al correr dicha regresion, pudimos observar que las variables no tenian correlacion y significacion entre ellas, y presentaban problemas de colinealidad y heterocerasticidad, por la dispersion que presentan los datos de la variable ingreso. de esta manera procedimos a realizar la regresion de manera lineal simple, pero de manera individual para cada variable independiente, en relacion a la variable dependiente ingreso.

Dicho lo anterior, proseguimos a correr nuestras primera ecuación en la cual la variable dependiente sigue siendo ingreso, y la variable dependiente sexo, para obtener resultados más específicos. Esto teniendo como hipotesis nula, que el modelo no es significativo, y como hipotesis alternativa, que el modelo es significativo.

Observado lo anterior, procedimos a realizar regresiones lineales múltiple, entre las variables independientes y la variable dependiente, obteniendo así en la ecuación original de cada regresión, la cual presentaba problemas de colinealidad y heteroscedasticidad, para corregir estos problemas, se realizó la agrupación del ingreso , en 5 rangos, siendo uno el mínimo y 5 el máximo, de esta manera logramos obtener ecuaciones con márgenes de error menores , probabilidades más altas, y eliminando los problemas antes mencionados.

Modelo Econométrico Utilizado.

Ecuación: Variable Sexo

$$Y = B_1 \text{categoria 1} + B_2 \text{categoria 2} + B_3 \text{categoria 3} + B_K \dots + e$$

$$Y = B_1 \text{Hombre} + B_2 \text{Mujer} + e$$

Sexo= 1 Hombre, 0 Mujer. Es decir, cuando el valor de una variable es 1, el del resto será 0. En este caso si es hombre tomara el valor de 1 y si es mujer el valor de 0.

Tabla 7: Modelo 1 Sexo.

Modelo 1.						
Variable dependiente:		Ingreso.				
Variable Independiente:		Hombre, mujer.				
Resumen de modelo.						ANOVA
ingreso (Agrupada)	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
<= 9000	.990 ^a	.980	1095.252	1.252	1530.772	.000 ^c
9001 - 12000	.996 ^a	.993	909.928	1.859	4085.778	.000 ^c
12001 - 18000	.994 ^a	.988	1710.555	1.692	2344.321	.000 ^c
18001 - 28000	.991 ^a	.982	3349.988	1.874	1601.773	.000 ^c
28001+	.927 ^a	.860	16984.037	1.564	171.334	.000 ^c

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 7, se observa que la correlación existente, entre la variable ingreso y el sexo, el cual está compuesto por 54% mujeres y el 46% hombres (ver Anexo 2, pregunta 1.3). Para el rango o grupo de ingreso número 1, ósea el ingreso muy bajo, en el cual se encuentran las personas con los salarios más bajos es 99%, mientras que para el rango 2, el cual es el ingreso bajo es de 99.6% la correlación existente, por otro lado, para el rango 3 el cual es el ingreso medio la correlación es de 99.4%, en el rango 4, o ingreso alto la correlación es de 99.1% y por último para el rango 5, donde se encuentran las personas con ingresos muy altos la correlación es de 92.7%. Los ajustes son altos en los 4 últimos rangos de ingresos ya que los ingresos los tienen hombres y mujeres, mientras que en el rango de ingreso 5 o último es menor, esto debido a que las diferencias salariales son abismales.

Esto quiere decir que hay una correlación alta entre la variable ingreso y sexo, en otras palabras, el ingreso está determinando por el sexo. El error típico de la estimación como podemos observar en la tabla número 9 es la diferencia en córdobas de los salarios en los distintos rangos de este, a su vez podemos observar que la diferencia más grande está en el rango o quintil número 5 que es de 16,984 córdobas. El estadístico Durbin-Watson, en el rango 1 de ingresos está alejado de 2, posiblemente puede haber autocorrelación serial positiva, lo que indica que puede existir una relación entre los valores separados de cada rango.

A su vez en la tabla número 7, podemos observar el estadístico F para el ingreso por sexo en los distintos rangos, estos nos indica que al valor de F es alto en los 5 grupos, la variable sexo tienen relación con la variable dependiente, esto también lo podemos concluir al ver que la diferencia entre la media de los rangos y el valor del estadístico F, difieren, nos arroja relación entre el sexo y el ingreso. Se rechaza la hipótesis nula que plantea que el modelo no es significativo. Es decir, se rechaza $H_0: B_1, B_2=0$. La probabilidad de aceptar la hipótesis nula es de 0.0%. (Ver Anexo 3, modelo 1 sexo)

A este modelo se le realizó la prueba de hipótesis de Wald, que consiste en comparar dos parámetros, para ver si el resultado es igual o es diametralmente opuesto, esto para poder determinar si se acepta la hipótesis dicha prueba arrojó que, para el modelo, de variable dependiente ingreso y variables independientes, hombre y mujer, la hipótesis se acepta en un 25%, es decir no hay discriminación. (Ver Anexo 4, modelo 1).

Tabla 8: Coeficientes Sexos

Modelo 1.				
Variable dependiente: Ingreso.				
Variable Independiente: Hombre, mujer.				
Coeficientes.				
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desviación estándar.	Incremento en B (B1-B2)
<= 9000	HOMBRE	7822.222	210.781	330.555
	MUJER	7491.667	182.542	
9001 - 12000	HOMBRE	10832.258	163.428	446.051
	MUJER	10386.207	168.969	
12001 - 18000	HOMBRE	15533.333	403.182	223.333
	MUJER	15310.000	270.463	
18001 - 28000	HOMBRE	24779.310	622.077	966.810
	MUJER	23812.500	592.200	
28001+	HOMBRE	43257.576	2956.541	4,737.576
	MUJER	38520.000	3396.807	

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 8, se presenta el valor de B, en función de las variables de hombre y mujer, esto nos indica el cambio o diferencia media, en los ingresos de los hombres y mujeres.

B, nos da como resultado las diferencias salariales de hombres entre hombres, para cada rango de ingresos y de mujeres entre mujeres para cada ingreso. El incremento de B, es el resultado de la diferencia salarial de hombre menos la de mujeres, es de esta manera como obtenemos como resultado cuanto es la diferencia salarial en córdobas, entre hombres y mujeres del mismo rango de ingreso.

Se concluyó que la variable sexo son parámetros significativos, es decir la variable influyen en el modelo. (ver Anexos 3, modelo 1 sexo).

Ecuación Utilizada: Variable Nivel academico

$$Y = B_1 categoria 1 + B_2 categoria 2 + B_3 categoria 3 + B_4 categoria 4 + B_K \dots$$

$$Y = B_1 Sin estudios + B_2 Bachiller + B_3 Tecnico + B_4 Universitario$$

Nivel academico = 1 sin estudio, 0 bachiller. Es decir, cuando el valor de una variable es 1, el del resto será 0. En este caso si el nivel academico es sin estudio tomara el valor de 1 y si es bachiller, técnico y universitario el valor de 0. En este caso debido a que los entrevistados, solo llenaron las casillas sin estudio, bachiller, técnico y universitario, se eliminaron las variables estudios primarios y la variable otros.

Tabla 9: Resumen del Modelo 2, nivel académico

Modelo 2.						
Variable dependiente:	Ingreso.					
Variable Independiente:	Sin estudios, bachiller, técnico, universitario					
Resumen de modelo.					ANOVA	
ingreso (Agrupada)	R	R cuadrado ^s	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig
<= 9000	.991 ^a	0.982	1,061.080	1.264	816.976	.000 ^e
9001 - 12000	.997 ^e	0.993	912.046	2.166	2711.459	.000 ^e
12001 - 18000	.994 ^e	0.988	1,715.029	1.658	1554.974	.000 ^e
18001 - 28000	.991 ^e	0.982	3,336.338	1.715	1077.099	.000 ^e
28001+	.929 ^a	0.862	17,121.210	1.677	84.576	.000 ^e

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 9 se observa que la correlación existente, entre la variable ingreso y nivel académico, la última está compuesta por 1% sin estudios, el 14% bachilleres, el 7.3% estudios técnicos y el 77.6% estudios universitarios, estos datos obtenidos mediante la encuesta (ver Anexos 2, pregunta 2.1). Para el rango o grupo de ingreso número 1, en el cual se encuentran las personas con los ingresos muy bajos es 99.,1%, mientras que para el rango 2,3,4,5 es de 99.7%, 99.4%, 99.1%, 92.9% respectivamente. Esto quiere decir que hay una correlación alta entre la variable ingreso y nivel académico, en otras palabras, el ingreso está

determinando por el nivel académico. Los ajustes son altos en los 5 rangos de ingresos ya que los ingresos los tienen hombres y mujeres.

El error típico de la estimación como podemos observar en la tabla número 9 es la diferencia en córdobas de los salarios en los distintos rangos de este, a su vez podemos observar que la diferencia más grande está en el rango 5 o ingreso muy alto, que es de 1,7121.210 córdobas.

El estadístico Durbin-Watson, en el primer rango de ingreso está alejado de 2, posiblemente en este caso puede haber autocorrelación serial positiva, lo que indica que puede existir una relación entre los valores separados de cada rango. Mientras que en el caso del rango de agrupación 2, el Durbin es de 2.166, lo que nos indica que no existe auto correlación. (Ver Anexo 3, modelo 2 nivel académico)

En la tabla número 9 el estadístico F para el ingreso por nivel académico en los distintos rangos, estos nos indica que al valor de F es alto en los 5 grupos, es decir, la variable nivel académico, específicamente estudios universitarios tienen relación con la variable dependiente, esto también lo podemos concluir al ver que la diferencia entre la media de los rangos y el valor del estadístico F, difieren, nos arroja relación entre el nivel académico y el ingreso. Se rechaza la hipótesis nula que plantea que el modelo no es significativo. Es decir, se rechaza $H_0: B_1, B_2=0$. La probabilidad de aceptar la hipótesis nula es de 0.0%. En el caso de la variable sin estudio, esta no es significativa, ni tiene relación con el modelo debido, a que solo 0.01% de los encuestados no tenían estudios. (Ver Anexo 3, modelo 2 nivel académico).

A este modelo se le realizó la prueba de hipótesis de Wald, que consiste en comparar dos parámetros, para ver si el resultado es igual o es diametralmente opuesto, esto para poder determinar si se acepta la hipótesis dicha prueba arrojó que, para el modelo, de variable dependiente ingreso y variables independientes, sin estudios, bachiller, técnico y universitario, la hipótesis se acepta en un 70%, es decir no hay discriminación. (Ver Anexo 4, modelo 2).

Tabla 10: Coeficientes Nivel Académico.

