



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Recinto universitario Carlos Fonseca Amador.

Comportamiento del empleo formal e inferencia sobre nivel de vida de los habitantes de la zona urbana del municipio de Nandaime periodo 2015-2020.

Trabajo monográfico para optar al título de licenciado en Economía.

Bra. Hayling Francela Araujo Padilla.

Tutor: MSc. Luis Bravo.

Managua, febrero 2021.

¡A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!

I) Agradecimiento.

A Dios, porque él fue mi guía durante todo este largo camino, porque en el encontraba nuevamente mi camino cuando perdía el rumbo de mis objetivos. A mis padres porque ellos han sido mi pilar y mi refugio ya que sin su ayuda no hubiese podido cumplir esta meta.

A todos y cada uno de mis maestros, que con mucho esmero día a día sembraban la semilla del conocimiento, herramienta vital para mi futuro camino.

II) Dedicatoria.

A mis padres, porque este logro no hubiese sido realizado sin ellos, porque ellos sembraron esperanza en mí y hoy les estoy retribuyendo. A mi abuela porque sus consejos me permitieron siempre estar constante, porque ella me formo y hoy la honra con este logro.

A todas aquellas personas que de alguna manera estuvieron presentes en mi formación y me brindaron su apoyo y solidaridad.

INDICE.

I) Agradecimiento.....	1
II) Dedicatoria.....	
III) Glosario.....	
IV) Resumen.	
Capítulo 1. ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS.	1
1.1. Introducción.	1
1.2. Planteamiento del Problema.....	4
1,2,1, Sistematización del problema.	4
1.3. Formulación del problema.	5
1.4. Justificación.	5
1.5. Objetivos de la Investigacion.....	6
1.5.1. Objetivo general.	6
1.5.1.1. Objetivos Específicos.....	6
Capítulo 2. Marco Referencial.	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2. Marco Teórico.	9
2.1.1.2. Teorías del empleo.....	9
2.1.1.3. Clásicos.....	9
2.1.1.3.1. Adam Smith.	10
2.1.1.4. Enfoque Marxista.....	12
2.2. Neoclásicos.	14
2.2.1. Demanda de trabajo según Neoclásicos.	16
2.2.1.2. Oferta de trabajo según neoclásicos.....	19
2.2.1.3. Efecto-renta.	21
2.2.1.4. Efecto-sustitución.	21
2.3. La Curva de Phillips.....	22

2.3.1.2.1.	Relación entre salario y precios.....	25
2.4.	Ley de Okun.	27
2.5.	Enfoque Keynesiano.	27
2.6.	Teorías acerca del Nivel de vida.....	29
2.7.	Marco Conceptual.	31
4.8.	Aspectos legales.....	34
4.8.1.	Marco Legal.	34
4.9.	Normas jurídicas que rigen el mercado laboral de Nicaragua.....	36
4.9.1.	Código de Trabajo de la Republica de Nicaragua.	36
4.9.1.1.	Del Empleo.....	37
4.9.2.	Obligaciones de los Empleadores.	38
4.9.2.1.	Obligaciones de los Trabajadores.	40
4.9.2.1.1.	Salario.....	41
4.9.3.	Pago de Salarios.....	42
4.9.3.1.	Ley del Salario Mínimo.....	44
4.9.3.1.1.	Organizaciones que velan por el cumplimiento del código del trabajo en Nicaragua.	45
4.9.3.2.	Ministerio de trabajo.	45
4.9.3.2.1.	Frente nacional de los trabajadores de Nicaragua (FNT).	46
4.9.3.2.1.1.	Los sindicatos.	47
4.9.3.2.1.2.	Organización Internacional del Trabajo (OIT).	48
4.9.4.	Intervención del Gobierno en la política nacional de empleo.	55
4.9.5.	Plan Nacional de Desarrollo Humano.	55
4.9.5.1.	Principales líneas de acción de la política laboral periodo 2018-2021.	56
4.10.	Hipótesis.....	58
Capítulo3.	Marco Metodológico.....	59
3.1.	Delimitación Temporal y Espacial.	59
3.2.	Muestreo Aleatorio Simple.	68
3.2.1.	CALCULO PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA POR SECTOR.....	69
3.2.1.1.	Instrumentos de recolección de datos.....	70
Capítulo 4.	Análisis y discusión de resultados.	72

4.1. Actividades económicas del casco urbano del municipio de Nandaime.	72
4.2. Intervención de las autoridades del municipio de Nandaime para el fomento del empleo. ...	78
4.3. Comportamiento de las afiliaciones al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social a nivel nacional 2015-2018.....	79
4.3.1. Proyección de personas afiliadas al INSS en el municipio de Nandaime para los periodos 2019-2020.....	82
4.4. Participación dentro del mercado laboral formal de los habitantes de los barrios Juan J. Quezada, Jonathan G. Ricardo M. Avilés y Oscar Turcios; pertenecientes a la zona urbana del municipio de Nandaime.	84
4.5. Inferencia sobre el nivel de vida de los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.	97
Capítulo 5. Conclusiones.	105
5.1. Recomendaciones.	107
5.2. Bibliografía.....	108
5.3. ANEXOS.....	111

Índice de Gráficos y Cuadros.

Gráfico N°1. Demanda laboral Adam Smith	11
.....	11
Gráfico N 2. Equilibrio en el mercado de trabajo neoclásico.	18
.....	18
Gráfico N°3.Efecto renta y efecto sustitución.	21
Gráfico N° 4. Curva de Phillips.	23
Gráfico N° 5. curva de Phillips aumentad por expectativas.	24
.....	26
Gráfico N 6. Curva de Phillips coto y largo plazo.	26
Cuadro N 1. Proyección de la población del municipio de Nandaime para el año 2020.	65
Cuadro N° 2. Población actual de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.	66
Cuadro N° 3. Población total para el estudio por barrio.	67
Gráfico N° 7. Uso de edificaciones de la zona urbana del municipio de Nandaime.	73
Gráfico N° 8. Tipo de establecimientos de la zona urbana del municipio de Nandaime.	74
Cuadro N°4. Tamaño de establecimientos de la zona urbana del municipio de Nandaime.	75
Cuadro N°5. Actividades económicas del municipio de Nandaime.1	76
Cuadro N°.6 Personas afiliadas al INSS del municipio de Nandaime 2015-2018.	81
Cuadro N°7. Proyección de personas del municipio de Nandaime afiliadas al INSS periodo 2019-2020.1	82
Gráfico N° 10. Ocupación por zona.	84
Gráfico N° 11. Representación porcentual de ocupación por zona.	85
Grafico12. Ocupación por sexo	86
Gráfico N°14. Sector informal por sexo.	87
Gráfico N°13. Sector formal por sexo.	87
Gráfico N° 15. Ocupación por sector laboral.	88
Gráfico N° 16. Sector Informal para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.	90

Gráfico N°17. Sector Formal para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.	91
Gráfico N° 18. Periodo siendo activo laboralmente por los habitantes de los barrios en estudio.	92
Gráfico N° 19. Afiliaciones al INSS para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.	95
Cuadro N°8. Salario mínimo segundo semestre 2020.	98
Gráfico N°20. Nivel de Ingreso por actividad económica.	99
Gráfico N°21. Nivel de ingreso por ocupación.	100
Cuadro N°9. Nivel de cobertura de la canasta básica para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio1	102

.

III) Glosario.

BCN: Banco Central de Nicaragua.

CIUU: Calificador Internacional Industrial Uniforme.

CEPAL: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

CEU: Censo Económico Urbano.

E I R.: Ejercito Industrial de Reserva.

FNT: Frente Nacional de los Trabajadores.

MITRAB: Ministerio de Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PNDH: Plan Nacional de Desarrollo Humano.

PET: Población en edad de Trabajar.

PEA: Población Económicamente Activa.

PEI: Población Económicamente Inactiva.

S E S: Salario de Equilibrio Social.

SM: Salario Mínimo.

RUC: Registro Único Contribuyente.

IV) Resumen.

A través del presente trabajo se exponen los resultados de la investigación realizada en la zona urbana de la ciudad de Nandaime específicamente en los cuatro principales barrios de dicha ciudad; Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales Avilés. Dicha investigación abordó la temática del comportamiento del empleo formal de los habitantes de los barrios antes mencionados e inferencia sobre su nivel de vida para el periodo de tiempo 2015-2020, para el desarrollo de dicha investigación se hizo uso del método de la encuesta cuya estructura abordaba los temas de interés antes mencionados; una vez obtenida dicha información a través de la variable ingreso y tomando como referencia el precio de la canasta básica para el año 2020 se realizó la inferencia sobre el nivel de vida de los habitantes encuestados. Los resultados muestran que existe mayor probabilidad de ser trabajador formal aquellas personas que laboran en el sector educativo, financiero y servicio, por su parte el sexo femenino está más expuesto a pertenecer a la informalidad laboral; así mismo la informalidad genera ingresos menores que las del empleo formal. La formalidad laboral para los habitantes encuestados representa el 16% de la muestra, por su parte la informalidad laboral representa el 40.5% de la población encuestada.

Summary.

This paper presents the results of the research conducted in the urban area of the city of Nandaime, specifically in the four main neighborhoods of the city; Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González and Ricardo Morales Avilés. This research addressed the issue of the behavior of formal employment of the inhabitants of the aforementioned neighborhoods and inference about their standard of living for the period of time 2015-2020, for the development of this research the survey method was used whose structure addressed the topics of interest mentioned above; once the information was obtained through the income variable and taking as reference the price of the basic food basket for the year 2020, the inference about the standard of living of the surveyed inhabitants was made. The results show that those who work in the education, financial and service sectors are more likely to be formal workers, while the female sex is more likely to belong to the labor informality; likewise, informality generates lower incomes than those of formal employment. Formal employment for the surveyed inhabitants represents 16% of the sample, while informal employment represents 40.5% of the surveyed population.

Capítulo 1. ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS.

1.1. Introducción.

El mercado laboral formal forma parte de las variables de mayor estudio para poder inferir sobre los estándares de vida existentes en un determinado país. Este tipo de mercado ofrece tanto a los demandantes a como los oferentes de empleos mayor seguridad al momento de laborar o brindar trabajo; el mercado formal de trabajo esta custodiado por una serie de normativas donde se prioriza una relación laboral sana y donde ambas partes puedan salir beneficiadas. Dichas normas están supervisadas por diversos organismos tanto nacionales a como supranacionales algunos a mencionar son; Ministerio de Trabajo (MITRAB), Frente Nacional de Trabajadores de Nicaragua (FNT), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Sindicatos, estos últimos entre una de sus funciones está basada en nivelar el ingreso de los trabajadores (salario) a las condiciones reales de la economía (inflación, precio de canasta básica, índice de precio al consumo etc.). Y de esa forma poder contar con trabajadores con niveles de ingresos que les permitan tener una vida digna (educación, alimentación, salud, vivienda, entre otras necesidades básicas).

El Banco Central de Nicaragua, en la publicación del informe titulado Cuarto modulo. Empleo y salario: Fundamentos teóricos y aplicación para Nicaragua, define al empleo formal como aquel que genera el gobierno y la empresa privada, que cumpla los siguientes requisitos:

1. Lleva registros administrativos.
2. Está afiliada al INSS.

Esto deriva que:

- ✓ Paga impuestos.
- ✓ Es legal.

La importancia que genera el empleo formal para la población que se encuentra dentro del motivo este estudio sobre el comportamiento del empleo formal para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime. Los resultados reflejan que dichos habitantes presentan altos índices de informalidad laboral y que la parte de la población que se encuentra dentro del mercado formal percibe un mejor ingreso que los que están en la informalidad laboral.

En el desarrollo del primer capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la investigación “Comportamiento del empleo formal y nivel de vida de la zona urbana del municipio de Nandaime (2015-2020)”, se expone la problemática identificada en el tema de estudio, la justificación y objetivos planteados al momento de desarrollar dicha temática.

En el segundo capítulo se presentan las diversas teorías acerca del empleo, y del ingreso expuestas por diversos y reconocidos economistas las cuales ayudan a sustentar las bases de dicha investigación. Se exponen diversos estudios realizados previamente cuyo objetivo primordial radica en presentar el comportamiento del empleo en el país según los periodos de estudios seleccionados. Se realiza el desarrollo del marco conceptual, marco legal e hipótesis lo cual son de gran importancia para el desarrollo del tema en estudio.

En el tercer capítulo se describe el diseño metodológico utilizado para llevar a cabo dicha investigación, cuyos datos de investigación fueron recopilados a través del uso de encuesta donde se obtuvo información básica de los habitantes de los sectores en estudio que ayudaron a inferir acerca del comportamiento del empleo formal en el municipio, inferencias sobre las condiciones de vida de la población (edad, sexo, vivienda, área de trabajo y demás) y una valoración sobre el nivel de vida de las personas estudiadas.