Modelo 2.			
Variable dependiente:		Ingreso. Sin estudios, bachiller, técnico,	
Variable Independiente:		universitario	
Coeficientes			
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desv. Error
<= 9000	Sin estudios	6,000.000	750.297
	bachiller	7,385.714	231.547
	Técnico	7,800.000	401.050
	Universitario	7,854.545	184.710
9001 – 12000	bachiller	10,470.000	288.414
	Técnico	11,285.714	344.721
	Universitario	10,541.860	139.086
12001 – 18000	bachiller	16,000.000	990.172
	Técnico	14,500.000	1,212.709
	Universitario	15,377.358	235.577
18001 – 28000	bachiller	24,000.000	1,492.056
	Técnico	26,950.000	1,668.169
	Universitario	24,092.308	462.667
28001+	Sin estudios	30,000.000	17,121.210
	bachiller	30,000.000	9,884.935
	Técnico	35,000.000	12,106.524
	Universitario	42,317.308	2,374.285

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 10, se observa el valor de B, en función de las variables de nivel académico, esto nos indica el cambio o diferencia media, en los ingresos de los encuestados en función de su nivel académico.

En este caso el modelo pudo estimar el coeficiente para los estudios universitarios en el rango 2 de ingreso con mayor precisión, debido a que la desviación de esta variable es más pequeña. Podemos concluir que la variable nivel académico son parámetros significativos, es decir la variable influyen en el modelo. A su vez podemos observar que la variable sin estudios no tiene significación con respecto al ingreso, esto debido a que este es representado solo por el 0.01% de los encuestados no presentan estudios. (Ver Anexo 3, modelo 2 nivel académico).

Ecuación Utilizada: Variable estado civil.

$$Y = B_1 \text{categoria 1} + B_2 \text{categoria 2} + B_3 \text{categoria 3} + B_4 \text{categoria 4} + B_K \dots + e$$

$$Y = B_1 \text{Soltero} + B_2 \text{unión libre} + B_3 \text{casado} + B_4 \text{divorciado} + e$$

Estado civil =Es decir, cuando el valor de una variable es 1, el del resto será 0. En este caso si el estado civil es soltero tomara el valor de 1 y si está en unión libre, casado, divorciado el valor es 0.

Tabla 11: Modelo 3, Estado Civil

Modelo 3.						
Variable dependiente:		Ingreso. Soltero, unión libre, casado y divorciado.				
Variable Independiente:						
Resumen de modelo.					Anova	
ingreso (Agrupada)	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
<= 9000	.991 ^a	.981	1,089.929	1.179	773.529	.000 ^c
9001 - 12000	.996 ^a	.993	945.866	1.950	1890.021	.000 ^c
12001 - 18000	.994 ^a	.989	1,714.546	1.737	1167.146	.000 ^c
18001 - 28000	.991 ^a	.982	3,403.079	1.667	776.136	.000 ^c
28001+	.947 ^a	.897	14,814.753	2.080	117.492	.000 ^c

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 11, se observa que la correlación existente, entre la variable ingreso y estado civil, de los cuales el 52% de los encuestados son solteros, 16% están en unión libre, 27% casados y solo el 4% divorciados (Ver Anexos 2, pregunta 1.8). Para el rango o grupo de ingreso número 1, en el cual se encuentran las personas con los salarios más bajos es 99.1%, mientras que para el rango 2,3,4,5 es de 99.6%, 99.4%, 99.1%, 94.7% respectivamente. Esto quiere decir que hay una correlación alta entre la variable ingreso y estado civil, en otras palabras, el ingreso está determinando por el estado civil. El error típico de la estimación como podemos observar en la tabla número 11 es la diferencia en córdobas

de los salarios en los distintos rangos de este, a su vez podemos observar que la diferencia más grande está en el rango o quintil número 5 que es de 14814,753 córdobas. El estadístico Durbin-Watson, en el primer rango de ingreso está alejado de 2, posiblemente en este caso puede haber autocorrelación serial positiva, lo que indica que puede existir una relación entre los valores separados de cada rango. Mientras que en el caso del rango de agrupación 5, el Durbin es de 2.080, lo que nos indica que no existe auto correlación. (Ver Anexo 3, modelo 2 nivel académico).

En la tabla número 11 el estadístico F para el ingreso por estado civil, en los distintos rangos, esto nos indica que al valor de F es alto en los 5 grupos, es decir, la variable nivel académico, específicamente en el 4 quintil tienen relación con la variable dependiente, esto también lo podemos concluir al ver que la diferencia entre la media de los rangos y el valor del estadístico F, difieren, nos arroja relación entre el nivel académico y el ingreso. Se rechaza la hipótesis nula que plantea que el modelo no es significativo. Es decir, se rechaza $H_0: B_1, B_2=0$. La probabilidad de aceptar la hipótesis nula es de 0.0%. (Ver Anexo 3, modelo 3 estado civil).

A este modelo se le realizó la prueba de hipótesis de Wald, que consiste en comparar dos parámetros, para ver si el resultado es igual o es diametralmente opuesto, esto para poder determinar si se acepta la hipótesis dicha prueba arrojó que, para el modelo, de variable dependiente ingreso y variables independientes, soltero, unión libre, casado, divorciado, la hipótesis se acepta en un 55%, es decir no hay discriminación. (Ver Anexo 4, modelo 3).

Tabla 12: Coeficiente Estado Civil.

Modelo 3.			
Variable dependiente:		Ingreso.	
Variable Independiente:		Soltero, unión libre, casado y divorciado.	
Coeficientes			
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desv. Error
<= 9000	soltero	7,445.161	195.757
	Unión libre	8,090.909	328.626
	casado	7,589.474	250.047
	divorciado	8,450.000	770.696
9001 – 12000	soltero	10,597.059	162.215
	Unión libre	10,681.818	285.189
	casado	10,550.000	252.793
	divorciado	11,500.000	945.866
12001 – 18000	soltero	15,430.000	313.032
	Unión libre	15,910.000	542.187
	casado	14,916.667	494.947
	divorciado	15,166.667	699.960
18001 – 28000	soltero	23,956.410	544.929
	Unión libre	25,422.222	1134.360
	casado	24,480.000	1076.148
	divorciado	24,233.333	1964.769
28001+	soltero	35,517.391	3089.090
	Unión libre	37,857.143	5599.450
	casado	44,762.963	2851.101
	divorciado	100,000.000	14814.753

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 12, el valor de B, en función de las variables de estado civil, nos indica el cambio o diferencia media, en los ingresos de los encuestados en función de su estado civil.

En este caso el modelo pudo estimar el coeficiente para los solteros en el rango 2 de ingreso con mayor precisión, debido a que el error de esta variable es más pequeño. Se llegó a la conclusión que la variable estado civil son parámetros significativos, es decir la variable influyen en el modelo. (Ver Anexo 3, modelo 3 estado civil).

Ecuación Utilizada: Hijos

$$Y = B_1 \text{categoria 1} + B_2 \text{categoria 2} + B_K \dots + e$$

$$Y = B_1 \text{Si hijos} + B_2 \text{no hijos} + e$$

Hijos =Es decir, cuando el valor de una variable es 1, el del resto será 0. En este caso si el encuestado tiene hijo tomara el valor de 1 y si no tiene hijos el valor es 0.

Tabla 13:Modelo 4 Hijos

Modelo 4.						
Variable dependiente:		Ingreso.				
Variable Independiente:		Si hijos, no hijos.				
Resumen de modelo.					Anova	
ingreso (Agrupada)	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
<= 9000	.990 ^a	.980	1104.850	1.212	1503.764	.000 ^c
9001 – 12000	.996 ^a	.993	937.745	2.012	3845.278	.000 ^c
12001 – 18000	.994 ^a	.988	1713.693	1.714	2335.642	.000 ^c
18001 – 28000	.991 ^a	.982	3382.181	1.729	1570.866	.000 ^c
28001+	.931 ^a	.866	16574.834	1.652	181.298	.000 ^c

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 13, la correlación existente, entre la variable ingreso y si hijos y no hijos, el 43% de los encuestados tienen hijos y el 56% no tiene hijos (ver Anexo 2, pregunta 1.4). Para el rango o grupo de ingreso número 1, en el cual se encuentran las personas con los salarios más bajos es 99%, mientras que para el rango 2,3,4,5 es de 99.6%, 99.4%, 99.1%, 93.1% respectivamente. Esto quiere decir que hay una correlación alta entre la variable ingreso y si hijos y no hijos. El error típico de la estimación como podemos observar en la tabla número 15 es la diferencia en córdobas de los salarios en los distintos rangos de este, a su vez podemos observar que la diferencia más grande está en el rango o quintil número 5 que es de 16574,834 córdobas.

El Durbin Watson, en el primer rango de ingreso está alejado de 2, posiblemente en este caso puede haber autocorrelación serial positiva, lo que indica que puede existir una relación entre

los valores separados de cada rango. Mientras que en el caso del rango de agrupación 2, el Durbin es de 2.012, lo que nos indica que no existe auto correlación. (Ver Anexo 3, modelo 2 nivel académico).

En la tabla número 13, el estadístico F para el ingreso en base si tiene hijos o no, en los distintos rangos, estos nos indica que al valor de F es alto en los 5 grupos, es decir, la variable si hijos y no hijos, específicamente en el 2 quintil tienen relación con la variable dependiente, esto también lo podemos concluir al ver que la diferencia entre la media de los rangos y el valor del estadístico F, difieren, nos arroja relación entre el sí hijo y no hijos y el ingreso. Se rechaza la hipótesis nula que plantea que el modelo no es significativo. Es decir, se rechaza $H_0: B_1, B_2=0$. La probabilidad de aceptar la hipótesis nula es de 0.0%. (Ver Anexo 3, modelo 4 hijos)

A este modelo se le realizó la prueba de hipótesis de Wald, que consiste en comparar dos parámetros, para ver si el resultado es igual o es diametralmente opuesto, esto para poder determinar si se acepta la hipótesis dicha prueba arrojó que, para el modelo, de variable dependiente ingreso y variables independientes si hijos, no hijos, la hipótesis se acepta en un 92%, es decir no hay discriminación. (Ver Anexo 4, modelo 4).

Tabla 14: Coeficientes Hijos

Modelo 4.			
Variable dependiente:		Ingreso.	
Variable Independiente:		Tiene hijos o no.	
Coeficientes			
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desv. Error
<= 9000	si hijos	7550.000	201.717
	No hijos	7709.091	192.330
9001 – 12000	Si hijos	10615.385	183.907
	No hijos	10617.647	160.822
12001 – 18000	Si hijos	15400.000	349.806
	No hijos	15364.706	293.896
18001 – 28000	Si hijos	24500.000	775.926
	No hijos	24169.048	521.882
28001+	Si hijos	45258.065	2976.928
	No hijos	36574.074	3189.828

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 14, el valor de B, en función de las variables de si hijos y no hijos, esto nos indica el cambio o diferencia media, en los ingresos de los encuestados en función de si tiene hijos o no.