En el capítulo cuatro se desarrolla el análisis y discusión de los resultados obtenidos, siempre orientados a responder a los objetivos planteados en el documento, en dicho

capítulo se expondrán los resultados que se obtuvieron una vez realizadas las encuestas, se dará a conocer el grado de participacion de las autoridades del municipio que ayuden a promover el crecimiento del empleo formal, se realiza una proyección para los años 2019-2020 de las personas afiliadas al INSS cuyo dato es de gran importancia ya que ayuda a determinar el comportamiento de dicho mercado y la participacion de la población en este. Se contrasta la información obtenida con la oficial para realizar comparaciones y aproximaciones a como es el caso del nivel de vida de las personas encuestadas, esto a través de su nivel de ingreso y el precio oficial de la canasta básica (indicador de cobertura de la pobreza).

En el capítulo cinco se realizan las conclusiones de dicho estudio, se determina si el comportamiento de dicho mercado ha sido positivo o negativo y cuales han sido las incidencias de tales resultados para la población en estudio.

1.2. Planteamiento del Problema.

El tema del empleo formal en el municipio de Nandaime cobra una gran importancia debido a que, los parámetros apuntan que en el mercado laboral formal del municipio existe irregularidades tales como; la mayoría de las personas laboran de manera informal, se presentan altos índices de subempleo, las prestaciones de ley no son acatadas en su totalidad y gran parte de la población debe de salir del municipio para poder laborar. A su vez ha sido de conocimiento que existen un gran número de familias cuyo nivel de ingreso no logra cubrir de sus requerimientos básicos de diario para vivir de manera digna. Por tanto, conocer las causas de dichos acontecimientos es de urgencia ya que existe una población carente de ayuda y oportunidades de crecimiento; y aun cobra mayor seriedad tomando en consideración el crecimiento poblacional y las pocas personas en edad de trabajar que logran integrarse a la población económicamente empleada.

1,2,1, Sistematización del problema.

1. ¿Qué es el Empleo Formal?
2. ¿Cómo es el contexto del empleo formal de los habitantes de los barrios; Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales Avilés pertenecientes al municipio de Nandaime para el periodo 2015-2020?
3. ¿Cuál ha sido el comportamiento del empleo formal para los habitantes de los barrios Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales Avilés pertenecientes al municipio de Nandaime para el periodo de estudio 2015-2020?
4. ¿Cuáles son las iniciativas de inversión por parte de las autoridades gubernamentales del municipio de Nandaime para generar empleo?
5. ¿El nivel de ingresos de los trabajadores de los principales barrios del municipio de Nandaime les permite tener una vida digna?

1.3. Formulación del problema.

- ¿Cuál ha sido el comportamiento del empleo formal y las condiciones de vida según el nivel de ingresos para los habitantes de los barrios Ricardo Morales Avilés, Jonathan González, Oscar Turcio y Juan José Quezada; ubicados en la zona urbana de Nandaime, municipio del departamento de Granada.
-

1.4. Justificación.

El mercado laboral formal es de suma importancia para la economía de un país, ya que a través de este tanto oferentes laborales a como los demandantes pueden gozar de leyes e instituciones que velen por su bienestar. Este mercado contribuye a la estabilidad económica ya que a través de él se puede llevar a cabo un control del nivel de empleo, ingreso e inferir sobre el nivel de vida de las personas que están dentro de este tipo de mercado; se vela por la seguridad y respeto de los derechos del trabajador; por tanto, contribuye a su vez al bienestar social.

La importancia de esta investigación radica en que a través de la encuesta realizada en los cuatro principales barrios del municipio de Nandaime los cuales son; Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales Avilés se logró identificar cuantas personas laboran de manera formal e informal y con dicha información se realizó una aseveración sobre el nivel de vida de la población en estudio, esta información podrá ser de gran ayuda para los habitantes de dichos barrios ya que se externalizaran estas problemáticas de tal forma que a través de las autoridades del municipio de Nandaime se podrá dar respuesta y posibles soluciones a esta población.

1.5. Objetivos de la Investigacion.

1.5.1. Objetivo general.

- Demostrar el comportamiento del empleo formal e inferir sobre nivel de vida para los habitantes de los barrios Ricardo Morales Avilés, Jonathan González, Oscar Turcio y Modesto Marín; ubicados en la zona urbana del municipio de Nandaime durante el periodo 2015-2020

1.5.1.1. Objetivos Específicos.

- Caracterizar las actividades económicas que se desarrollan en la zona urbana del municipio de Nandaime durante el periodo 2015-2020.
- Especificar el grado de participacion dentro del mercado laboral formal para los habitantes de los barrios Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales Avilés pertenecientes a la zona urbana del municipio de Nandaime durante el periodo de estudio 2015-2020.
- Inferir sobre el nivel de vida de la población habitante en los barrios Juan José Quezada, Jonathan González, Oscar Turcios y Ricardo Morales Avilés pertenecientes a la zona urbana de municipio de Nandaime.

Capítulo 2. Marco Referencial.

2.1 Antecedentes.

Centeno E, Guerrero A y Mendiola K (2014). Impacto del Empleo Formal en la economía de Nicaragua (2009-2013).

Resumen:

El presente trabajo investigativo fue desarrollado con el objetivo de analizar el comportamiento del empleo formal en Nicaragua. De dicha investigación se concluyó que; la generación de empleos de calidad en nuestro país continúa siendo un tema pendiente; sin embargo, se pueden apreciar mejorías tales como el mantenimiento de la estabilidad económica y el crecimiento del empleo formal a través de la implementación de programas de leyes. Mejoras en las condiciones de seguridad social y salud de los trabajadores. Por parte del INSS en ese quinquenio de estudio (2009-2013) registro un alto índice de afiliados en los diferentes sectores de la economía. Los salarios por su parte registro incremento gracias a los ajustes salariales que se dan anualmente como compensación del deslizamiento de la moneda.

Aguirre A, García W y Montoya G (2016). Análisis del Salario Mínimo y Nivel de Vida de Nicaragua (2010-2015).

Resumen:

El presente trabajo monográfico tuvo como objetivo analizar la evolución de los salarios mínimos con respecto al costo de vida de los nicaragüenses. La metodología abordada en dicha investigación fue de carácter descriptivo a través de la recolección de información en base a sitios web, documentos elaborados por otros investigadores, libros etc. Los resultados arrojados en dicha investigación reflejan que las políticas laborales y sociales que el gobierno ha implementado no han incidido mucho en mostrar avances de desarrollo en la sociedad nicaragüense, sin embargo, la alianza

tripartita que el gobierno sostiene con la empresa privada y sindicatos ha dado una armonía empresarial que ha favorecido las inversiones. Por su parte los salarios mínimos son bajos y deja en desventaja al hacer comparación con los demás países de la región. Como tal se obtiene un resulta de fuga de mano de obra, el gobierno deberá fomentar el crecimiento económico, aumentar el empleo formal del país y reducir el empleo informal.

Vílchez G. Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales (2016).

Resumen:

El objetivo de esta investigación se fundamenta en analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí.

En dicha investigación se concluyó que, el estado de Nicaragua si cuenta con leyes, políticas públicas en pro a la juventud y su empleabilidad, pero no posee un programa como tal para el impulso de estas. Las estrategias de atención al egresado que promueven las universidades, se determinaron que hacen un gran esfuerzo en la formación de profesionales, pero no existe un sistema de seguimiento para informar sobre las ofertas del mercado de trabajo y/o académicas. Según los datos arrojados por dicha investigación se tiene que los jóvenes egresados de la FAREM Estelí un 81.6% son empleados, 18.4% desempleados. Entran a laborar a empresas privadas 71.1%, el 2.6% en institución pública y el 7.9% por cuenta propia.

La contratación por parte de las empresas el 31.6% fue por contratos, las dificultades en la búsqueda de empleo fueron por falta de experiencia es de 57.9%.

2.2. Marco Teórico.

2.1.1.2. Teorías del empleo

El desarrollo de las teorías económicas que hoy en día se conocen acumulan en cada una de ellas las historias, los contextos y la lucha del hombre para poder subsistir ante diferentes fenómenos tanto sociales a como económicos y políticos que se han presentado; a su vez estas mismas luchas han dado pase a grandes pensadores y a grandes teorías para dar solución según el contexto a estos conflictos.

2.1.1.3. Clásicos.

Los antecedentes de las teorías de la versión ortodoxa de la Teoría Económica deben atribuirse a los aportes de economistas clásicos, cuya inspiración se correlaciona con la teoría del valor trabajo, así como con un visión macroeconómico de los fenómenos relevantes, y centran su interés sobre la problemática del crecimiento económico y la distribución del ingreso (Toledo, 2007)

Se consideran clásicos a los economistas que a través de sus teorías sentaron las bases, y principios de la historia de la economía.

La teoría de esta escuela se basa en hacer hincapié en la capacidad que tiene el mercado para su auto funcionamiento. Esta teoría plantea que el mercado para poder generar riqueza no debe de ser limitado por ningún tipo de política o intervención, de ser así la actividad de este se interrumpe.

Esta teoría considera que el mercado laboral es un mercado más; como el de bienes y servicios o el mercado de dinero, por tanto, los elementos para el análisis del mercado de trabajo son la oferta y demanda laboral y su precio; “Los economistas clásicos analizaron los problemas del mercado de trabajo desde dos enfoques distintos, el primero de ellos estaba basado en un modelo de crecimientos muy general y muy agregado en el que los ajustes Malthusianos son un elemento clave y en el que

el concepto de salarios de subsistencia tiene plena vigencia. El otro enfoque estaba más centrado en el corto plazo y los elementos claves eran la oferta y demanda de trabajo” (Caballero, eumed.net, 2004)

A continuación, se expondrán ideas de algunos de los más destacados pensadores pertenecientes a la corriente clásica de la economía, dichas ideas ayudarán a estructurar las bases teóricas sobre el mercado de trabajo...

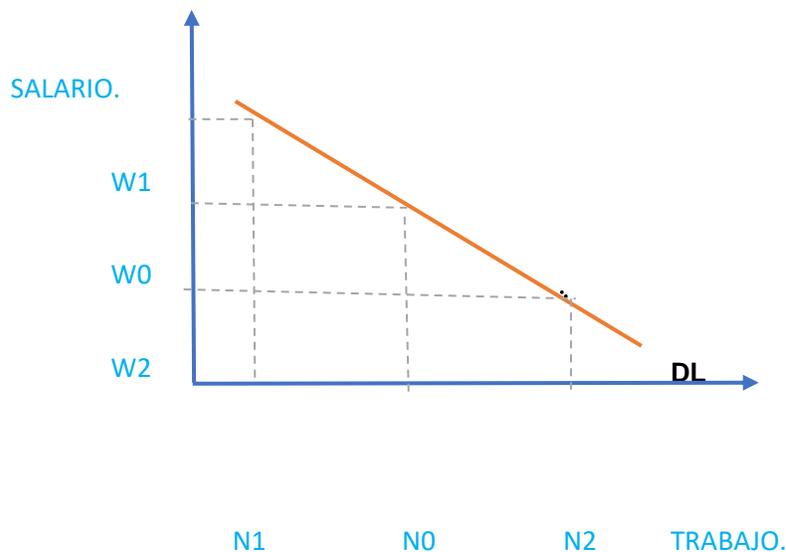
2.1.1.3.1. **Adam Smith.**

Adam Smith fiel creyente de la idea de que el estado ideal es el estado mínimo, definía sus funciones de tres maneras las cuales las consideraba “claras, simples y de alcance de una inteligencia media”; 1. La defensa de la nación contra las agresiones externas, 2. Administrar justicia, 3. Proveer los servicios y bienes colectivos indispensables que el sector privado no producirá a causa de ausencia de bienes.

A través de la publicación de su libro La Riqueza de las Naciones Smith discute como influyen los aumentos salariales en el esfuerzo de los trabajadores:

“Una retribución generosa del trabajo estimula la reproducción e incrementa la laboriosidad de la gente del pueblo. Los salarios son el estímulo de la laboriosidad, que como cualquier otra cualidad humana mejora en proporción al estímulo que recibe. Una manutención abundante incrementa la fuerza corporal del trabajador y la esperanza de mejorar su condición y de acabar sus días con desahogo y tranquilidad le animan a utilizar la fuerza hasta el máximo” (Smith, 1776)

Gráfico N°1. Demanda laboral Adam Smith



Fuente: Dornbush, R. Fischer, S. Macroeconomía. MC Graw Hill (659)

A través de la curva de demanda laboral de Adam Smith se puede observar de una mejor forma lo expuesto anteriormente, la curva de demanda laboral tiene una pendiente negativa en relación con los salarios, a menores tasas salariales mayores tasas de empleo y a mayores tasas salariales menores tasas de empleo., si el capital circular aumenta (salarios) las empresas ofrecen menos empleo con fin de reducir los costos.