En este caso el modelo pudo estimar el coeficiente para no tiene hijos en el rango 2 de ingreso con mayor precisión, debido a que el error de esta variable es más pequeño. Concluyó que la variable estado civil son parámetros significativos, es decir la variable influyen en el modelo. (Ver Anexo 3, modelo 4 hijos).

Ecuación Utilizada: Tipo de trabajo

$$Y = B_1 \text{categoria 1} + B_2 \text{categoria 2} + B_K \dots + e$$

$$Y = B_1 \text{formal} + B_2 \text{informal} + e$$

Tipo de trabajo =Es decir, cuando el valor de una variable es 1, el del resto será 0. En este caso si el encuestado tiene trabajo de tipo formal el valor de 1 y si es informal el valor es 0.

Tabla 15:Modelo 5, Tipo de trabajo.

Modelo 5.						
Variable dependiente: Ingreso.						
Variable Independiente: Informal, formal.						
Resumen de modelo.					Anova	
ingreso (Agrupada)	R	R cuadrado ^s	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
<= 9000	.990 ^a	0.98	1,107.565	1.221	1,496.251	.000 ^c
9001 - 12000	.996 ^a	0.993	923.799	1.935	3,963.142	.000 ^c
12001 - 18000	.994 ^a	0.988	1,710.206	1.711	2,345.92	.000 ^c
18001 - 28000	.991 ^a	0.982	3,382.931	1.741	1,570.157	.000 ^c
28001+	.929 ^a	0.863	16,759.997	1.562	176.698	.000 ^c

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 15, la correlación existente, entre la variable ingreso y formal e informal, nuestra encuesta arroja que el 17% de los encuestados tienen un trabajo informal y el 73% un trabajo formal (Ver Anexos 2, pregunta 2.6). Para el rango o grupo de ingreso número 1, en el cual se encuentran las personas con los salarios más bajos es 99.0%, mientras que para

el rango 2,3,4,5 es de 99.6%, 99.4%, 99.1%, 92,9% respectivamente. Esto quiere decir que hay una correlación alta entre la variable ingreso y los tipos de empleos.

El error típico de la estimación como podemos observar en la tabla número 17 es la diferencia en córdobas de los salarios en los distintos rangos de este, a su vez podemos observar que la diferencia más grande está en el rango o quintil número 5 que es de 16759,997córdobas. El estadístico Durbin-Watson, en el rango de ingreso 1 está alejado de 2, posiblemente puede haber autocorrelación serial positiva, lo que indica que puede existir una relación entre los valores separados de cada rango.

En la tabla número 15, el estadístico F para el ingreso en base si tiene hijos al tipo de empleo, formal e informal, en los distintos rangos, estos nos indica que al valor de F es alto en los 5 grupos, es decir, la variable formal e informal, específicamente en el 2 quintil tienen relación con la variable dependiente, se concluye al ver que la diferencia entre la media de los rangos y el valor del estadístico F, difieren, nos arroja relación entre formal e informal y el ingreso. Se rechaza la hipótesis nula que plantea que el modelo no es significativo. Es decir, se rechaza $H_0: B_1, B_2=0$. La probabilidad de aceptar la hipótesis nula es de 0.0%. (Ver Anexo 3, modelo 5, tipo de trabajo)

A este modelo se le realizo la prueba de hipótesis de Wald, que consiste en comparar dos parámetros, para ver si el resultado es igual o es diametralmente opuesto, esto para poder determinar si se acepta la hipótesis dicha prueba arrojó que, para el modelo, de variable dependiente ingreso y variables independientes, informal, formal, la hipótesis se acepta en un 14%, es decir no hay discriminación. (Ver Anexo 4, modelo 5).

Tabla 16: Coeficientes Tipos de trabajo

Modelo 5.			
Variable dependiente:		Ingreso.	
Variable Independiente:		Informal y formal.	
Coeficientes			
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desv. Error
<= 9000	informal	7,681.818	333.943
	formal	7,623.077	153.592
9001 - 12000	informal	10,364.706	224.054
	formal	10,716.279	140.878
12001 - 18000	informal	15,085.714	646.397
	formal	15,419.608	239.477
18001 - 28000	informal	24,580.000	1,069.777
	formal	24,211.765	473.705
28001+	informal	31,557.143	6,334.684
	formal	42,541.176	2,346.869

Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 16, el valor de B, en función de las variables formal e informal, esto nos indica el cambio o diferencia media, en los ingresos de los encuestados en función del tipo de empleo.

En este caso el modelo pudo estimar el coeficiente para formal en el rango 2 de ingreso con mayor precisión, debido a que el error de esta variable es más pequeño. Por lo tanto, la variable formal e informal son parámetros significativos, es decir la variable influyen en el modelo. (Ver Anexo 3, modelo 5, tipo de trabajo)

En conclusión, en las tablas anteriores que existen correlación entre todas las variables anteriores con respecto al ingreso, lo que quiere decir que el ingreso es sensible a un cambio en cualquiera de las variables anteriores, la correlación existente entre el ingreso y el sexo es de 99. % para el rango número de ingresos, 99.6%, 99.4%,99.1% y 92.7%, para el rango 2,3,4,5 respectivamente, la variable sexo resultado significativa en función al ingreso. La correlación que nos arrojó el modelo, entre el ingreso y el nivel académico fue de 99.1% para el rango número 1 de ingreso, 99.7%, 99.4%,99.1% para los rangos 2,3,4,5 respectivamente, al igual resultado significativa la variable.



Al igual se logró, confirmar que existe una correlación alta entre, el ingreso y el estado civil, la cual fue de 99.1%, 99.6%,99.4%,99.1%, 94.7%, para cada rango de ingreso respectivamente, el ingreso en relación a si tiene o no hijos, presento una correlación de 99%, 99.6%, 99.4%, 99.1%,93.1%, respectivamente para cada rango de ingreso. En el caso del tipo de trabajo, formal e informal, la correlación que presenta con respecto al ingreso es, de 99.0%, 99.6%,99.4%, 99.1%, 92.9%, respectivamente para cada rango de ingreso.

Con los resultados presentados anteriormente, podemos aceptar nuestra hipótesis, la cual estipula, que existe correlación positiva, entre las variables antes mencionadas con respecto al ingreso.

4.3.3. Propensión marginal al consumo, en el municipio de Managua

Tabla 17: Modelo Propensión Marginal

Modelo 7				
Variable dependiente:		consumo		
ingreso (Agrupada)	HOMBRE	MUJER		B
<= 9000	0	1	ingreso	0.932
	1	0	ingreso	0.98
9001 - 12000	0	1	ingreso	0.956
	1	0	ingreso	0.968
12001 - 18000	0	1	ingreso	0.933
	1	0	ingreso	0.877
18001 - 28000	0	1	ingreso	0.979
	1	0	ingreso	0.948
28001+	0	1	ingreso	0.906
	1	0	ingreso	0.902

Fuente: Elaboración propia por los autores en base a datos de la muestra.

En la tabla número 17, la propensión marginal al consumo de nuestra muestra varía, según el sexo, podemos observar que para las mujeres que se encuentran en el rango de ingreso 1, es decir el ingreso muy bajo, por cada Córdoba que reciben, estas consumen 93 centavos, dejando para ahorro 7 centavos, mientras que los hombres que se encuentran en este mismo rango, consumen 98 centavos, dejando para ahorro 2 centavos, por otro lado, para el rango número 2 de ingreso, el cual es el ingreso bajo, por cada Córdoba ganado consumen 95 centavos, mientras los hombres consumen 96 centavos, dejando para ahorro 4 centavos, 1 centavo por debajo que las mujeres.

En el 3 rango de ingreso, el cual es el ingreso medio, el consumo de las mujeres es de 93 centavos, y el de los hombres es de 87 centavos, entre caso podemos observar que los hombres tienen mayor ahorro que las mujeres, las razones de esto varían, entre ellas que en algunos casos las mujeres, son jefes de hogar, y tienen más gastos. En el rango 4 de ingreso, el cual es ingreso alto, el consumo de las mujeres sigue teniendo el mismo comportamiento que el rango anterior, es decir consumen más que los hombres, 3 centavos más que los hombres, en el rango 5, el cual corresponde a ingreso muy alto los hombres y mujeres consumen en la misma magnitud. (Ver Anexo 2, pregunta 2.8). (Ver Anexo 5, propensión marginal al consumo)



Luego de obtener los resultados, anteriores se concluyó, que el consumo de los hombres y mujeres, varían según su nivel de ingreso, y que el nivel en que estos ahorran, es igual según su ingreso, ya que como se observa en la tabla anterior las personas que están ubicadas en el rango de ingreso 1, es decir el ingreso muy bajo, tienen menos ingreso destinado ahorro, esto debido a que el ingreso es tan bajo, que solo cubre las, necesidades básicas de cualquier familia o individuo, es decir que el nivel de ahorro de los individuos está dada según el nivel de ingreso que estos perciben y que en algunos casos los hombres tienen más oportunidad de ahorro, en comparación con las mujeres, esto debido que algunos, hay más mujeres jefe de hogar que hombre, es decir hay mayor probabilidad de que sean madres solteras.

Conclusiones

Con esta investigación se concluyó, que hubo incremento en el nivel de educación en la mujer en este periodo. Aún existe brecha de género en el año 2017 fue del 81% lo cual nos indica que la desigualdad de género en participación económica se ha reducida debido a los distintos políticos programas, proyecto que han sido dirigido a este fenómeno económico. Por esto, se determina, la necesidad de fortalecer más las políticas, programas y proyectos dirigidos a la igual de género, y mayor inserción laboral de la mujer.

La conclusión que arrojó el objetivo número uno, es que Nicaragua, cuenta con políticas, programas y proyectos, orientados a la inversión laboral de la mujer, sin embargo estas no son de gran ayuda para la igualdad de género, también orientados a fortalecer la mano de obra de mujeres, y a la brecha de género, aunque existen estas, se sigue necesitando más políticas, proyectos, programas, orientados al fortalecimiento de la educación técnica y universitaria en las mujeres, sobre todo en carreras poco convencionales para este sexo.