En la riqueza de las naciones Smith plantea lo siguiente “Los **salarios corrientes del trabajo dependen del contrato establecido entre dos partes cuyos intereses no son, en modo alguno, idéntico. Los trabajadores desean obtener lo máximo posible, los patronos dar lo mínimo. Los primeros se unen para elevarlos, los segundos para rebajarlos**” (Smith, 1776) .

A su vez los clásicos basaban su objetivo de estudio a las condiciones de equilibrio del mercado laboral en el que coinciden la demanda y la oferta de trabajo. Los niveles de empleo y salarios de equilibrio se determinan por la interacción de la oferta y demanda de trabajo. Según bajo las condiciones antes mencionadas, el equilibrio a largo plazo se alcanzaría con bajos niveles de desempleo y niveles salariales similares para todos los trabajadores.

De conformidad con las ideas de Smith, McCulloch a través de “Principios de Economía política” expresaba lo siguiente “ **Para que los individuos sean laboriosos-para hacer que abandonen el letargo que adormece sus facultades en una condición degradada-deben tener gusto por las comodidades, los lujos y los placeres (...) siempre que estos gustos estén generalizados, los deseos de los individuos pueden considerarse ilimitados**” (Caballero, Oferta y Demanda de Trabajo en La Economía Clásica)

2.1.1.4. Enfoque Marxista.

Carlos Marx gran defensor de la justicia e igualdad de clases sociales. Este autor atañe en gran medida a la problemática del comportamiento del mercado precisamente a las diferencias de poder que juegan un rol relevante en la inestabilidad del sistema económico.

El enfoque marxista rechaza el término mercado de trabajo ya que plantea que la relación que existe no es una relación mercantil, sino que es una relación social desigual y conflictiva marcadas por las diferencias de poder sobre el control y la distribución del excedente.

Marx denomina a la población obrera restante como **Ejército Industrial de Reserva (EIR)**. Esta población tiene su función la cual radica en deprimir los salarios: una alta dotación de mano de obra desocupada o sub-ocupada presiona a la baja de los salarios, esto debido a que existe gente disponible para laborar por una menor paga

(salario). Su segunda función es la de reserva, ya que en los en los momentos de auges económicos siempre habrá disponibilidad de mano de obra que, de no haberla, presionará a los salarios al alza. En momentos de crisis el **EIR** el cual está conformado por todos aquellos que andan en busca de trabajo por primera vez y que no consiguen empleo, se incrementan en volumen.

Marx plantea que el nivel salarial depende de la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores. Recalca que la acumulación de capital genera excedente, por tanto, una mejora en la distribución de la renta que incremente la participación de los trabajadores en el producto reduce las posibilidades de acumulación o inversión del excedente y de crecimiento económico. Por su parte esta condición no asegura que los trabajadores se beneficien ya que la clase capitalista es la propietaria de los medios de producción y decide el destino final del excedente de este.

Bajo esta teoría el desempleo proviene de dos fuentes:

- Por la lucha de clases, para evitar los conflictos entre los dueños de capital y trabajadores estos prefieren utilizar tecnologías ahorradoras de mano de obras.
- Dada a las crisis periódicas del sistema capitalista.

2.2. Neoclásicos.

J. B Say fue quien tendió el puente para realizar la transición entre el pensamiento clásico y los fundamentos de la teoría neoclásica. Defensor de la libre competencia, J.B Say se convirtió rápidamente en un ferviente industrialista y promotor del incremento de la productividad; creador de la ley habitualmente sintetizada por otros en la expresión **“toda oferta crea su propia demanda”**, dando por sentado que al mediano plazo existiría una tendencia irreversible hacia el equilibrio de los mercados.

“En todo estado, cuanto más numerosos son los productores y más se multiplique la producción, más fáciles, numerosas y vastas son las ventas” (Toledo, 2007)

Bajo la teoría neoclásica lo que es transable en el mercado laboral son servicios laborales por dinero.

La teoría neoclásica plantea que el desempleo si existe, es temporal y desaparece a través de la movilidad del trabajo y de la flexibilidad absoluta de los salarios. Se parte de la hipótesis que ante un salario dado las empresas ajustan su nivel de empleo de manera que no exista desempleo involuntario. O sea; si los salarios se adaptan a las necesidades de las empresas aquella persona con necesidad de trabajar lo puede hacer.

De conformidad con Marshall el salario tiende a fijarse en el nivel de su productividad marginal; **“Cuando el obrero teme tener hambre, su necesidad de dinero, su utilidad limitada para él es muy grande, y si al comienzo hace una mala transacción y se emplea a cambio de salarios poco elevados, esa necesidad de dinero permanece siendo considerable y puede llegar a continuar a vender su trabajo a un bajo precio. Este es el caso más probable, porque mientras que la ventaja del mercado está muy bien distribuida entre las dos partes en el mercado de mercancías, en un mercado de trabajo,**

por el contrario, se encuentra más bien el lado de los compradores que de los vendedores” (Toledo, 2007)

Artur Cecil Pigou sucesor de Marshall se considera partidario de la flexibilidad de los salarios con medio para asegurar el pleno empleo:

“Admitiendo la libre competencia de los trabajadores y la perfecta movilidad del trabajo, las tasas de salarios tienden siempre a adaptarse a la demanda, de tal manera que todo el mundo sea empleado. En consecuencia, en condición de estabilidad, cada uno encuentra normalmente un empleo. Entonces, el desempleo que existe en realidad es enteramente debido las modificaciones constantes de la demanda y a la viscosidad que impide el ajuste inmediato del salario” (Toledo, 2007)

Pigou señala a la vez dos tipos de salarios injustos, en primer lugar, el mismo puede existir en un lugar o en una rama de actividad porque a pesar de que ellos son iguales al valor del producto marginal neto del trabajo que allí se encuentra, ellos no son iguales al valor del producto marginal neto, es decir a la tasa de salarios de la mano de obra que se encuentra en otros lugares o ramas. Un salario puede ser injusto porque los trabajadores son explotados en el sentido de que son remunerados con un salario menor que el valor de su producto marginal neto por parte de los empleadores. El efecto de la intervención del Estado producida sobre el ingreso nacional, en favor de salarios que son injustamente bajos, será bueno o malo, según la manera que como este reacciona sobre la distribución de la mano de obra entre los diversos lugares y diversas ocupaciones. (Toledo, 2007)

A aquellos que están desempleados estarían dispuestos a trabajar al salario del mercado, pero habrían decidido no gastar más recursos en la búsqueda de empleo; habrían elegido el desempleo. Por tanto, el desempleo observado solo podría ser voluntario. (Figueroa, 1993)

Tanto el desempleo de los trabajadores como las vacantes no llenadas en las empresas serian el resultado de fricciones en el funcionamiento del mercado laboral.

Debido a que ni los trabajadores y ni los puestos de trabajo son homogéneos, el ajuste que se hace en el mercado laboral para que el exceso de demanda sea igual a cero tomaría tiempo. El mercado laboral operaría bajo condiciones de información incompleta, tanto para trabajadores como empresas. El desempleo involuntario sería, por tanto, solo desempleo friccional. (Barro, 1990).

Dada a estas condiciones entre oferta y demanda en el mercado laboral, existirán en un cierto tiempo personas que pierdan y otras que encuentren trabajo. A esta condición se le conoce como tasa natural de desempleo.

2.2.1. Demanda de trabajo según Neoclásicos.

La demanda de trabajo está representada por los dueños de capital o empresarios del mercado de trabajo. Aquí se expresa una relación inversamente proporcional entre el salario real, que es la relación entre el salario, precios y empleo. Lo que lleva a una pendiente negativa de la curva de demanda de trabajo.

Los neoclásicos nos dicen que la ley de los rendimientos decrecientes se pone en manifiesto en la productividad del trabajo, siendo esta una de las causas de que la curva de demanda sea de pendiente negativa. Por tanto, suponen que la productividad marginal del trabajo disminuye cuando se emplean más trabajadores. Existe un stock de capital por lo que, al emplear más mano de obra, corresponde a cada nuevo trabajador menos maquinaria a los anteriores, añadiendo menos a la producción de este nuevo trabajador que a los otros trabajadores. Por tanto, la producción marginal del trabajo es decreciente al igual que la demanda de trabajo. Según la teoría de estos economistas, en un mercado competitivo, esta es la única causa de la pendiente decreciente en la demanda de trabajo, pues en este tipo de mercado los precios están dados.

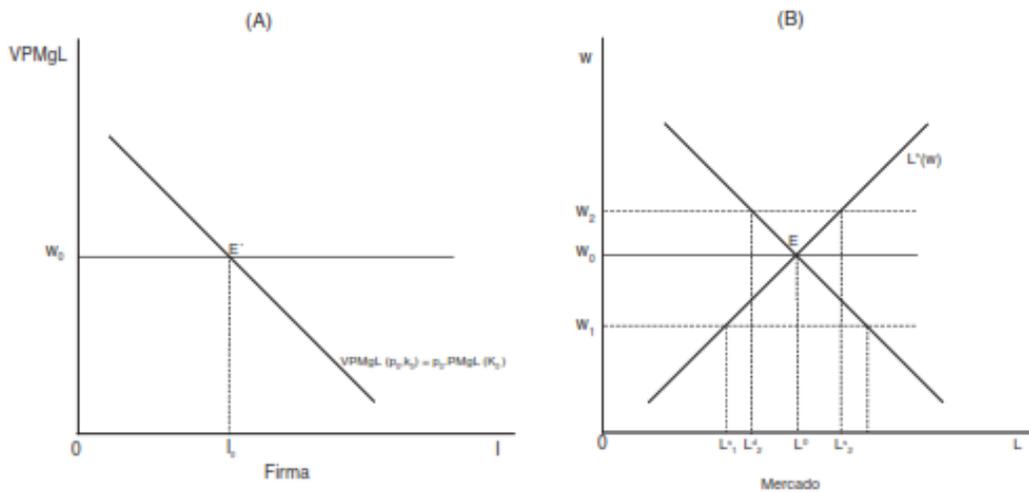
John Bates Clark plantea que; cada factor productivo será remunerado de acuerdo con su productividad marginal medida por el efecto de la adición, o el retiro, de una unidad de ese factor sobre el producto total, mientras se mantienen constantes las cantidades de los demás factores. (Toledo, 2007).

También plantea que el salario no puede ser menor que el producto marginal de la mano de obra, mientras la mano de obra adicional añade más al ingreso que a los costos, siempre convendrá contratar a más trabajadores. Por lo tanto, la competencia entre los trabajadores elevará los salarios hacia el valor del producto marginal de la mano de obra.

Por ser el trabajo un factor productivo, su demanda es derivada de la demanda de mercado del producto, para cuya producción se utiliza dicho insumo. Para el caso del mercado imperfecto además de la productividad marginal del trabajo decreciente existe otra razón, los precios del producto, pues estos bajan a medida que aumenta la producción. Las empresas que son competitivas desean pagar un salario real igual al producto marginal del trabajo. En el corto plazo existe una cantidad fija de capital, en el largo plazo tanto el trabajo como el capital son factores variables, generalmente se asume que mientras el trabajo es variable en el corto plazo, el capital es un insumo fijo.

Esta curva de trabajo al largo plazo también posee una pendiente negativa, en este caso porque el salario provoca un efecto-producción a corto plazo y un efecto sustitución a largo plazo, que alteran el nivel óptimo de empleo de la empresa.

Gráfico N 2. Equilibrio en el mercado de trabajo neoclásico.



Fuente: Tomado de Neffa, J. (2007). Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo: Neoclásico y nuevos Keynesianos. Fondo de Cultura económica, (308), 60-78.

En la relación (W^0, L^0) el mercado de trabajo se encuentra en equilibrio dado que ese nivel salarial coincide con la cantidad de trabajo que los empresarios están dispuestos a ofrecer. A como se mencionó anteriormente, los neoclásicos consideran al mercado de trabajo como un mercado más, por tanto, su proceso de ajuste se determina a través de la oferta y demanda. Si se rompe el equilibrio por ejemplo W_2 la oferta laboral aumentaría, pero no la demanda lo que implicaría a la existencia de desempleo, lo que provocaría que los mismos trabajadores redujeran sus precios y así lograr colocarse en el mercado de trabajo; en consecuencia, hace que el salario descienda hasta su nivel de equilibrio W_0 .

En el caso de que el salario pasara a W_1 o sea un nivel muy inferior lo que provocaría dicha acción sería un exceso en la demanda de trabajo por parte de las empresas, los empleadores competirán entre sí para encontrar a los escasos trabajadores, haciendo subir nuevamente hasta W_0 .

De esa forma, según la teoría neoclásica, el mercado de trabajo evidencia una capacidad de autorregulación que lo conduce sistemáticamente al equilibrio, siempre que este asegurada la libre interacción entre la oferta y la demanda. Así, para la teoría económica si las fuerzas de mercado pueden manifestarse libremente, no existiría desempleo involuntario, pues todo aquel que esté dispuesto a trabajar al salario vigente podrá hacerlo.

2.2.1.2. Oferta de trabajo según neoclásicos.

Los empresarios utilizan el trabajo junto con otros insumos en el proceso productivo, combinándolos de manera complementaria o sustitutiva; persiguen la producción de bienes o la prestación de servicios a fin de venderlos y obtener beneficios. Al variar los precios relativos de los factores (esencialmente trabajo y capital), los empresarios optarían por sustituirlos utilizando los menos costosos, para aumentar sus beneficios, mientras que el incremento en los salarios reales incitaría a los asalariados a optar entre aceptar el aumento de las horas de trabajo ofrecidas o bien su reducción, y disfrutar del ocio que les brinda más utilidad. (Toledo, 2007).

Jevons (1871) “los trabajadores tienen la plena libertad para decidir asignar o reasignar su tiempo entre el ocio y el trabajo, y decidirán ofrecer su trabajo según sea el salario real que le ofrecen a cambio de su contribución, efectuando una comparación con la utilidad que les reporta permanecer ocioso y tomando en cuenta las condiciones y medio ambiente de trabajo y la calidad del trabajo predominante en ese puesto” (Toledo, 2007)

. Cada individuo ofrece al mercado una cantidad de trabajo, la cual se determina por la distribución diaria de su tiempo, las actividades dentro del mercado de trabajo y las actividades fuera de este.

Según los neoclásicos, para que cada individuo distribuya su tiempo de manera óptima entre estas actividades necesita dos tipos de información: la información psicológica subjetiva sobre sus preferencias por el ocio y el trabajo, las que se representa a través de las curvas de indiferencia; y la información objetiva del mercado representada por la restricción presupuestaria.

La desutilidad del trabajo aumenta con la duración del esfuerzo, mientras que la utilidad marginal del producto de esa mano de obra es decreciente y baja en forma monótona a medida que crece la producción, suponiendo que el incremento del producto se debe solo al empleo de mano de obra adicional, quedando constante los demás factores.

Una curva de indiferencia representa diferentes combinaciones de horas de ocio (o de trabajo) y de renta diaria, estas combinaciones son diferentes entre sí pues representan un mismo nivel de utilidad para el individuo. Un individuo puede sentir satisfacción ante el trabajo, el ocio o la renta, pero para poder obtener una cantidad mayor de uno de esos bienes debe de renunciar a alguna cantidad del otro para mantener el mismo nivel de utilidad. Esta es una explicación del por qué la pendiente decreciente de las curvas de indiferencia. Pero además de ser decrecientes, también son convexas.

Las curvas de indiferencias se miden por la relación marginal de sustitución (RMS) de renta y ocio y estas se diferencian para cada individuo, también por el tipo de trabajo etc. La oferta de trabajo de un individuo es creciente y esta se puede ver afectada por una variación de la renta o por una variación del salario, por otro lado, al aumentar la tasa salarial se incrementan los ingresos por hora de trabajo y de esta manera, sin aumentar el tiempo de trabajo, el individuo puede incrementar el consumo de bienes.

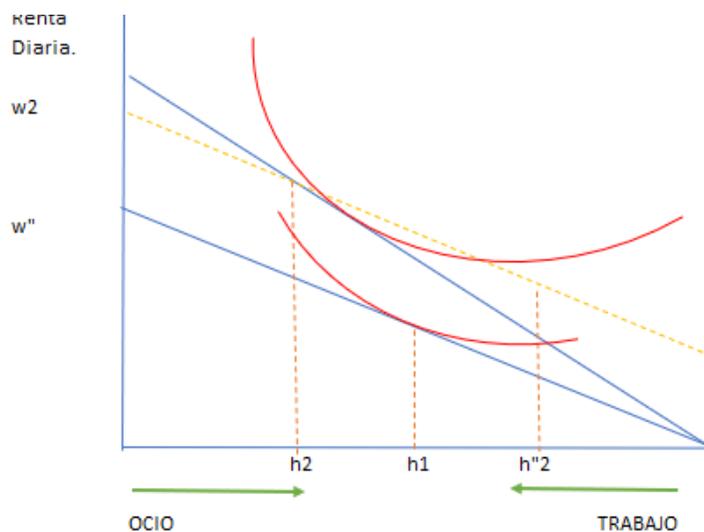
2.2.1.3. Efecto-renta.

Se refiere a la variación del número deseado de horas de trabajo por una variación de la renta, manteniendo constante el salario.

2.2.1.4. Efecto-sustitución.

Indica la variación del número deseado de horas de trabajo provocado por una variación del salario, manteniéndose constante la renta. Al momento de existir un aumento de salario el ocio tiende a encarecerse, el individuo elige sustituir ocio por trabajo. En el caso de un aumento de salario, el efecto sustitución lleva al individuo a desear trabajar más horas.

Gráfico N°3. Efecto renta y efecto sustitución.



Fuente: Tomado de Neffa, J. (2007). Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo: Neoclásico y nuevos Keynesianos. Fondo de Cultura económica, (308), 44-59.

A través de las curvas de indiferencia se expresa el conjunto de combinaciones de ocio e ingresos reales generados por el trabajo que reportan un mismo nivel de satisfacción individual, conforme se desplazan hacia arriba, las sucesivas curvas de indiferencia proporcionan un nivel de utilidad mayor, sin embargo, cada una de proporciona igual nivel de satisfacción.

2.3. La Curva de Phillips.

En 1958 A.W. Phillips publica el artículo titulado “The relationship between unemployment and the rate of change of money wages rates in the United Kingdom, 1861-1975”, en donde muestra la existencia de una relación inversa (de corto plazo y no lienal) entre la tasa de desempleo (u) y la tasa de crecimiento de los salarios nominales, un indicador de la inflación (π). Efectivamente, el costo de oportunidad de reducir el desempleo es una alta inflación y, a su vez, el costo de oportunidad de reducir la inflación es un aumento del desempleo. (Phillips., 1958)

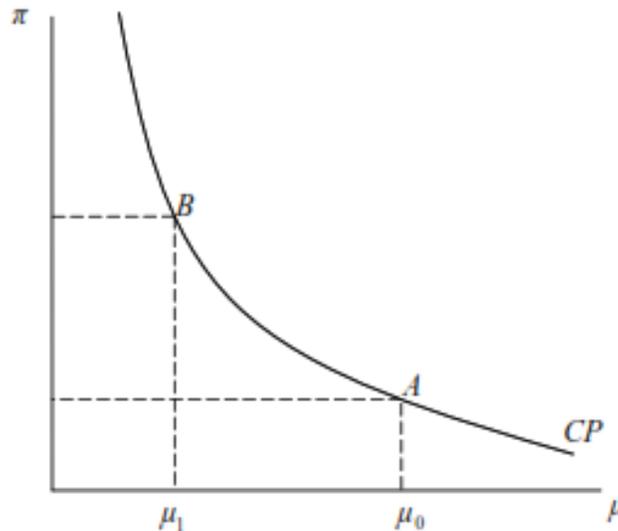
La tasa de crecimiento de los salarios nominales está en función del desempleo:

$$W = f(u^o - u) \quad (1)$$

Si la inflación salarial puede ser una buena medida de la variación del nivel de precios;

$$\pi = f(U_n - U) \quad (2)$$

Gráfico N° 4. Curva de Phillips.



Fuente: Tomada de Phillips, A. (1958). La curva de Phillips, función de reacción de la política monetaria y equilibrio de corto plazo entre la inflación, el producto y el desempleo, (30), 1-18.

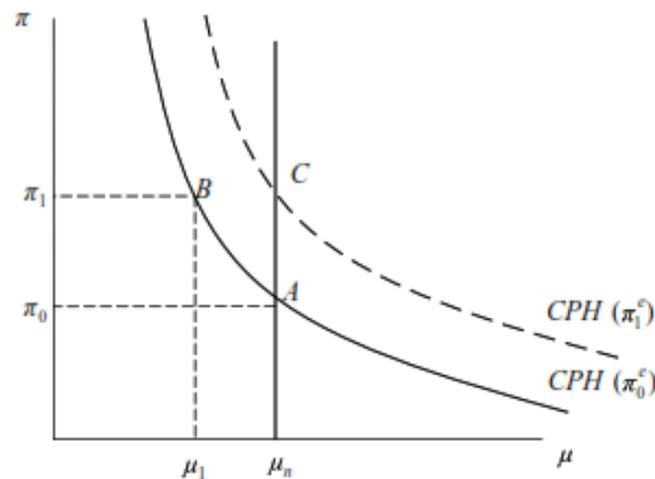
A través del gráfico se puede observar de manera más precisa la relación inversa existente entre la inflación salarial y la tasa de desempleo, dicha relación presenta una pendiente negativa

Esta teoría se convirtió pronto en la piedra angular del análisis de políticas macroeconómicas, ya que refleja la posible existencia de una compensación permanente entre desempleo e inflación; las autoridades podrían escoger una combinación diferente de tasas de inflación y desempleo.

Sin embargo, a esta teoría le faltaba una variable más a considerar y esta es el papel de las expectativas respecto a los precios; lo que deja atrás a la curva de Phillips simple y de pase a la curva moderna. La curva simple de Phillips tuvo validez hasta la década de 1960 tanto en Inglaterra como en EEUU.

Bajo la curva de Phillips moderna se presenta que, el desempleo no depende del nivel de inflación sino más bien del monto en que la inflación rebasa las expectativas. En otras palabras; lo que interesa es el aumento de los salarios por encima de la inflación esperada. Milton Friedman plante que: “Hay un error de especificación en la curva de Phillips, pues es el salario real y no el nominal el que se relaciona inversamente con la tasa de desempleo. Los trabajadores, por lo tanto, no adolecen de ilusión monetaria, pues si son individuos racionales y optimizadores no ofrecerán más horas de trabajo si no aumentan sus salarios reales, en realidad, ellos negocian sus salarios reales esperados al acordar un salario nominal sobre la base de sus expectativas de inflación” (Phillips., 1958). Por tanto, la curva de Phillips moderna se determina por la ecuación 2: $\pi = f(U_{\pi} - U) + \pi^e$. (3).

Gráfico N° 5. curva de Phillips aumentad por expectativas.



Fuente: Tomada de Phillips, A. (1958). La curva de Phillips, función de reacción de la política monetaria y equilibrio de corto plazo entre la inflación, el producto y el desempleo, (30), 1-18

Dentro de las propiedades esenciales de la curva de Phillips se tiene que:

- La inflación esperada pasa a ser gradualmente la inflación real.
- El desempleo está en su tasa natural cuando la inflación real es igual a la inflación esperada

2.3.1.2.1. Relación entre salario y precios.

Los salarios son lentos o el ajuste salarial es moroso si los salarios avanzan con el tiempo en lugar de ser flexibles de inmediato, para garantizar el empleo pleno en cada momento.

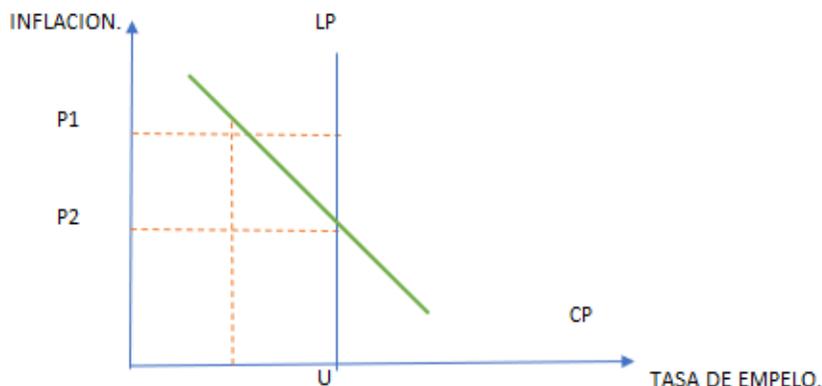
Dentro de los principales acercamientos sobre esta problemática:

- **Información Imperfecta: Saldo de los mercados.**

En la década de 1960 **Milton Friedman y Edmund Phelps** elaboraron modelos en los que, cuando los salarios nominales aumentan es porque subieron los precios, los trabajadores creen por error que su salario real subió y están dispuestos a trabajar más. Por tanto, bajo esta información en el corto plazo sería resultado de aumento de producción y empleo, pero a largo plazo la economía se desplazará hacia la tasa natural de desempleo.