El objetivo dos, dejó como conclusión que la población económica total, económicamente activa en el año 2012 presenta un porcentaje del 84.43%, en el 2013 fue de 84.77% y la tasa global de participación, en el 2017 fue de 85.64% cada año obtuvo un incremento esto logro que se incorporen más personas en las distintas actividades económicas creció, lo cual nos indica, que debe, existir mayor oportunidad de empleo, para poder lograr un crecimiento y desarrollo económico del país. la participación en la fuerza laboral de 2009 a 2014 estuvo influenciado por una mayor participación de las mujeres, particularmente las del área urbana, donde la tasa de participación pasó de 47.25% en 2001 a 55.4% en 2014

Con el objetivo número 3, se llegó a la conclusión que las características del mercado laboral por área de residencia difieren en términos de empleo, costumbres y tradiciones. La fuerza laboral aquellas personas que no están buscando activamente un empleado. Entre ellos tenía la mujer represento 39.7 5%. En 2009 la participación en la fuerza laboral de 2009 a 2014 estuvo influenciado por una mayor participación de las mujeres, particularmente las del área urbana, donde la tasa de participación pasó de 47.25% en 2001 a 55.4% en 2014 la mujer fue 62.0% a diferencia que los hombres de 86.6%, las características que influye es el tamaño de empresa y los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres en la micro empresa,

especialmente en el área urbana, y en la gran empresa en el área rural. Los salarios reales mínimos y promedios nacionales, se han incrementado sustancialmente desde más o menos el 2015.

la participación en la fuerza laboral de 2009 a 2014 estuvo influenciado por una mayor participación de las mujeres, particularmente las del área urbana, donde la tasa de participación pasó de 47.25% en 2001 a 55.4% en 2014

Las conclusiones que nos arrojó el objetivo es que los determinantes del ingreso en el Municipio de Managua, son el sexo, presentando una correlación con el ingreso de 99.6 %, el nivel académico esta correlacionado al ingreso en un 99.7%, el tipo de trabajo en un 99%, por otra parte, el estado civil esta correlacionado al ingreso en un 99.6%, este porcentaje ultimo coincide con la correlación de si tiene o no hijos.

Esto a su vez confirma la hipótesis, es decir que el ingreso de la población del municipio de Managua, esta determinado por las variables sexo, nivel academico, tipo de trabajo, estado civil.

El Coeficiente Gini en el municipio de Managua es de 27% es decir que la diferencia o concentración del ingreso es mínima ya que es más cercana a cero, lo que indica que hay una igualdad media.

Por otro lado, con respecto a la Propensión marginal al consumo, que el consumo de los hombres y mujeres, varían según su nivel de ingreso, y que el nivel en que estos ahorran, es igual según su ingreso, las personas que están ubicadas en el rango de ingreso 1, es decir el ingreso muy bajo, tienen menos ingreso destinado ahorro, esto debido a que el ingreso es tan bajo, que solo cubre las, necesidades básicas de cualquier familia o individuo, es decir que el nivel de ahorro de los individuos está dada según el nivel de ingreso que estos perciben.

Recomendaciones

De acuerdo a los objetivos específicos se recomienda:

- Implementar más políticas, programas y proyectos que ayuden a mejorar el nivel de educación, de esta manera obtener mayor mano de obra calificada esto será de gran beneficio para las mujeres, ya que traerá consigo autonomía, y de manera general crecimiento económico al país.
- Seguir implementado más políticas, orientadas a la igualdad de género con el fin de dar valor y reconocer el papel importante de la mujer y su aporte a la economía.
- Suscitar ofertas educativas de oficio no tradicionales e incitar la reproducción de posturas innovadoras para apoyar el aumento de la productividad en el mercado laboral sobre todo en el sector rural, de esta manera contribuir a la dotación de las mujeres jóvenes, pero sobre todo adultas, con habilidades enfocadas hacia rubros, no explorador habitualmente por mujeres, tales como pesca, agricultura, mecánica, transporte, infraestructura, etc.
- Incentivar a los recién egresados para seguir en su formación profesional, para de esta manera, tener una mejor de oportunidades de empleo y a su vez percibir un mejor ingreso, para aportar a la economía de los hogares y estos tenga mayor oportunidad de ahorro.
- Preparar a las mujeres con herramientas enfocadas al fortalecimiento de liderazgo y empoderamiento de estas, para que así puedan entrar en mercados laborales competitivos, con mayor facilidad.
- Incentivar a las empresas, para que incorporen curriculum ciegos, en su selección de puestos, de esta manera las personas sean clasificas por sus dotes, méritos, y estudios. Esto debido a que, en algunas ocasiones, cuando estos ven que son mujeres en edad de tener hijos o ya tienen hijos, son descartadas.

Bibliografía

- Ace Project . (s.f.). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/politica-economica.html#:~:text=Mediante%20el%20control%20de%20las,un%20Estado%20y%20su%20Administraci%C3%B3n>.
- Agurto, T. &. (06 de 02 de 2003). *Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de Oficina Internacional del Trabajo: paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&alias=246-diagnostico-genero-y-mercado-laboral-en-nicaragua-oit&category_slug=publicaciones-antteriores&Itemid=235
- Amaya, W. E. (2018). Mercado Laboral y Genero . *Revista Electronica de Investigacion en Ciencias Economicas* , 70.
- ANDBANK. (s.f.). ANDBANK. Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de <https://www.andbank.es/observatoriodelinversor/que-es-la-curva-de-phillips/>
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Cepal*. Obtenido de Cepal: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley648_nic.pdf
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *ilo. org* . Obtenido de ilo. org : <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2120/Ley%20No.474.pdf>
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Justia Nicaragua*. Obtenido de Justia Nicaragua: <https://nicaragua.justia.com/nacionales/constitucion-politica-de-nicaragua/titulo-iv/capitulo-ii/#articulo-48>
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Justicia Nicaragua*. Obtenido de Justicia Nicaragua: <https://nicaragua.justia.com/nacionales/constitucion-politica-de-nicaragua/titulo-iv/capitulo-i/#:~:text=fuera%20de%20%C3%A9l-,Art%C3%ADculo%2027.,posici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20condici%C3%B3n%20socia>
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Legislacion Asamblea* . Obtenido de Legislacion Asamblea: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/10fa0619155a2e2a062570a1005811fc?OpenDocument#:~:text=Art%C3%ADculo%201.,sociedad%20civil%20para%20la%20juventud>.
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Legislacion Asamblea* . Obtenido de Legislacion Asamblea : [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(%24All\)/A9C40A0691973788062577580056B04E](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/(%24All)/A9C40A0691973788062577580056B04E)
- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Legislacion Asamblea* . Obtenido de Legislacion Asamblea : <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/bbe90a5bb646d50906257265005d21f8/6b6fc62ab52a976c06257b0a006131f0?opendocument>

- Asamblea, N. (26 de 09 de 2020). *Poder Judicial* . Obtenido de Poder Judicial :
<https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- Baltodano, E. P. (28 de 09 de 2020). *Cosep*. Obtenido de Cosep:
https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/mercado_laboralenfoque_genero.pdf
- Baltodano, O. (08 de 11 de 2014). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*.
Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo:
https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/mercado_laboralenfoque_genero.pdf
- Baltodano, O. (11 de 28 de 2020). *Programas de las Naciones Unidas*. Obtenido de Programas de
las Naciones Unidas:
https://www.undp.org/content/dam/nicaragua/docs/Publicaciones/2015/NIC_2Investigacion%20brechas%20genero%20mercado%20laboral.pdf?download
- Bannock, G. (1999). *Diccionario de economia*. Mexico: Trillas. Recuperado el 20 de noviembre de
2020
- Bannock, G. (1999). *Diccionario de economia*. Mexico: Trillas. Recuperado el 20 de noviembre de
2020
- Barcelona, U. A. (s.f.). Recuperado el 14 de noviembre de 2020, de
<https://core.ac.uk/download/pdf/13326812.pdf>
- Becker, G. (s.f.). *Teoria del capital humano*. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de
<https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>
- Becker, G. (s.f.). *Teoria del capital humano* .
- Carazo, J. (2008). *Economipedia*. Recuperado el 05 de agosto de 2020, de
<https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html#:~:text=La%20brecha%20salarial%20es%20la,gana%20un%20hombre%20de%20media>.
- Carazo, J. (2008). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html#:~:text=La%20brecha%20salarial%20es%20la,gana%20un%20hombre%20de%20media>.
- Carazo, J. (14 de 06 de 2020). *economipedia*. Obtenido de economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html#:~:text=La%20brecha%20salarial%20es%20la,gana%20un%20hombre%20de%20media>.

Carrion, E. A. (15 de 12 de 2015). *FIDEG*. Obtenido de FIDEG: http://fideg.org/wp-content/uploads/2017/02/Dinmica_de_las_Mujeres_en_el_Mercado_Laboral_Nicaraguenese.pdf

Carrion, E. A. (15 de 12 de 2015). *FIDEG*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de FIDEG: http://fideg.org/wp-content/uploads/2017/02/Dinmica_de_las_Mujeres_en_el_Mercado_Laboral_Nicaraguenese.pdf

Castro, L. H. (26 de 10 de 2020). *Funides*. Obtenido de Funides: <https://funides.com/wp-content/uploads/2020/01/Informe-empleo.pdf>

CEPAL. (s.f.). Recuperado el 13 de noviembre de 2020, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4788/S01020119_es.pdf?...1

Cepal. (25 de julio de 2009). *Cepal*. Obtenido de Cepal : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3697/1/S2009229_es.pdf

CEPAL. (2016). *Brecha de genero*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

CEPAL. (2018). Recuperado el 14 de diciembre de 2020, de <https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=1617&idioma=e>

CEPAL. (2018). Recuperado el 14 de diciembre de 2020, de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-alcaldesas-electas>

CEPAL. (16 de 09 de 2020). Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/informe_beijing25_nicaragua_final.pdf

CEPAL. (17 de 09 de 2020). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL: https://oig.cepal.org/sites/default/files/nicaragua_2006_2010_pneg.pdf

chafuen, A. A. (s.f.). *Christians for freedom : late-scholastic economics*. San Francisco: Ignatius Press. Recuperado el 15 de septiembre de 2020

Chafuen, A. A. (s.f.). *Christians for freedom : late-scholastic economics*. San Francisco: Ignatius Press.

Conceptos juridicos. (s.f.). Recuperado el 10 de noviembre de 2020, de <https://www.conceptosjuridicos.com/estado-civil/>

corporativo., a. (s.f.). *significados*. Recuperado el 24 de septiembre de 2020, de <https://www.significados.com/empleo/>

DE LA CAL BARREDO, M. L. (s.f.). *ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ANALISIS DEL MERCADO LABORAL*. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de <https://www.doccity.com/es/enfoques-teoricos-para-el-analisis-del-mercado-laboral/5081966/>

Economía. (8 de abril de 2013). Recuperado el 12 de agosto de 2020, de <https://www.pqs.pe/economia/que-es-la-canasta-basica-para-que-sirve>

Economía. (8 de abril de 2013). Obtenido de <https://www.pqs.pe/economia/que-es-la-canasta-basica-para-que-sirve>

Economipedia. (s.f.). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Economispedia. (s.f.). Recuperado el 12 de noviembre de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/curva-de-lorenz.html>

Elestado.net. (s.f.). *Elestado.net*. Recuperado el 19 de septiembre de 2020, de <https://elestado.net/2019/01/28/aumenta-participacion-politica-mujer-nicaragua/>

Encolombia . (s.f.). Obtenido de <https://encolombia.com/economia/macroeconomia/crecimientoeconomico/>

Expansión. (06 de 12 de 2020). *Datos macros* . Obtenido de Datos macros : <https://datosmacro.expansion.com/demografia/estructura-poblacion/nicaragua?anio=1960>

Gamboa, M. (25 de 08 de 2009). *CEPAL*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3697/S2009229_es.pdf?sequence=1

Gamboa, M. (25 de 08 de 2009). *CEPAL* . Obtenido de CEPAL : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3697/S2009229_es.pdf?sequence=1

Gamboa, M. (09 de 10 de 2020). *Paho*. Obtenido de Paho: https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=publicaciones-antteriores&alias=284-flexibilizacion-del-mercado-laboral-en-nicaragua-pnud&Itemid=235

Gil, S. (2008). *Economipedia*. Recuperado el 23 de abril de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

Gil, S. (2008). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

Gil, S. (2018). *Economipedia*. Recuperado el 11 de septiembre de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/ingreso.html>

Gil, S. (2018). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/ingreso.html>

- González, I. E. (06 de 12 de 2020). *UNFPA*. Obtenido de <https://www.unfpa.org/sites/default/files/admin-resource/Nicaragua-Analisis-de-Situacion-de-Poblacion.pdf>
- Groups. (06 de 12 de 2020). *kilm*. Obtenido de kilm: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501573.pdf
- Guías jurídicas*. (s.f.). Recuperado el 12 de noviembre de 2020, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTY0tztbLUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5x
- INIDE. (2017). *Informe de empleo*. Managua. Recuperado el 12 de noviembre de 2020, de <https://www.inide.gob.ni/docs/Ech/Publicacion%20ECH%20III%20Trimestre%202019.pdf>
- jimenez, A. (24 de diciembre de 2016). *el blog de salomon*. Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de <https://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/causas-del-desempleo-teoria-neoclasica-vs-teoria-keynesiana>
- Judicial, P. (10 de 03 de 2003). *cepal*. Recuperado el 08 de septiembre de 2020, de cepal: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley648_nic.pdf
- Juventud, S. d. (16 de 09 de 2020). *Celaju*. Obtenido de Celaju : <http://politicaddejuventud.celaju.net/wp-content/uploads/2014/05/plan-de-accion-2005-2015.pdf>
- Keynes, J. M. (1992).
- Kiziryan., M. (2017). *Economipedia*. Recuperado el 29 de agosto de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Lopez, J. (18 de 09 de 2020). *agentes del Cambio*. Obtenido de agentes del Cambio: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/08267.pdf>
- Maria Luz de la cal Barredo, G. O. (s.f.). *ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ANALISIS DEL MERCADO LABORAL*. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de <https://www.doccity.com/es/enfoques-teoricos-para-el-analisis-del-mercado-laboral/5081966/>
- Martinez, J. (25 de agosto de 2017). *Econosublime*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <http://www.econosublime.com/2018/01/demanda-trabajo-oferta-trabajo.html>
- Marx, K. (1867). *El capital*. Hamburgo. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/HPE986.html>
- Marx, K. (1867). *El capital*. Hamburgo.

- Matamorros, R. M. (27 de 09 de 2020). *Revista mensual de análisis de Nicaragua y Centroamérica*.
Obtenido de Revista mensual de análisis de Nicaragua y Centroamérica:
<https://www.envio.org.ni/articulo/5164>
- Milenio*. (2020). Recuperado el 03 de septiembre de 2020, de
<https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/derechos-humanos/desigualdad-de-genero>
- Milenio*. (2020). Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/derechos-humanos/desigualdad-de-genero>
- Nacional, A. (14 de 02 de 2008). *Cepal* . Obtenido de Cepal :
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley648_nic.pdf
- Narvaez, A. B. (05 de 10 de 2005). *Banco Central de Nicaragua*. Obtenido de Banco Central de Nicaragua: https://bcn.gob.ni/estadisticas/estudios/2014/DT-5_Determinantes_del_ingreso_laboral_de_Nicaraguda.pdf
- Narváez, A. B. (28 de 09 de 2005). *Banco Central de Nicaragua*. Obtenido de Banco Central de Nicaragua: https://www.bcn.gob.ni/estadisticas/estudios/2014/DT-5_Determinantes_del_ingreso_laboral_de_Nicaraguda.pdf
- NHRINicaragua. (29 de 09 de 2020). *NHRINicaragua* . Obtenido de NHRINicaragua:
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MRr1g3VUI8YJ:https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SocialProtection/NHRI/NHRINicaraguaSPA.doc+&cd=12&hl=es-419&ct=clnk&gl=ni>
- OMS. (2010). Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de
<https://www.who.int/topics/gender/es/>
- OMS. (2010). Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- Organizacion Internacional de Trabajo . (2012). *Combatiendo la desigualdad desde lo de basico* .
En P. d. Unidas, *Piso de Igualdad Social e igualdad de género* (pág. 10). Costo Rica: OIT.
- Pacheco, O. B. (2014). *Inserción Laboral* . En O. B. Pacheco, *Brechas de Ingresos y Segmentación en el Mercado de Trabajo de Nicaragua: Con un enfoque de género* (pág. 32). Managua : Naciones Unidas .
- Pacheco, O. B. (15 de noviembre de 2014). *Programa de Las Naciones Unidas*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de Programa de Las Naciones Unidas:
https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/mercado_laboralenfoque_genero.pdf
- Pacheco, O. B. (15 de noviembre de 2014). *Programa de Las Naciones Unidas* . Obtenido de Programa de Las Naciones Unidas :
https://cosep.org.ni/rokdownloads/main/cosep/mercado_laboralenfoque_genero.pdf

- Padilla, S. (2017). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- PNUD. (18 de 09 de 2020). *Programas de las Naciones Unidas Para el Desarrollo*. Obtenido de Programas de las Naciones Unidas Para el Desarrollo: https://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=51929
- Policonomics*. (2017). Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de <https://policonomics.com/es/equilibrio-mercado/#:~:text=El%20equilibrio%20de%20mercado%20ocurre,cantidad%20ofertada%20por%20las%20empresas.&text=Si%20el%20precio%20de%20demanda,de%20oferta%20la%20cantidad%20disminuir%C3%A1>.
- Programa de las naciones unidas . (26 de 09 de 2020). *Procurement*. Obtenido de Procurement: https://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=51929
- Raffino., M. E. (17 de enero de 2019). *Concepto.de*. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de <https://concepto.de/salario/>
- Raffino., M. E. (17 de enero de 2019). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/salario/>
- Ricardo, D. (1817). *Ley de hierro de los sueldos*. Recuperado el 05 de septiembre de 2020, de <http://laleydehierro.blogspot.com/2013/02/los-objetivos-de-la-presenteentrada-son.html>
- Ricardo, D. (1817). *Ley de hierro de los sueldos*.
- Salvatore, D. (2009). *Microeconomia*. (F. L. Herrera, Ed.) Mexico: Mc graw hill. Recuperado el 14 de diciembre de 2020, de https://www.academia.edu/37060018/Libro_Microeconomia_de_Dominick_Salvatore
- Sánchez, J. (s.f.). *Economipedia*. Recuperado el 22 de abril de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/politica-economica.html#:~:text=Mediante%20el%20control%20de%20las,un%20Estado%20y%20su%20Administraci%C3%B3n>.
- Sanchez, J. (s.f.). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/politica-economica.html#:~:text=Mediante%20el%20control%20de%20las,un%20Estado%20y%20su%20Administraci%C3%B3n>.
- Sandino., N. (s.f.). *el 19 digital*. Recuperado el 19 de septiembre de 2020, de <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:100956-nicaragua-un-pais-de-igualdad-de-genero-y-empoderamiento-de-la-mujer>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las Naciones*. Londres: William Strahan, Thomas Cadell. Recuperado el 06 de septiembre de 2020, de

[http://www3.uah.es/econ/hpeweb/HPE983.html#:~:text=Smith%20resume%20su%20idea%20del,el%20nuevo%20capital%22%20\(p](http://www3.uah.es/econ/hpeweb/HPE983.html#:~:text=Smith%20resume%20su%20idea%20del,el%20nuevo%20capital%22%20(p)

Smith, A. (1776). *La riqueza de las Naciones*. Londres: William Strahan, Thomas Cadell.

Trabajo, O. I. (17 de 09 de 2020). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_429097.pdf

Utelblog. (agosto de 2013). Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para-ley-de-la-oferta-y-demanda/>

Varian, H. R. (2005). *Microeconomia Intermedia: un enfoque actual*. Barcelona, España. Recuperado el 14 de diciembre de 2020, de <https://claseseconomia2015.files.wordpress.com/2016/03/microeconomia-intermedia-varian-1.pdf>

Vílchez, G. Y. (06 de Febrero de 2003). *Oficina Internacional del Trabajo*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo : https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&alias=246-diagnostico-genero-y-mercado-laboral-en-nicaragua-oit&category_slug=publicaciones-antteriores&Itemid=235

Wagel, I. (23 de 09 de 2020). *Tusalario.org/Nicaragua*. Obtenido de Tusalario.org/Nicaragua: <https://tusalario.org/nicaragua/tu-salario/igualdad-salarial/brecha-salarial-de-genero-preguntas-frecuentes>

Wolters Kluwer. (s.f.). Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjlxNLtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAxYgt5DUAAAA=WKE#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20econ%C3%B3mica%20keynesiana%20aborda,dependen%20de%20una%20mis

Anexos

Anexos 1

Encuesta Aplicada.



Encuesta: Mercado laboral en el municipio de Managua.

El objetivo de esta encuesta, es analizar el comportamiento del mercado laboral, en el municipio de Managua. Dicha encuesta será llenada por personas entre los 18 y 60 años, que viven en el municipio de managua.

Para tal motivo la encuesta consta de 2 partes (datos generales y laborales).

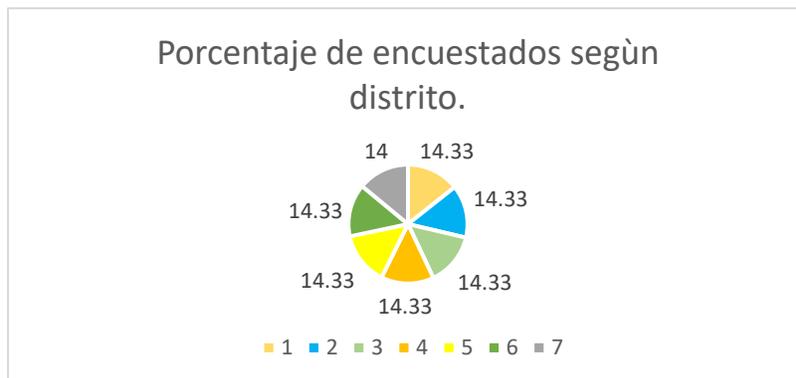
Gracias por la ayuda brindada.