- **Problemas de coordinación.**
- **Salarios de eficiencia y costos de cambiar los precios.**

Gráfico N 6. Curva de Phillips coto y largo plazo.



Fuente: Tomada de Dornbush, R. Fischer, S. Macroeconomía, (659).

Con la curva de (cp.) se creía a como se mencionó anteriormente que se podía ir del punto A al punto B en forma permanente, por lo que se tenía que enfrentar una inflación más alta a cambio de una disminución del desempleo o mantener un desempleo permanente más bajo. Sin embargo, al principio acelerador muestra que, en el largo plazo, el cambio de inflación por desempleo es imposible. Cuando se mantiene el desempleo por debajo de la tasa natural (U), la inflación será alta y creciente. Cuando el desempleo se mantiene por encima de la tasa natural, la inflación caerá. En el largo plazo no hay cambio entre inflación y desempleo. Solo la tasa natural de desempleo es consistente con cualquier tasa de inflación estable. El desempleo debe de retornar a su tasa natural.

2.4. Ley de Okun.

Esta ley plantea que, en el corto plazo el desempleo y la producción están muy entrelazados. De acuerdo con esta ley, un punto adicional al desempleo cuesta 2% del PIB. (Fischer, 2002)

Los costos del desempleo se pagan muy desigualmente, existen consecuencias distributivas grandes. En otras palabras, esto nos da a entender que los costos de una recesión lo pagan aquellas personas que quedan fuera del mercado laboral. A través de la ecuación 3 se formula la ley de Okun:

$$\frac{Y-Y^*}{Y^*} = w(U - U^*) \quad (4)$$

Donde:

Y= Nivel de renta.

Y*= Nivel de real de producción.

W= Salario.

U= Tasa de desempleo.

U*= Tasa natural de desempleo.

2.5. Enfoque Keynesiano.

La teoría de los clásicos fue implementada y tuvo funcionalidad hasta la gran depresión de 1930, John Maynard Keynes realiza un cambio radical al sistema con la publicación de su libro **Teoría general del Empleo, Interés y el Dinero (1936)**.

Bajo este contexto Keynes identifica que el problema del paro se origina en el mercado de bienes y servicios. Según esta teoría la problemática radica en la insuficiente

demanda agregada (DA) y ellos a su vez provoca la reducción de la demanda de trabajo.

Según Keynes en contrariedad con los clásicos los salarios y los precios son poco flexibles, y esto no permite una reducción de los salarios en un contexto de exceso de oferta de trabajo.

Keynes plantea dos explicaciones ante este fenómeno:

- El hecho de que las personas busquen la seguridad en la captación de ingreso. Los sindicatos tienden a hacer que los salarios nominales no se reduzcan ante situaciones de exceso de oferta y el poder de mercado de las grandes empresas les permite fijar precios, a menudo abusivamente. Por tanto, el papel de los sindicatos en el funcionamiento del mercado laboral es, hacerlo más competitivo.
- Gran número de empresas de cualquier tamaño pueden preferir trabajar con planes de precios fijos por periodos más o menos largos y hasta con acuerdos cerrados con proveedores y clientes sobre la cantidad y precio del producto, esto asegura su actividad en el tiempo y reducen la incertidumbre inherente al mercado para buscar y conseguir clientes y proveedores en cada momento.

Debido a esta condición una reducción de la demanda, la oferta agregada no responde bajando precios sino reduciendo su producción. Los ajustes no se producen por la vía de los precios, sino por la vía de las cantidades.

Por tanto, Keynes plantea que, el volumen de empleo no depende de la oferta y demanda de trabajo; sino de la situación existente en el mercado de bienes. La insuficiencia de la demanda agregada es la causa del desempleo (exceso de oferta de trabajo), que no es solucionada debido a la rigidez de los precios y de los salarios a la baja.

Bajo esta teoría existe el desempleo involuntario o cíclico, que los clásicos y neoclásicos obviaron.

Según Keynes, la teoría de los clásicos no pudo dar solución a la crisis de los años 30 debido a que en su teoría las crisis no fueron consideradas.

Explicando el desempleo involuntario que Keynes plantea; este nos dice que ante una caída de la demanda agregada el mercado no cuenta con ningún mecanismo para reducir el paro. Supongamos que de los componentes de la DA hay una caída del consumo y la inversión esto provocara que las empresas reduzcan sus expectativas de demanda, lo que hará que reduzcan su producción y a su vez provocara más desempleo.

Cae la demanda, cae la producción, cae la necesidad de contratar más mano de obra, se reduce el consumo lo que provoca que las empresas reduzcan aún más la producción. Si se tratara de dar solución a dicha problemática con la teoría de los clásicos la cual plantea que ante un exceso de oferta se reduzca el salario, bajo este contexto al reducir salario, se reduce el consumo, lo que provoca menos producción y más desempleo.

Keynes plantea que el gobierno debe de intervenir para activar el funcionamiento del mercado a través del Gasto gubernamental. (Fischer, 2002)

2.6. Teorías acerca del Nivel de vida.

El concepto de nivel de vida ha sido muy cuestionado desde hace muchos años, el ámbito económico y político ha sido uno de ellos. A continuación, se exponen algunas concepciones acerca de dicha temática, las cuales son de gran importancia para orientarnos en dicho contexto

La pobreza es entendida como una operación estadística de carácter comparado, que afecta a los ingresos per cápita de los diferentes estados; se deriva una estructuración

mundial de la pobreza muy clara: países de mayor renta y países de menor renta. (Bazan Ojeda A. Q., 2011)

Paul Spicker menciona 11 formas posibles para medir el nivel de pobreza de una población específica: necesidad, estándar de vida, insuficiencia de recursos, carencia de seguridad básica, falta de titularidades, privación múltiple, exclusión, desigualdad, clase, dependencia y padecimiento inaceptable. (Bazan Ojeda A. Q., 2011)

De conformidad con lo anterior, el nivel de vida se encuentra bajo múltiples condiciones que deben de ser consideradas, ya no es solo la educación una “puerta a la salida de la pobreza”, hoy por hoy el nivel educativo es tan influyente para mejorar los niveles de vida de los ciudadanos a como lo es la alimentación, las opciones con las que cuentan los ciudadanos para desenvolverse ante la sociedad, los allegados o conocidos que influyen para obtener mejores oportunidades; en otras palabras a como lo plantea el Banco Mundial; “la imposibilidad de alcanzar un nivel de vida mínimo en los servicios de salud, agua potable y educación” por tanto se refiere a toda restricción económica que impida al individuo gozar de las condiciones mínimamente aceptables.

Sen (1992) indica que el concepto de pobreza se construye a partir de las capacidades, es decir, de lo que la gente puede hacer y define a la pobreza como la ausencia de capacidades básicas que le permite a cualquier individuo insertarse en la sociedad, a través del ejercicio de su voluntad (Bazan Ojeda A. Q., 2011).

2.7. Marco Conceptual.

A continuación, se establece las definiciones de las variables que serán usadas con mayor frecuencia en la investigación, dado que a través de su análisis se le da respuesta a la problemática planteada y los objetivos de la investigación.

Empleo: generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. El empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica llamada **salario**. (Gil, s.f.).

Empleo formal: Es el que genera el gobierno y la empresa privada, que cumpla los siguientes requisitos:

3. Lleva registros administrativos.
4. Está afiliada al INSS.

Esto deriva que:

- ✓ Paga impuestos.
- ✓ Es legal. (BCN., 2014).

Empleo Informal: Numero de trabajos informales tanto en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, incluidos los empleados que tienen empleos informales. (BCN B. C., 2016)

Encuesta: De acuerdo con (J. Casas Anguita, 2003) la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos

representatividad una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Inversión: se refiere a las adiciones a las existencias físicas de capital, existen dos tipos de inversiones; Inversión Bruta e Inversión Neta. La inversión bruta no resta las depreciaciones del capital, la inversión neta es igual a la inversión bruta – las depreciaciones. (Fischer, 2002).

Población Desocupada: fracción de la fuerza laboral que no tiene trabajo, pero busca un empleo o espera ser llamado después de un cese. (Fischer, 2002).

Población en edad de trabajar (PET): De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Información de Perú, las PET es aquella población definida por las normas internacionales (OIT), como apta en cuanto a edad para ejercer funciones productivas (14 años y más edad). No existe uniformidad internacional para definir a la población en edad de trabajar. En América Latina y el Caribe, la PET ha sido precisada en función a las características económicas del mercado laboral de cada país. (Zanabria., 2017) .

Población Económicamente Activa: magnitud económica que se define como el número de personas en edad de trabajar de un territorio. Estos individuos cuentan con un puesto de trabajo remunerado o aspiran a acceder a uno. (Galan., s.f.).

Población Económicamente Inactiva: Fracción de la fuerza laboral que no tiene trabajo, pero busca un empleo o espera ser llamado después de un cese. (Fischer, 2002)

Salario mínimo: El salario mínimo es la contraprestación más reducida que un trabajador puede recibir por su trabajo con una jornada determinada. (Galan., s.f.).

Salario de Equilibrio Social: aquel que satisface las normas sociales de equidad y lleva a una distribución del ingreso socialmente aceptable. (Figueroa, 1993).

Subempleo: Condición donde el trabajador labora de forma no completa, por menos pago o que está laborando, pero dispuesto a un cambio de trabajo. (OIT, 2014)}

Subempleo: Existe cuando la situación de empleo es inadecuada con respecto a determinadas normas, como la insuficiencia de horas o los bajos niveles de ingreso y trabajan 47 o más horas. (BCN., 2014).

Tasa de Desempleo: mide la fracción de la fuerza laboral que no tiene trabajo, pero que está en busca uno o espera ser llamado.

4.8. Aspectos legales

4.8.1. Marco Legal.

A continuación, se presentan las principales normas jurídicas en cuanto al mercado laboral que se exponen en la Constitución Política de Nicaragua, y que a su vez se contemplan el código del trabajo de la republica de Nicaragua.

Constitución Política de la Republica de Nicaragua.

La Constitución Política de la Republica de Nicaragua, aprobada en la Asamblea Nacional con sus funciones constituyentes el 19 de noviembre de 1986 y publicada en La Gaceta N°.94 del 30 de abril de 1987, hace conocer al pueblo nicaragüense lo siguiente:

Artículo. 80. El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

Artículo. 81. Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.

Artículo. 82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. 2) Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo. 3) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley. 4) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la

higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador. 5) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley. 6) Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad. 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

Artículo 83. Se reconoce el derecho a la huelga.

Artículo 84. Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

Artículo 85. Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

Artículo 86. Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Artículo 87. En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Artículo 88. Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: 1) Contratos individuales. 2) Convenios colectivos. Ambos de conformidad con la ley. (Nicaragua. P. d., 1986)

4.9. Normas jurídicas que rigen el mercado laboral de Nicaragua.

4.9.1. Código de Trabajo de la Republica de Nicaragua.

El código de trabajo creado bajo la Ley numero 85 el 05 de septiembre de 1996 y publicado bajo la gaceta número 205 en octubre de 1996 tiene como objetivo proteger, velar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores y de esta forma crear una relación justa y equiparable entre ambas partes y así incentivar al trabajador y permitir al empresario invertir en la creación de nuevos proyectos.

El presidente de la Republica de Nicaragua hace saber al pueblo nicaragüense que, la asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua en uso de sus facultades ha dictado el siguiente código de trabajo.

- A. El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.
- B. El código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.
- C. 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.
- D. Los derechos reconocidos en este código son irrenunciables.
- E. El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y, en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.
- F. Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regula las relaciones laborales en su realidad económica y social.

- G. El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.
- H. En caso de conflicto o dudas sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.
- I. Los casos no previstos en este código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.
- J. Las normas contenidas en este código y la legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe de ceder al interés social.
- K. La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad como lo establecido en la Constitución de la Republica.
- L. Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- M. Se garantiza a los trabajadores salarios igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. (Nicaragua. P. d., 1996)

4.9.1.1. **Del Empleo.**

Artículo 13.- Es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

Artículo14.- El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio de Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleados por razones técnicas.