1. Datos Generales.	2. Laborales
1.1. Distrito: _____	2.1 Nivel Académico: <input type="checkbox"/> Sin estudios <input type="checkbox"/> E. primarios <input type="checkbox"/> E. secundarios <input type="checkbox"/> E. Universitarios <input type="checkbox"/> Otros Carrera técnica _____.
1.2. Edad: ____ 1.3 Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	2.2 En que institución académica realizo sus estudios: <input type="checkbox"/> Publico <input type="checkbox"/> Privado.
1.4 Hijos: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1.5 Cuantos hijos: ____ SI NO	2.3 Profesión: _____
1.6 vivienda: <input type="checkbox"/> Propia <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Rentada <input type="checkbox"/> Familiar	2.4 años ejerciendo esta ocupación: _____
1.7 Tiene título de propiedad de su vivienda _____	2.5 su jefe es hombre o mujer. _____
1.8 Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Union libre	2.6 ¿Su trabajo laboral es informal o formal? _____
1.9 ¿Tiene enfermedades crónicas? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	2.7 ¿Ingreso mensual aproximado? _____
	2.8 ¿cuánto de su ingreso es destinado ahorro? _____

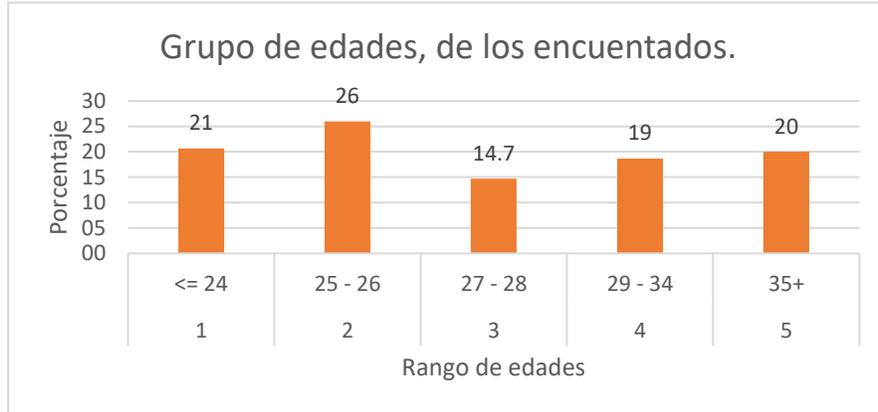
Anexo 2 Respuestas de la encuesta.

Preguntas.

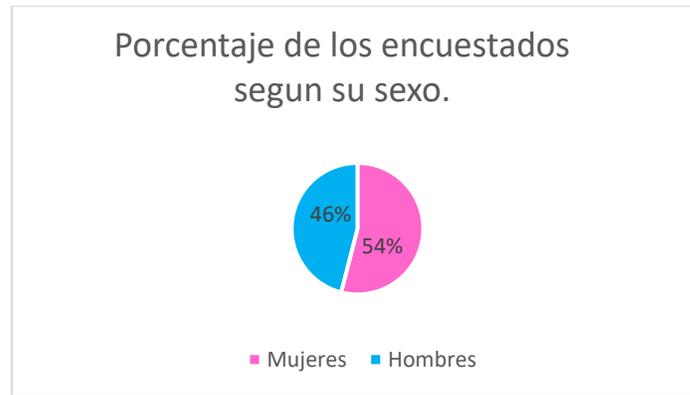
1.1 Distrito



1.2 Edad



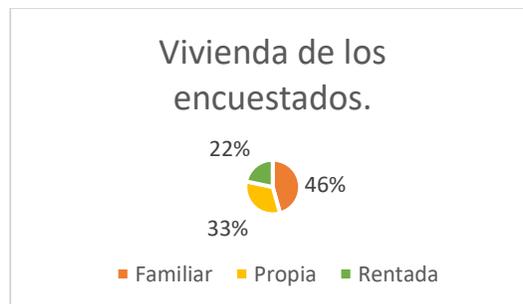
1.3 Sexo



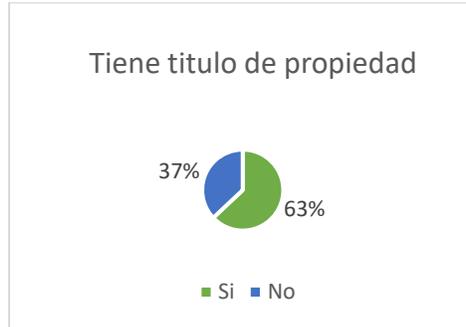
1.4 Tiene hijos o no.



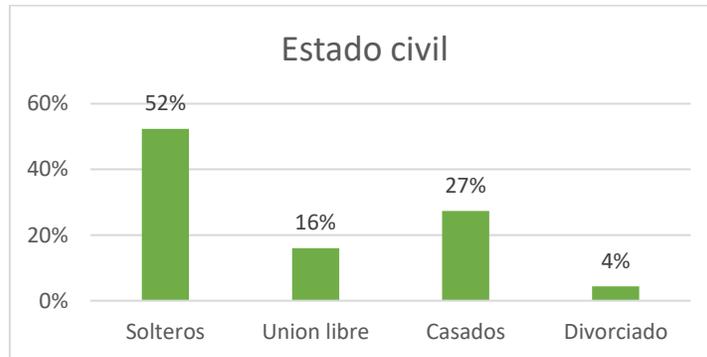
1.6 Vivienda.



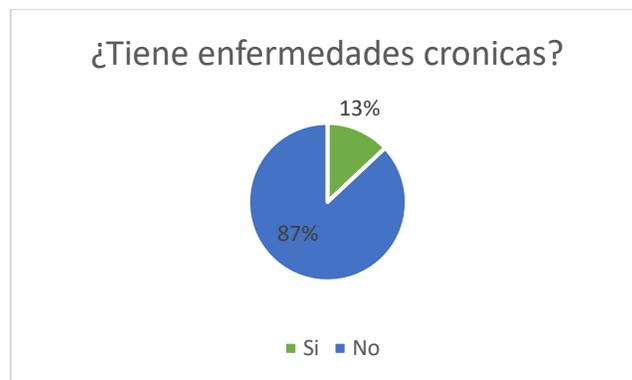
1.7 ¿Tiene título de propiedad?



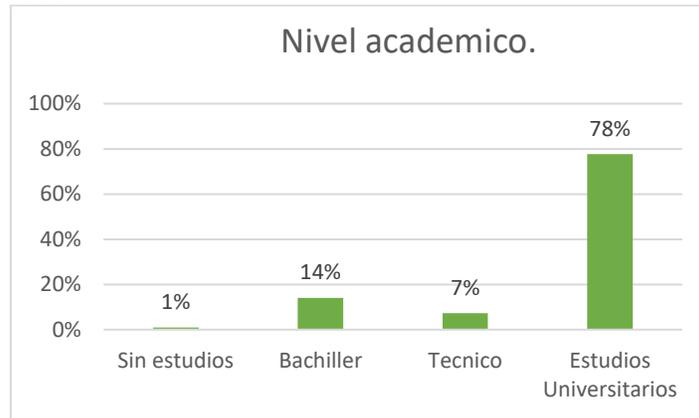
1.8 Estado Civil



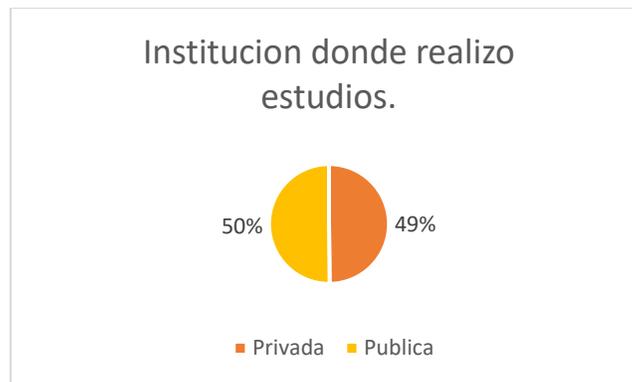
1.9 ¿Tiene enfermedades crónicas?



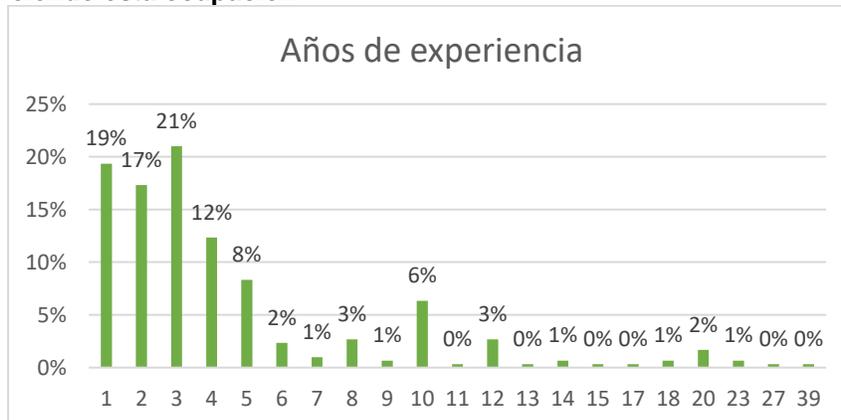
2.1 Nivel Académico.



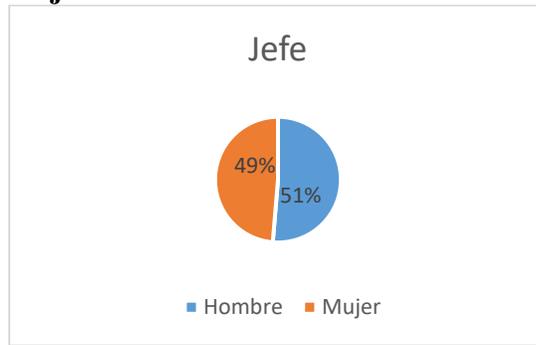
2.2 En que institución académica realizo sus estudios.