Artículo15.- Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorizar expresa y previa del respectivo órgano de Ministerio de Trabajo, que dictara las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley.

Artículo16.- El Ministerio de Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

4.9.2. Obligaciones de los Empleadores.

El código del trabajo en su capítulo cuatro artículo presenta las obligaciones que tienen como responsabilidad cumplir los empleadores.

- a) Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador;
- b) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro;
- d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin

- perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas;
- e) No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
 - f) No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga;
 - g) No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones;
 - h) No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
 - i) Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos;
 - j) Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos;
 - k) Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo;
 - l) Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado;
 - m) Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada;
 - n) Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos;

- o) Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas;
- p) Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual;
- q) Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo;
- r) Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

4.9.2.1. **Obligaciones de los Trabajadores.**

- a) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;
- b) Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;
- c) Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso;
- d) Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho;
- e) Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa;
- f) Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados;
- g) Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo;

- h) Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;
- i) Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo;
- j) No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga;
- k) No portar arma de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan;
- l) No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales y;
- m) En general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

4.9.2.1.1. Salario.

Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 82.- El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Artículo 83.- Las formas principales de estipular el salario son:

- a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;
- b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;

- c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 84.- Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones. Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

Artículo 85.- Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

4.9.3. Pago de Salarios.

El artículo 86 plantea que el pago a los trabajadores será en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se presta el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni quince días se trata de empleados. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretende sustituir la moneda. A su vez recalca que, la falta de cumplimiento del pago del salario en el plazo establecido o en que la ley ordene, se obligara al empleador pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido.

El artículo 87 plantea que los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga en periodos quincenales. A demás se contempla que del salario se harán las deducciones correspondientes.

Las normas jurídicas establecidas por el código de trabajo sin duda alguna son de gran ayuda para poder lograr un equilibrio en el mercado laboral, equilibrio basado en

respeto a los derechos humanos al momento de laborar y respeto al trabajo ejercido durante el periodo estipulado. No obstante, el mercado laboral de Nicaragua enfrenta una gran lucha en cuanto concierne al cumplimiento de dicho código de trabajo, a menudo se presentan al Ministerio de Trabajo demandas por parte de los trabajadores, cuyas demandas no siempre son atendidas dichas demandas exponen violaciones de derechos entre ellas y una de las más frecuente es el no pago bajo lo establecido por el salario mínimo impuesto por ley. La persona desempleada o que anda en busca de un trabajo en ocasiones debe de aceptar dada sus necesidades un pago muy por debajo de lo establecido por ley a ello sumándole no gozar de un seguro de vida, o algún tipo de prestación. Dicha acción perjudica en gran manera a la población nicaragüense pues sus niveles de ingreso son bajos por ende se puede inferir que no gozan de condiciones de vida socialmente aceptables, lo que repercute directamente de forma negativa a la economía del país; bajos niveles de ingreso equivale a bajo niveles de consumo, poco consumo reduce la inversión, el aumento de trabajo y por ende al crecimiento económico; por tanto el respeto a los derechos laborales tanto de carácter social a como con el pago legal de sus prestaciones es de gran importancia para la población en general.

Otro punto a tomar en consideración es el avance que se ha tenido respecto al medio de pago de salarios, en su artículo 86 se plantea que el pago debe de ser con la moneda en curso legal y de forma física al trabajador, dicha acción se he modificado en los últimos años hoy en día el pago puede realizarse a través del uso de ATM, pagos directos a sus tarjetas de pagos a través de la afiliación y trabajo en equipo con el sector bancario. Sin duda alguna este cambio ha sido beneficioso para todos los involucrados ya que de esa forma el proceso de pago se agiliza y da mayor seguridad.

4.9.3.1. Ley del Salario Mínimo.

De acuerdo con las normas jurídicas de Nicaragua el Salario Mínimo (SM) es una institución de mercado de trabajo creada hace mucho tiempo. En materia normativa internacional su primera expresión fue el convenio 26 de la OIT sobre los métodos de la fijación de salarios mínimos.

La razón de la creación del SM fue dotar un piso efectivo a los trabajadores en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios, y en los que estos fuesen excepcionalmente bajos. El convenio 131 desarrolla más los criterios que deben ser considerados a la hora de fijar y ajustar el salario mínimo: las necesidades de los trabajadores y de sus familias, al igual que factores como los requerimientos del desarrollo económico, niveles de productividad y alcanzar altos niveles de empleo. En muchos países fue adoptado de formas diferentes. Las más usuales varían entre sistemas basados en un salario mínimo único de aplicación nacional, salarios mínimos fijados a nivel regional y sistemas que determinan salarios mínimos por categorías ocupacionales específicas a nivel nacional o regional. (Andres Marinaki) En conformidad con lo anterior en Nicaragua la fijación de salarios mínimos está basada o clasificada por sectores económicos, cada sector posee un salario regido por ley el cual debe de ser respetado y puesto en práctica por las empresas.

En Nicaragua dentro de sus normas jurídicas, en su artículo 82 ordinal 1), establece que los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo que les asegure bienestar compatible con la dignidad humana. Esta ley debe de cumplir con las ratificaciones ejercidas por la OIT, en tanto; no debe de realizarse contrataciones a mano de obra por debajo del salario mínimo establecido, esto por razones de seguridad social, dignidad humana y justicia social, también debe de procurarse cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y de su familia y lograr alcanzar un alto nivel de empleo (trabajo, 1996)

La ley N°. 625 “Ley del Salario Mínimo” Gaceta diario oficial N°. 120 DEL 26 DE JUNIO 2006.

Arto. 4

La ley establece que el salario mínimo se fijara cada 6 meses.

Arto. 7

La comisión es tripartita y está compuesta por el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Para que la resolución tenga validez debe de ser firmada por lo menos 2 de los 3 representantes de la comisión.

Arto. 8

La comisión Nacional de Salario Mínimo tiene autonomía para fijar el salario mínimo, y establece que debe utilizarse como referencia la inflación acumulada (semestralmente), el crecimiento según cuentas nacionales, el objetivo es llegar a cubrir el 100% de la canasta básica. (BCN., 2014)

4.9.3.1.1. Organizaciones que velan por el cumplimiento del código del trabajo en Nicaragua.

4.9.3.2. Ministerio de trabajo.

Su misión está basada en formular, normar, rectorar y dirigir la política laboral de Estado a fin de promover, asegurar y restituir los derechos laborales con prácticas de género, de la población económicamente activa a través del sistema de inspección, dialogo, alianza y consenso, entre personas trabajadoras y empleadoras que deriven mejores condiciones laborales, prevención y solución de los conflictos laborales,

promoción de políticas de empleo y mercado de trabajo, en correspondencia a la legislación laboral y a los convenios internacionales ratificados.

Su visión es el establecimiento de un modelo de relaciones laborales justas, basado en la tutela y restitución de los derechos laborales de los trabajadores del campo y la ciudad, en un ambiente socio laboral con equidad, que contribuya al desarrollo sostenido de la nación y al mejoramiento del nivel de vida de las familias trabajadoras. (Trabajo, s.f.)

4.9.3.2.1. Frente nacional de los trabajadores de Nicaragua (FNT).

Institución sin fines de lucro, cuya misión está basada en institucionalizar al movimiento sindical como institución de primer nivel en la sociedad nicaragüense. Promotora del desarrollo económico y social en lucha constante por elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

Orienta al proceso de crecimiento y fortalecimiento de sindicatos, federaciones y confederaciones en todos los ámbitos laborales de Nicaragua, para hacerle frente a una nueva etapa social, política y económica que permita a los sindicatos responder a sus afiliados de acuerdo a las circunstancias, situaciones y momentos coyunturales reales.

Su visión es construir una organización de primer nivel, que garantice y luche genuinamente por los intereses de los trabajadores, desarrollando un sindicalismo sociopolítico, protagonista en la lucha social por construir una sociedad justa, con democracia política, económica, social y de igualdad de género. (FNT.)

4.9.3.2.1.1. Los sindicatos.

En conformidad con el acuerdo numero 57 publicado en la gaceta, y aprobado el 16 de septiembre del 1935.

El Nacional Sindicalismo de Nicaragua, es una asociación compuesta de organismos de trabajadores solidarios entre sí, cuyos fines serán: la dignificación del trabajador y la cultura y prosperidad del obrero nicaragüense, para la realización de este objetivo; sus actividades girarán bajo los siguientes principios.

Exige la soberanía nacional en todos sus aspectos, y una suprema previsión para conservar nuestra independencia política y económica, exige al trabajo como un deber social, exige el precepto moral de; bienestar general antes que bienestar particular, exige solidaridad social en sustitución de luchas de clases, trabajar para que el Gobierno encuentre una solución al problema de la desocupación involuntaria, crear instituciones de prevención social (Nicaragua N. J., Estatutos de los sindicatos nacionales de Nicaragua, 1935)

Los principios estipulados por los sindicatos de Nicaragua no se han logrado cumplir en su plenitud, a como se mencionó anteriormente el mercado de trabajo del país presenta serias irregularidades en cuanto al cumplimiento de ley, los sindicatos, organismo que vela por el pago justo de los trabajadores aún no ha logrado mejorar a nivel parcial el ingreso de los trabajadores un ejemplo base está en que la mayoría de los salarios que reciben los trabajadores se encuentra muy por debajo del precio estipulado de la canasta básica; y la desocupación en el país cada vez es más grande.

4.9.3.2.1.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fundada en 1919, posee una estructura tripartita en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto de los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

Sus principales objetivos radican en promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Nicaragua con el fin de velar por los derechos y protección a los trabajadores ha realizado 62 convenios con la OIT, de los cuales 8 son convenios fundamentales, 2 de gobernanza y 52 convenios técnicos. De estos 62 convenios 48 están en vigor, 10 han sido denunciados 3 instrumentos agravados (OIT O. I., s.f.).

De los convenios a destacar tenemos:

C100- Convenio sobre igualdad de remuneración (1967)

. Artículo 1:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

(a) la legislación nacional;

(b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

(c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

(d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

. Artículo 1:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

C122- Convenio sobre la política de empleo (1981).

Artículo 1:

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2:

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

(a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;

(b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3:

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y

opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

C131- Convenio sobre la fijación de salario mínimo (1976).

Artículo 1:

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

(a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

(b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

(a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

(b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales (OIT., s.f.).

El contexto actual del país es gran opositor al cumplimiento de dichos convenios, los incumplimientos a dichos convenios se venían reflejando desde ya hace varios años sin embargo para el año 2018 el país atravesó uno de los más grandes conflictos a nivel nacional e internacional tal conflicto al día de hoy presenta en el país graves secuelas, las relaciones entre empleadores y trabajadores se han visto afectada por diferir en cuanto a criterios políticos e inclusive religiosos, desde dicha fecha el sector laboral ha sido uno de los más afectados las tasas de desempleo y subempleo han aumentado, de conformidad con el Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE) para el tercer trimestre del 2018 la tasa de desempleo abierta se ubicó en 6.2%, registrando un incremento de 2.6% con relación al tercer trimestre del 2017; por su parte el subempleo a nivel nacional para el 2018 se ubicó en 44.9%. Para el año 2020 la tasa de desempleo abierta se ubicó en 4.8% y un subempleo del 46.3% (INIDE., 2020) dicha información ayuda a corroborar que la informalidad en el mercado laboral a nivel nacional abarca casi a la mitad de la población total, lo que genera mayores obstáculos para el crecimiento económico del país.

4.9.4. Intervención del Gobierno en la política nacional de empleo.

De conformidad con el decreto número 30, aprobado el 01 de mayo del 2006; la constitución política de Nicaragua en sus artículos 57 y 80 disponen de la responsabilidad del Estado de procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona, de tal manera que el derecho al trabajo es considerado como un medio fundamental para la satisfacción de necesidades humanas. De la misma manera el artículo 82 dispone el derecho a la igualdad en el trabajo y la no discriminación en las condiciones de trabajo y salario.

La política nacional de empleo, se enmarca dentro del mandato de la política económica y social, la cual ha declarado de prioridad nacional y de acción inmediata, la formulación de una estrategia con énfasis en la transversalización de género, para la generación de trabajo de calidad para los nicaragüenses, con equidad, igualdad y no discriminación.

El objetivo de esta política se inscribe en el contexto de la estrategia, políticas y programas adoptados por el gobierno para enfrentar los problemas estructurales y coyunturales del desarrollo, y manteniendo una estrecha relación con el plan nacional de desarrollo. (Nicaragua N. J., De la política nacional del empleo, 2006)

4.9.5. Plan Nacional de Desarrollo Humano.

Busca crear condiciones que faciliten la plena realización de las y los nicaragüenses en un país soberano e independiente, en unión con otros países de la región. El plan se enfoca en el crecimiento económico con incremento del trabajo y reducción de la pobreza y las desigualdades, con estabilidad macroeconómica, con soberanía, seguridad e integración, en beneficio de las familias nicaragüenses.

El plan Nacional de Desarrollo Humano vela por el crecimiento económico y estabilidad macroeconómica con incremento del trabajo y reducción de la pobreza y la desigualdad; vela por el sostenimiento de la alianza tripartita entre los trabajadores, productores y el gobierno. Cuenta con una política exterior y cooperación externa soberana, independiente y abierta a todos los países del mundo en combate con la pobreza. Posee integración centroamericana, unión de la Alba y articulación latinoamericana; seguridad ciudadana, lucha contra el narcotráfico y el crimen organizado; desarrollo integral de la costa caribe; gestión pública participativa y democracia directa, el bien común y la equidad social de las familias nicaragüenses; ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento para la transformación del país; el sector productivo priorizando la economía familiar, comunitaria y cooperativa, y la soberanía y seguridad alimentaria; infraestructura social, de transporte, energéticos y productivos para la transformación del país.

A través de del PNDH se promueve la consecución de crecimiento económico, mediante la generación de trabajo, superando la pobreza, eliminando el hambre y brindando al ser humano como sujeto de derechos (PNDH, Plan Naional de Desarrollo Humano).

4.9.5.1. Principales líneas de acción de la política laboral periodo 2018-2021.

Bajo los lineamientos y objetivos antes mencionados el PNDH busca promover:

- La estabilidad y desarrollo del trabajo y el empleo en el mediano y largo plazo, para reducir el desempleo y subempleo.
- Concertación de salarios y fomento del empleo digno y productividad laboral, para contribuir a la estabilidad social y laboral.
- Desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para el buen desempeño de los trabajadores.

- Fortalecer la cultura de prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales en los centros de trabajo, a fin de garantizar la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la seguridad social.

El compromiso del gobierno de Nicaragua para crear un ambiente sano dentro del mercado laboral se ve reflejado mediante las diversas políticas y convenios llevados a ejecución y aún vigentes.

4.10. Hipótesis.

“El empleo formal ofrece seguridad social, respeto a los derechos como ciudadano y mejora los niveles de ingresos y condiciones de vida para todos aquellos que estén dentro de él”.

Capítulo3. Marco Metodológico.

3.1. Delimitación Temporal y Espacial.

El municipio de Nandaime pertenece al departamento de Granada ubicada al sur oriente del país, a una distancia de 67km de Managua y a 20km de Granada. Nandaime está compuesto por 4 barrios principales y 8 repartos. Dicha investigación será desarrollada en el sector del; Jonathan González, Modesto Marín, Oscar Turcio y Juan José Quezada.

El estudio dará a conocer datos sobre el comportamiento del empleo formal y nivel de vida de los habitantes de dichos barrios para el periodo 2015-2020.

3.1.1. Diseño Metodológico.

3.1.1.2. Tipo de Estudio y Método de Investigación.

Descriptivo:

La investigación descriptiva se pregunta por la naturaleza de un fenómeno social, y su objetivo es ofrecer una definición de la realidad, examinar un fenómeno para caracterizarlo del mejor modo posible o para diferenciarlo de otro. (Vaus, 2001)

El método descriptivo es cualitativo, el estudio se propone evaluar algunas características de la población en estudio, tales como: nivel de educación, sexo, cantidad de hijos, ocupación, tipo de vivienda entre otras. Estas características se correlacionarán con las siguientes variables; empleo e ingreso. De este modo se tratará de describir el comportamiento que tiene el empleo formal en los cuatro principales barrios del municipio;

Analítico Observacional.

Las variables de interés son seleccionadas para conocer la relación existente entre ellas, aprovechando su presencia o ausencia en grupos de sujetos escogidos cuidadosamente, de modo que sea posible el control de las variables identificadas (J. Casas Angutiar).

En la investigación realizada se determinó la relación existente entre las dos variables (empleo e ingreso). Donde dichos datos se obtuvieron a través de la muestra seleccionada.

Método Deductivo.

Con este método se razona y explica la realidad partiendo de lo general a lo particular. La presente investigación identifica las condiciones generales de la población del municipio respecto a sus niveles de empleo para llegar a una aproximación sobre la PEA y su nivel de vida.

Proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica. Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, el cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos. (Davila Newman)

Investigación cuantitativa y cualitativa.

El enfoque cualitativo hace uso de técnicas de comprensión personal, de sentido común y de introspección; es usado esencialmente en el estudio de grupos pequeños. (Echeverría.)

El enfoque cuantitativo hace uso de técnicas de contar, de medir y de razonamiento abstracto, tiene mayor aplicación a sistemas sociales, medios y globales y a grupos o categorías de personas dentro de ellos. (Echeverría.)

A través del enfoque cualitativo se observarán de forma objetiva las condiciones de la población en estudio dentro del mercado laboral, la recolección de datos será a través de la realización de una encuesta la cual una vez obtenido los resultados estos serán codificados (valores numéricos) para así poder realizar las pruebas pertinentes, a través de la utilización del software SPSS.

3.1.1.3. Técnicas y procedimientos para la Recopilación de Información.

La población seleccionada para llevar a cabo dicha investigación fueron las personas en el rango de edad 14 – 60 años, las cuales se consideran como parte de la población económica activa (PEA). El código del trabajo bajo el decreto de ley número 474 aprobada el 24 de septiembre del 2003 establece que:

Arto. 130- Se considera 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.

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.

Por su parte, la edad máxima para laborar es de 60 años; excepto los maestros y personas que han desempeñado labores mineras, para ellos la edad de jubilación es de 55 años.

Antes de continuar con la explicación de la metodología utilizada para el desarrollo de este estudio es menester realizar ciertas observaciones en relación con el anterior mencionado decreto de ley; según el código de la niñez y la adolescencia posee como uno de sus fundamentos:

Arto. 2. El presente código considera como niña y niño a los que no hubiesen cumplido los 13 años de edad y adolescente a los que se encuentran entre los 13 y 18 años de edad, no cumplidos.

Derechos civiles y políticos:

Arto. 14. Las niñas, niños o adolescentes no serán objeto de abusos e injerencias en su vida privada y de su familia o en su domicilio, pertenecientes, propiedades o correspondencia, salvo en los casos establecidos en la ley, ni de ataques en su honra o reputación.

Arto. 43. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la educación, orientada a desarrollar hasta el máximo de sus posibilidades su personalidad, aptitudes y capacidades físicas y mentales, al respecto a su madre y padre, a los derechos humanos, al desarrollo de su pensamiento crítico, a la preparación de su integración ciudadana de manera responsable y a su calificación de trabajo para adolescentes, haciendo hincapié en reducir las disparidades actuales en la educación de niñas y niños.

El estado asegurara a las niñas, niños y adolescentes, la educación pública primaria y secundaria, gratuita y obligatoria, en condiciones de igualdad para el acceso y permanencia en la escuela. (Nicaragua P. d.)

De conformidad con el código de la niñez y la adolescencia el lugar de los niños, niñas y adolescentes debe de ser en la escuela; espacio donde puedan desarrollar sus habilidades y aptitudes sin ningún obstáculo ya que dicho código sugiere que las autoridades del país se encargaran de crear colegios para que ningún niño falte a su educación; sin embargo, en el código del trabajo se contradice por completo dichos acápite antes mencionados ya que un niño (a) de 14 años es aprobado por ley para laboral en jornadas completas ya sea de manera formal o informal; dicho acto además de contradecirse con el código de la niñez y de la adolescencia proporciona a estos niñas y niños riesgos hacia su integridad como persona y violación a sus derechos. Según el Informe de Desarrollo Humano, la crisis económica impulsa más a las familias a lanzar al mercado un mayor número de miembros, cada vez en edades más tempranas.

De manera general, se puede observar que el mayor porcentaje de niños y niñas que han tenido algún tipo de experiencia laboral, se concentran principalmente en la agricultura, lo que nos lleva a concluir que el principal problema de trabajo infantil se da en el área rural. (OIT O. I., 2000). El tema del trabajo infantil en Nicaragua es una problemática que se trató de disminuir desde hace varios años, no obstante dichos intentos no han tenido éxito a pesar de que el gobierno central se encargue de abrir muchos más colegios públicos mientras las condiciones de vida de la población Nicaragüense no refleje mejoras los niños, niñas y adolescentes seguirán siendo reprimidos de su derecho a la educación, cuya dicha acción al final recae al mismo problema económico de los hogares pues un país con poco desarrollo educativo tendrá menos posibilidades de crecer con más rapidez.

La población de la muestra la conforman habitantes de los 4 principales barrios del municipio (casco urbano); barrios “Oscar Turcio, Ricardo M. Avilés, Jonathan González y Juan J. Quezada”.

Para el proceso de recolección de datos se trabajó con la proyección poblacional levantada por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) Dicha proyección estima el nivel poblacional del municipio para el año 2020 tomando como año base el último censo realizado por el INIDE en el periodo 2005.

Cuadro N 1. Proyección de la población del municipio de Nandaime para el año 2020.

Proyección poblacional del municipio de Nandaime para el año 2020.		
Población Censo 1995	Población Censo 2005	Proyección 2020
32,510	34,288	41,637

Fuente: Tomado de Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), Perfil Demográfico Nicaragua 2020, (59),22-26.

A través de la estimación poblacional para el municipio de Nandaime realizada por el INIDE se observa que en relación con el último censo realizado para el año 2005 la tasa de crecimiento poblacional arroja un valor aproximadamente del 0.5%. De conformidad con el INIDE, el municipio de Nandaime es el segundo municipio del departamento de Granada más poblado con el 20% de representatividad poblacional (INIDE, Perfil Demografico Nicaragua 2020, 2020).

Por su parte, los datos de la población actual por sector fueron obtenidos por el departamento de obras públicas de la alcaldía del municipio de Nandaime.

La dimensión temporal del estudio es de tipo longitudinal de corte prospectivo; un estudio longitudinal realiza observaciones a lo largo de determinado espacio de tiempo de esa forma se pueden observar cambios en los fenómenos a través del tiempo; en este caso se pretende obtener información para el quinquenio 2015-2020. La selección es de corte prospectivo ya que se trabajará con medidas a lo largo de un periodo específico (2015-2020) con el fin de observar el comportamiento en la muestra. **Las variables seleccionadas a estimar** son **El empleo y el Ingreso** de los habitantes de los principales barrios del municipio. Estas variables fueron seleccionadas ya que en primera instancia el tema a investigar es el comportamiento

del empleo formal por tanto sería la variable explicativa, el último objetivo de esta investigación radica en inferir acerca del nivel de vida de la población habitante de dichos barrios del municipio, por tanto; una vez obtenidos los datos sobre el comportamiento del empleo (variable causal) se procedería a establecer una aproximación sobre el ingreso de la población laboralmente activa habitante de los cuatro principales barrios del municipio.

Cuadro N° 2. Población actual de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

N°	NOM BRE DEL BARRIO	TOTAL, PERSONAS	TOTAL, 3ERA EDAD	TOTAL, DISCAPACITADOS	TOTAL <5 AÑOS
1	RICARDO M. AVILES	4524	162	90	547
2	OSCAR TURCIOS	1871	76	37	82
3	JONATHAN GONZALEZ	1056	122	21	92
4	JUAN JOSE QUEZADA	3879	126	78	521

Fuente: Gómez, O. Alcaldía Municipal de Nandaime, 2020. Departamento de Obras Públicas.

A través del cuadro N°2 se puede observar que el barrio Ricardo M. Avilés y Juan J. Quezada son los que para el año 2020 representan el mayor número de habitantes, dado que la población que compondrá la muestra se encuentra en el rango de 14-60 años se realizó un ajuste para tener en cuenta la cantidad de la población con la

que se trabajara. Se resto al total de población las personas que están dentro del grupo de la tercera edad, aquellos que no cuentan con las condiciones físicas para desempeñar un trabajo y los niños menores a los 14 años, los cuales de conformidad con el departamento de obras públicas de la alcaldía del municipio de Nandaime comprenden aproximadamente el 4% por barrio. Se estimo el porcentaje equivalente de los niños menores a cinco años sobre el total de población que equivale a 1.26% y la diferencia dio el total porcentual del resto de niños menores a los 14 años, 2.73% para un valor final de 4%..

Cuadro N° 3. Población total para el estudio por barrio.