2.4 Años ejerciendo esta ocupación



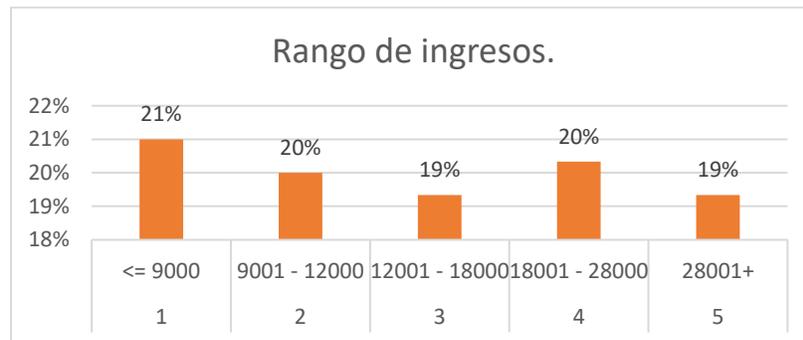
2.5 su jefe es hombre o mujer.



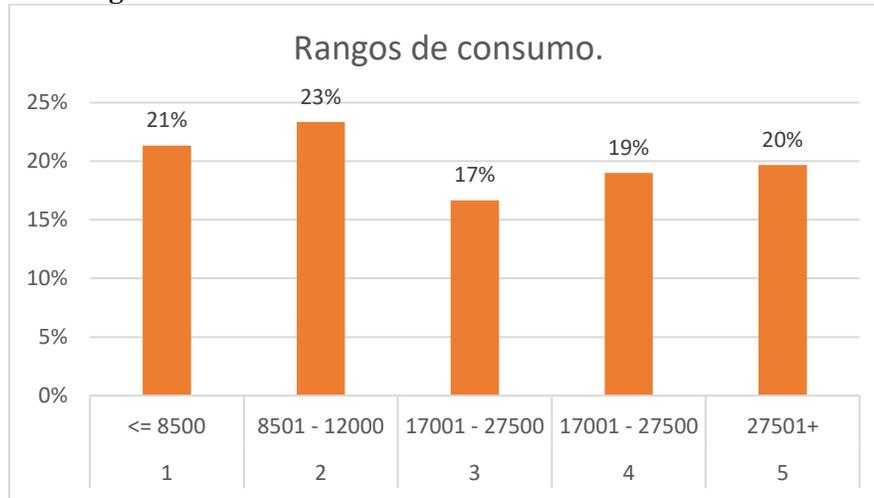
2.6 ¿Su trabajo laboral es informal o formal?



2.7 ¿Ingreso mensual aproximado?



2.8 ¿cuánto de su ingreso es destinado consumo?



Anexos 3

Tablas de modelos completos.

Modelo 1, sexo

Resumen del modelo

ingreso (Agrupada)	Modelo	R	R cuadrado ^b	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<= 9000	1	,990 ^a	,980	,980	1095,252	1,252
9001 - 12000	1	,996 ^a	,993	,993	909,928	1,859
12001 - 18000	1	,994 ^a	,988	,988	1710,555	1,692
18001 - 28000	1	,991 ^a	,982	,981	3349,988	1,874
28001+	1	,927 ^a	,860	,855	16984,037	1,564

ANOVA

ingreso (Agrupada)	Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<= 9000	1	Regresión	3672555833,3	2	1836277916,6	1530,772	,000 ^c
		Residuo	73174166,667	61	1199576,503		
		Total	3745730000,0	63			
9001 - 12000	1	Regresión	6765797775,3	2	3382898887,6	4085,778	,000 ^c
		Residuo	48022224,694	58	827969,391		
		Total	6813820000,0	60			

12001 - 18000	1	Regresión	13718964000,	2	6859482000,0	2344,321	,000 ^c
			000		00		
		Residuo	163856000,00	56	2926000,000		
			0				
		Total	13882820000,	58			
			000 ^d				
18001 - 28000	1	Regresión	35951537413,	2	17975768706,	1601,773	,000 ^c
			793		897		
		Residuo	662122586,20	59	11222416,715		
			7				
		Total	36613660000,	61			
			000 ^d				
28001+	1	Regresión	98844949393,	2	49422474696,	171,334	,000 ^c
			939		970		
		Residuo	16153620606,	56	288457510,82		
			061		3		
		Total	114998570000	58			
			,000 ^d				

Coeficientes

ingreso (Agrupada)	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		95,0% intervalo de confianza para B			
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
<= 9000	1	HOMBR	7822,222	210,781	,664	37,111	,000	7400,739	8243,705
		E							
		MUJER	7491,667	182,542	,734	41,041	,000	7126,651	7856,682
9001 - 12000	1	HOMBR	10832,258	163,428	,731	66,282	,000	10505,122	11159,395
		E							
		MUJER	10386,207	168,969	,678	61,468	,000	10047,978	10724,436
12001 - 18000	1	HOMBR	15533,333	403,182	,559	38,527	,000	14725,663	16341,004
		E							
		MUJER	15310,000	270,463	,822	56,607	,000	14768,198	15851,802
18001 - 28000	1	HOMBR	24779,310	622,077	,697	39,833	,000	23534,537	26024,084
		E							

		MUJER	23812,500	592,200	,704	40,210	,000	22627,511	24997,489
28001+	1	HOMBR	43257,576	2956,541	,733	14,631	,000	37334,912	49180,240
		E							
		MUJER	38520,000	3396,807	,568	11,340	,000	31715,377	45324,623

Modelo 2, nivel academico

Resumen del modelo

ingreso (Agrupada)	Modelo	R	R cuadrado ^b	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<= 9000	1	,991 ^a	,982	,981	1061,080	1,264
9001 - 12000	1	,997 ^e	,993	,993	912,046	2,166
12001 - 18000	1	,994 ^e	,988	,988	1715,029	1,658
18001 - 28000	1	,991 ^e	,982	,981	3336,338	1,715
28001+	1	,929 ^a	,862	,852	17121,210	1,677

ANOVA

ingreso (Agrupada)	Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<= 9000	1	Regresión	3679302467,532	4	919825616,883	816,976	,000 ^c
		Residuo	66427532,468	59	1125890,381		
		Total	3745730000,000 ^d	63			
9001 - 12000	1	Regresión	6766405777,409	3	2255468592,470	2711,459	,000 ^e
		Residuo	47414222,591	57	831828,467		
		Total	6813820000,000 ^d	60			
12001 - 18000	1	Regresión	13721047169,811	3	4573682389,937	1554,974	,000 ^e
		Residuo	161772830,189	55	2941324,185		
		Total	13882820000,000 ^d	58			
18001 - 28000	1	Regresión	35968053076,923	3	11989351025,641	1077,099	,000 ^e
		Residuo	645606923,077	58	11131153,846		
		Total	36613660000,000 ^d	61			
28001+	1	Regresión	99169235576,923	4	24792308894,231	84,576	,000 ^c

Residuo	15829334423,077	54	293135822,650		
Total	114998570000,00 0 ^d	58			

Coeficientes

Ingreso (Agrupada)	Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
			B	Desv. Error	Beta				Límite inferior	Límite superior
<= 9000	1	Sin estudios	6000,000	750,297	,139	7,997	,000	4498,660	7501,340	
		bachiller	7385,714	231,547	,553	31,897	,000	6922,391	7849,038	
		técnico	7800,000	401,050	,337	19,449	,000	6997,500	8602,500	
		universitario	7854,545	184,710	,737	42,524	,000	7484,941	8224,150	
9001 - 12000	1	bachiller	10470,000	288,414	,401	36,302	,000	9892,460	11047,540	
		técnico	11285,714	344,721	,362	32,739	,000	10595,422	11976,006	
		universitario	10541,860	139,086	,837	75,794	,000	10263,346	10820,375	
12001 - 18000	1	bachiller	16000,000	990,172	,235	16,159	,000	14015,650	17984,350	
		técnico	14500,000	1212,709	,174	11,957	,000	12069,678	16930,322	
		universitario	15377,358	235,577	,950	65,275	,000	14905,251	15849,466	
18001 - 28000	1	bachiller	24000,000	1492,056	,280	16,085	,000	21013,326	26986,674	
		técnico	26950,000	1668,169	,282	16,155	,000	23610,797	30289,203	
		universitario	24092,308	462,667	,908	52,073	,000	23166,179	25018,436	
28001+	1	sinestudios	30000,000	17121,210	,088	1,752	,085	-4325,959	64325,959	
		bachiller	30000,000	9884,935	,153	3,035	,004	10181,898	49818,102	
		técnico	35000,000	12106,524	,146	2,891	,006	10727,882	59272,118	
		universitario	42317,308	2374,285	,900	17,823	,000	37557,154	47077,462	

Modelo 3, estado civil

Resumen del modelo						
ingreso (Agrupada)	Modelo	R	R cuadrado ^b	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<= 9000	1	,991 ^a	,981	,980	1089,929	1,179
9001 - 12000	1	,996 ^a	,993	,992	945,866	1,950
12001 - 18000	1	,994 ^a	,989	,988	1714,546	1,737
18001 - 28000	1	,991 ^a	,982	,981	3403,079	1,667
28001+	1	,947 ^a	,897	,889	14814,753	2,080

ANOVA							
ingreso (Agrupada)	Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<= 9000	1	Regresión	3675641240,161	4	918910310,040	773,529	,000 ^c
		Residuo	70088759,839	59	1187945,082		
		Total	3745730000,000 ^d	63			
9001 - 12000	1	Regresión	6763718930,481	4	1690929732,620	1890,021	,000 ^c
		Residuo	50101069,519	56	894661,956		
		Total	6813820000,000 ^d	60			
12001 - 18000	1	Regresión	13724078000,000	4	3431019500,000	1167,146	,000 ^c
		Residuo	158742000,000	54	2939666,667		
		Total	13882820000,000 ^d	58			
18001 - 28000	1	Regresión	35953545880,342	4	8988386470,085	776,136	,000 ^c
		Residuo	660114119,658	57	11580949,468		
		Total	36613660000,000 ^d	61			
28001+	1	Regresión	103146816850,70	4	25786704212,675	117,492	,000 ^c
		Residuo	11851753149,298	54	219476910,172		
		Total	114998570000,00 ^d	58			

		Coeficientes							
		Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		95,0% intervalo de confianza para B		
ingreso (Agrupada)	Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
<= 9000	1	soltero	7445,161	195,757	,677	38,033	,000	7053,452	7836,870
		unionlibre	8090,909	328,626	,438	24,620	,000	7433,330	8748,488
		casado	7589,474	250,047	,541	30,352	,000	7089,131	8089,816
		divorciado	8450,000	770,696	,195	10,964	,000	6907,841	9992,159
9001 - 12000	1	soltero	10597,059	162,215	,749	65,327	,000	10272,104	10922,014
		unionlibre	10681,818	285,189	,429	37,455	,000	10110,515	11253,121
		casado	10550,000	252,793	,478	41,734	,000	10043,594	11056,406
		divorciado	11500,000	945,866	,139	12,158	,000	9605,203	13394,797
12001 - 18000	1	soltero	15430,000	313,032	,717	49,292	,000	14802,409	16057,591
		unionlibre	15910,000	542,187	,427	29,344	,000	14822,981	16997,019
		casado	14916,667	494,947	,439	30,138	,000	13924,358	15908,975
		divorciado	15166,667	699,960	,315	21,668	,000	13763,331	16570,003
18001 - 28000	1	soltero	23956,410	544,929	,782	43,962	,000	22865,209	25047,611
		unionlibre	25422,222	1134,360	,399	22,411	,000	23150,706	27693,739
		casado	24480,000	1076,148	,405	22,748	,000	22325,050	26634,950
		divorciado	24233,333	1964,769	,219	12,334	,000	20298,952	28167,715
28001+	1	soltero	35517,391	3089,090	,502	11,498	,000	29324,140	41710,643
		unionlibre	37857,143	5599,450	,295	6,761	,000	26630,921	49083,365
		casado	44762,963	2851,101	,686	15,700	,000	39046,850	50479,075
		divorciado	100000,000	14814,753	,295	6,750	,000	70298,208	129701,792

Modelo 4, Hijos

		Resumen del modelo				
ingreso (Agrupada)	Modelo	R	R cuadrado ^b	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<= 9000	1	,990 ^a	,980	,979	1104,850	1,212
9001 - 12000	1	,996 ^a	,993	,992	937,745	2,012
12001 - 18000	1	,994 ^a	,988	,988	1713,693	1,714
18001 - 28000	1	,991 ^a	,982	,981	3382,181	1,729
28001+	1	,931 ^a	,866	,861	16574,834	1,652

ANOVA

ingreso (Agrupada)	Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<= 9000	1	Regresión	3671267727,273	2	1835633863,636	1503,764	,000 ^c
		Residuo	74462272,727	61	1220692,996		
		Total	3745730000,000 ^d	63			
9001 - 12000	1	Regresión	6762816742,081	2	3381408371,041	3845,278	,000 ^c
		Residuo	51003257,919	58	879366,516		
		Total	6813820000,000 ^d	60			
12001 - 18000	1	Regresión	13718362352,94 ¹	2	6859181176,471	2335,642	,000 ^c
		Residuo	164457647,059	56	2936743,697		
		Total	13882820000,00 ^{0^d}	58			
18001 - 28000	1	Regresión	35938750238,09 ⁵	2	17969375119,04 ⁸	1570,866	,000 ^c
		Residuo	674909761,905	59	11439148,507		
		Total	36613660000,00 ^{0^d}	61			
28001+	1	Regresión	99613962664,27 ⁷	2	49806981332,13 ⁹	181,298	,000 ^c
		Residuo	15384607335,72 ³	56	274725130,995		
		Total	114998570000,0 ^{00^d}	58			

Coeficientes

ingreso (Agrupada)	Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
			B	Desv. Error	Beta				Límite inferior	Límite superior
<= 9000	1	Si hijos	7550,000	201,717	,676	37,429	,000	7146,642	7953,358	
		No hijos	7709,091	192,330	,724	40,083	,000	7324,504	8093,678	
9001 - 12000	1	Si hijos	10615,385	183,907	,656	57,721	,000	10247,255	10983,514	
		No hijos	10617,647	160,822	,750	66,021	,000	10295,727	10939,567	
12001 - 18000	1	Si hijos	15400,000	349,806	,640	44,024	,000	14699,254	16100,746	
		No hijos	15364,706	293,896	,760	52,279	,000	14775,962	15953,450	
18001 - 28000	1	Si hijos	24500,000	775,926	,558	31,575	,000	22947,377	26052,623	
		No hijos	24169,048	521,882	,819	46,311	,000	23124,764	25213,331	
28001+	1	Si hijos	45258,065	2976,928	,743	15,203	,000	39294,561	51221,568	
		No hijos	36574,074	3189,828	,560	11,466	,000	30184,080	42964,068	

Modelo 5, Tipo de trabajo.

Resumen del modelo

ingreso (Agrupada)	Modelo	R	R cuadrado ^b	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<= 9000	1	,990 ^a	,980	,979	1107,565	1,221
9001 - 12000	1	,996 ^a	,993	,992	923,799	1,935
12001 - 18000	1	,994 ^a	,988	,988	1710,206	1,711
18001 - 28000	1	,991 ^a	,982	,981	3382,931	1,741
28001+	1	,929 ^a	,863	,858	16759,997	1,562

ANOVA

ingreso (Agrupada)	Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<= 9000	1	Regresión	3670901328,671	2	1835450664,336	1496,251	,000 ^e
		Residuo	74828671,329	61	1226699,530		
		Total	3745730000,000 ^d	63			
9001 - 12000	1	Regresión	6764322571,819	2	3382161285,910	3963,142	,000 ^e
		Residuo	49497428,181	58	853403,934		
		Total	6813820000,000 ^d	60			
12001 - 18000	1	Regresión	13719031036,415	2	6859515518,207	2345,292	,000 ^e
		Residuo	163788963,585	56	2924802,921		
		Total	13882820000,000 ^d	58			
18001 - 28000	1	Regresión	35938451058,824	2	17969225529,412	1570,157	,000 ^e
		Residuo	675208941,176	59	11444219,342		
		Total	36613660000,000 ^d	61			
28001+	1	Regresión	99268309327,731	2	49634154663,866	176,698	,000 ^e
		Residuo	15730260672,269	56	280897512,005		
		Total	114998570000,000 ^d	58			

ingreso (Agrupada)	Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			95,0% intervalo de confianza para B	
			B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
<= 9000	1	informal	7681,818	333,943	,416	23,003	,000	7014,057	8349,579
		formal	7623,077	153,592	,898	49,632	,000	7315,952	7930,202
9001 - 12000	1	informal	10364,706	224,054	,518	46,260	,000	9916,213	10813,199
		formal	10716,279	140,878	,851	76,068	,000	10434,281	10998,277
12001 - 18000	1	informal	15085,714	646,397	,339	23,338	,000	13790,826	16380,603
		formal	15419,608	239,477	,935	64,389	,000	14939,878	15899,337
18001 - 28000	1	informal	24580,000	1069,777	,406	22,977	,000	22439,382	26720,618
		formal	24211,765	473,705	,904	51,111	,000	23263,883	25159,646
28001+	1	informal	31557,143	6334,684	,246	4,982	,000	18867,247	44247,039
		formal	42541,176	2346,869	,896	18,127	,000	37839,833	47242,520

Anexo 4

Hipótesis. Prueba de Wald.

Prueba de hipótesis 1, modelo 1 sexo.

Wald Test:
Equation: Untitled

Test Statistic	Value	df	Probability
t-statistic	1.152407	298	0.2501
F-statistic	1.328042	(1, 298)	0.2501
Chi-square	1.328042	1	0.2492

Null Hypothesis: C(1)= C(2)

Null Hypothesis Summary:

Normalized Restriction (= 0)	Value	Std. Err.
C(1) - C(2)	0.189748	0.164653

Restrictions are linear in coefficients.

Prueba de hipótesis 2, modelo 2, Nivel academico

Wald Test:
Equation: Untitled

Test Statistic	Value	df	Probability
t-statistic	0.381181	296	0.7033
F-statistic	0.145299	(1, 296)	0.7033
Chi-square	0.145299	1	0.7031

Null Hypothesis: C (1) = C (2)
Null Hypothesis Summary:

Normalized Restriction (= 0)	Value	Std. Err.
C (1) - C (2)	0.309524	0.812012

Restrictions are linear in coefficients.

Prueba de hipótesis 3, modelo 3, estado civil.

Wald Test:
Equation: Untitled

Test Statistic	Value	df	Probability
t-statistic	0.588640	296	0.5566
F-statistic	0.346497	(1, 296)	0.5566
Chi-square	0.346497	1	0.5561

Null Hypothesis: C (1) =C (2)
Null Hypothesis Summary:

Normalized Restriction (= 0)	Value	Std. Err.
C (1) - C (2)	0.138270	0.234897

Restrictions are linear in coefficients.

Prueba de hipótesis 4, modelo 4, existencia de hijos

Wald Test:
Equation: Untitled

Test Statistic	Value	df	Probability
t-statistic	-0.089968	298	0.9284
F-statistic	0.008094	(1, 298)	0.9284
Chi-square	0.008094	1	0.9283

Null Hypothesis: C (1) =C (2)
Null Hypothesis Summary:

Normalized Restriction (= 0)	Value	Std. Err.
C (1) - C (2)	-0.014932	0.165971

Restrictions are linear in coefficients.

Prueba de hipótesis 5, modelo 5, tipo de trabajo

Wald Test:
Equation: Untitled

Test Statistic	Value	df	Probability
t-statistic	-1.444022	298	0.1498
F-statistic	2.085201	(1, 298)	0.1498
Chi-square	2.085201	1	0.1487

Null Hypothesis: C (1) =C (2)
Null Hypothesis Summary:

Normalized Restriction (= 0)	Value	Std. Err.
C (1) - C (2)	-0.312655	0.216517

Restrictions are linear in coefficients.

Anexo 5

Propensión marginal.

			Coeficientes					95,0% intervalo de confianza para B	
			Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
ingreso (Agrupada)	Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
<= 9000	1	ingreso	,954	,010	,997	99,166	,000	,934	,973
9001 - 12000	1	ingreso	,963	,007	,998	132,366	,000	,948	,977
12001 - 18000	1	ingreso	,915	,013	,994	70,817	,000	,889	,941
18001 - 28000	1	ingreso	,964	,030	,972	32,263	,000	,904	1,023
28001+	1	ingreso	,903	,016	,991	54,846	,000	,870	,936

Anexo 6

Coefficiente de Gini

	xi:	ni	personas acumuladas	Ing.Total	Ing.T.Ac.	Por.Ing.Total/Ing.T.Ac.		Igualdad	Indice de Gini	
	1	2	Ni	xi*ni	xj*nj	pi=(Ni/N)*100	=(xi*ni/xj*nj)*100	qe=pi	Acumulado	
			3	4=1*2	5	=(3/suma2)*100	=(5/suma4)*100	8=6-7	10=8/6	
Quintil	Ingreso medio	PERSONAS								
						0.00	0.00	0.00	0.00	
1	7633.33	63	63.00	480.900.00	480.900.00	21.0000	8.1772	12.82	21.00	0.6106
2	10616.67	60	123.00	637.000.00	1.117.900.00	41.0000	19.0087	21.99	41.00	0.5615
3	15379.31	58	181.00	892.000.00	2.009.900.00	60.3333	34.1762	26.16	60.33	0.4984
4	24272.13	61	242.00	1.480.600.00	3.490.500.00	80.6667	59.3522	21.31	80.67	0.4053
5	41215.52	58	300.00	2.390.500.00	5.881.000.00	100.0000	100.0000	0.00	100.00	0.2716