N°	NOMBRE DEL BARIO	TOTAL, DE PERSONAS.
1	RICARDO M. AVILES	3650
2	OSCAR TURCIO	1340
3	JONATHAN GONZALEZ	804
4	JUAN JOSE QUEZADA.	3154

FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del departamento de obras públicas de la alcaldía del municipio de Nandaime, 2020.

3.2. Muestreo Aleatorio Simple.

Garantiza que todos los componentes de la población tengan las mismas probabilidades de formar parte de la muestra y cada una de las posibles muestras del mismo tamaño tiene la misma probabilidad de ser escogida.

La fórmula general para calcular el tamaño de la muestra:

$$1. N = \frac{Z^2 \times P \times Q}{e^2} \quad \text{donde;}$$

Z: es un valor probabilístico que viene dado por el nivel de confianza.

PQ: es la varianza de la proporción.

E: es el margen de error máximo permitido.

$$2. n' = \frac{n.}{1 + \frac{(n.-1)}{N}} \quad \text{donde;}$$

n: es el tamaño de la muestra.

N: es el tamaño de la población.

En este caso, como se conoce la población (N), a la muestra (n.) se le realiza un ajuste con la formula número 2. Para la investigación se calculó el tamaño de la muestra por sector, esto con el fin de obtener valores bastante cercanos al de la población total.

3.2.1. CALCULO PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA POR SECTOR.

Sector 1. Ricardo Morales Avilés.

N: 3650

1- alfa= 95% Z= 1.96%

e = 3% e = 0.03

P= proporción a estimar.

P>0.40<0.60

P= 0.5

P+Q= 1

Q= 1-P

Q= 1-0.5 = 0.5

Sustituimos en formula general.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.03)^2} = 1,067 \text{ Valor de la muestra sin conocer la población total (N).}$$

Como se conoce el tamaño de N, se procede a realizar un ajuste a la muestra.

Fórmula 2.

$$n' = \frac{1,067}{1 + \frac{1,067 - 1}{3650}} = 825 \text{ personas.}$$

Para el sector número uno se obtiene un valor muestral de 825 personas; el mismo procedimiento se realiza para los demás sectores.

Sector 2. Oscar Turcio.

$$n' = \frac{1,067}{1 + \frac{(1,067-1)}{1340}} = 594.$$

Sector 3. Jonathan González.

$$n' = \frac{1,067}{1 + \frac{(1,067-1)}{804}} = 458.76$$

Sector 4. Juan J. Quezada.

$$n' = \frac{1,067}{1 + \frac{(1,067-1)}{3154}} = 79$$

En total, se obtiene una población a encuestar de 1956.76 personas. No obstante, a la población muestral, por limitaciones de recursos económicos y de tiempo para llevar a cabo esta investigación se decidió, tomando como referencia al número de personas a ser muestreadas aplicar un 10% de la muestra total obteniendo un valor de 195.68 encuestas; dicho valor fue dividido entre los 4 barrios seleccionados para el estudio lo cual arroja un total de 50 encuestas para cada barrio. De esa forma se cumple el criterio del método aleatorio simple al poseer muestras del mismo tamaño y abarcar a gran parte de la población.

3.2.1.1. Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección del informe de las variables en estudio se hizo uso de la encuesta, dicha encuesta será de tipo personal; es decir se ira casa por casa con el fin de poder observar la reacción del encuestado y asegurar que la respuesta de las preguntas sea confiable, dicha encuesta contendrá la siguiente estructura;

1. **Preguntas de tipo precodificadas o de respuesta fija**, este tipo de preguntas le da la opción al encuestado de realizar respuestas concisas ej: <si-no>, <verdadero, falso> etc.

2. **Preguntas de elección múltiple**, este tipo de preguntas se caracterizan por tener dos clasificaciones; abanico de respuestas y abanico de respuestas con un ítem abierto. La encuesta que se realizara posee el tipo de pregunta de abanico, donde se le presenta al encuestado opciones de respuestas mutuamente excluyentes.
3. **Preguntas abiertas**, el encuestado tiene la libertad de contestar con sus propias palabras.
4. **Preguntas de identificación**, con este tipo de preguntas se conocerán los datos generales de los encuestados.

En total la encuesta tiene 26 preguntas comenzando con la de carácter de identificación y agrupándose por temas. En la primera sección va la información de datos generales, segundo sección a aborda preguntas sobre las condiciones laborales y una tercera sección abordara preguntas sobre la percepción del mercado laboral para los encuestados.

Capítulo 4. Análisis y discusión de resultados.

En el siguiente capítulo se expone la información que ayuda a desarrollar los objetivos planteados para dicha investigación, iniciando por la caracterización de las actividades económicas desarrolladas en el municipio; lo cual será de mucha ayuda para entender cuáles son las oportunidades laborales a las que tienen alcance la población de los barrios Oscar Turcios, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo M. Avilés. Con dicha información y la encuesta realizada a los barrios antes mencionados se demuestra el comportamiento del empleo formal para los habitantes de los barrios seleccionados y así se logró realizar una inferencia acerca del nivel de vida de la población en estudio; dicha inferencia se realizó a través de la variable ingreso en relación con el precio de la canasta básica para el año 2020.

4.1. Actividades económicas del casco urbano del municipio de Nandaime.

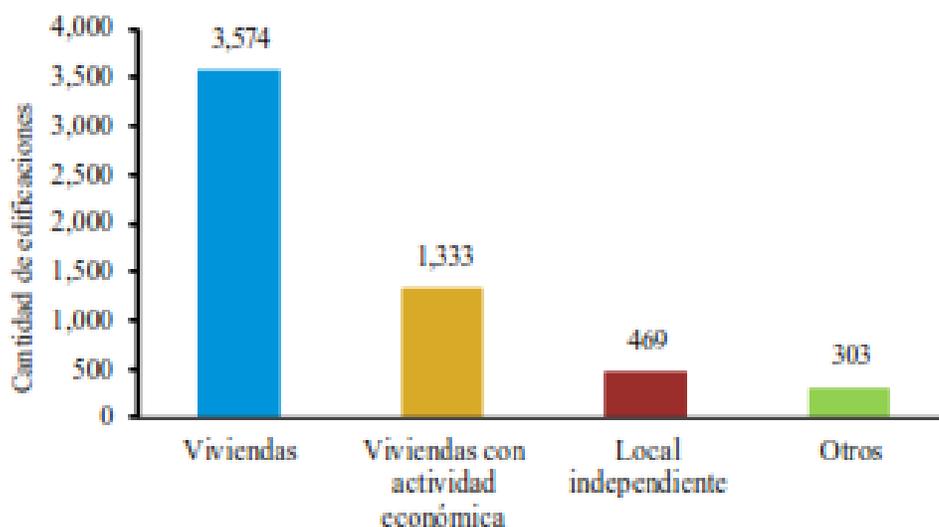
Con datos obtenidos por el Banco Central de Nicaragua, (BCN) a través del informe publicado; Cartografía Digital y Censo de Edificaciones. Cabecera municipal de Nandaime, publicado en junio del 2017 se obtuvieron los datos relacionados con las actividades económicas que se desarrollan en el municipio, datos acerca del grado de incidencia por cada una de ellas y representación por sexo.

(BCN B. c., 2016) El objetivo del censo consiste en identificar y caracterizar a todas las edificaciones existentes en ese periodo, independientemente de su uso, clasificándolas en viviendas de uso exclusivamente a domiciliar, viviendas con actividad económica y en locales independientes con actividad económica.

La temporalidad del estudio abarca parte del periodo seleccionado a estudiar en la presente investigación, 2015-2020; por tanto, la información obtenida es significativa para el presente estudio.

De conformidad con el uso de edificaciones que se presentan en el municipio de Nandaime se aprecia que en cuanto a actividades económicas se refiere; la mayoría de ellas se presentan en los propios hogares de los habitantes de Nandaime. Lo que refleja que la mayoría de actividades económicas son en el ramo de la micro empresa o pequeños negocios.

Gráfico N° 7. Uso de edificaciones de la zona urbana del municipio de Nandaime.



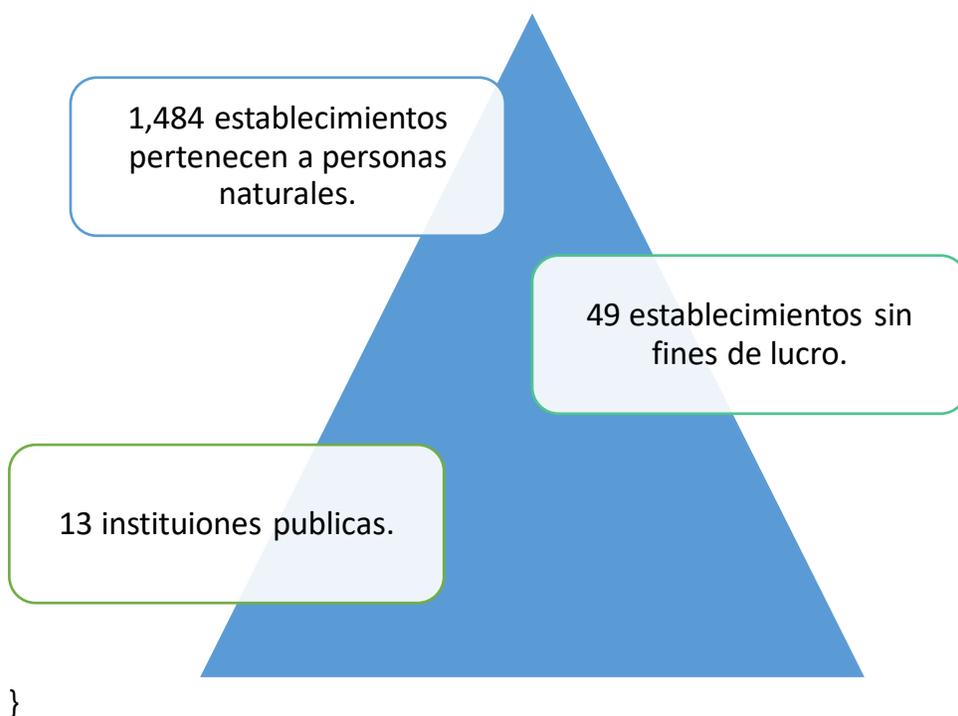
Fuente: Tomado de BCN, (2016). Censo de edificaciones de la cabecera municipal de Nandaime. (44).

En la cabecera municipal se identificaron 5,679 edificaciones de las cuales 3,574 (62.9%) se utilizan exclusivamente como viviendas; 1,333 (23.5%) son edificaciones utilizadas como vivienda con actividad económica; 469 (8.3%) son edificaciones que se destinan para establecimientos económicos ubicados en locales independientes;

303 (5.3%) se destina para otros usos como bodegas, garajes, cementerios y edificaciones en construcción o en ruinas. (BCN B. c., 2016)..

De conformidad con el BCN:

Gráfico N° 8. Tipo de establecimientos de la zona urbana del municipio de Nandaime.



Fuente: Elaboración propia, tomado de BCN, (2016). Censo de edificaciones de la cabecera municipal de Nandaime. (44).

Los 1,484 establecimientos que pertenecen a personas naturales y que de conformidad con el informe del BCN representa al 80.8% también representan el grado de informalidad laboral dentro del municipio; es sabido que aquella firma registrada como persona natural, se trata de pequeñas empresas tanto en tamaño

físico y de capital, así como un grupo laboral de máximo cinco personas, donde dichas condiciones no permite el cumplimiento de las normas jurídicas laborales establecidas.

El sector informal es el grupo de unidades de producción (empresas no constituidas de propiedad de jefes de hogares), incluidas las empresas informales por cuenta propia y las empresas de trabajadores informales. (BCN B. C., 2016).

Cuadro N°4. Tamaño de establecimientos de la zona urbana del municipio de Nandaime.

Tamaño de establecimientos.	
Establecimientos	Cantidad de trabajadores.
1,172	1
197	2
81	3
30	4
15	5
18	11

Fuente: Elaboración propia, tomado de BCN, (2016). Censo de edificaciones de la cabecera municipal de Nandaime. (44).

Del total de establecimientos, se encontró que 1,638 (89.2%) no cuentan con número de Registro Único Contribuyente (RUC), 111 (6.0%) dijo tener número RUC, pero no el mostro y 87 (4.7%) si lo mostro durante el censo. (BCN B. C., 2016)

Dichas condiciones permiten observar que el mercado de trabajo en la zona urbana del municipio de Nandaime está conformado por pequeños negocios familiares o de

cuenta propia, estos negocios en su mayoría se mueven dentro del sector terciario y una parte en el sector primario.

Cuadro N°5. Actividades económicas del municipio de Nandaime.¹

Descripción de la actividad.	Total establecimientos.	Participacion.
Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco.	291	34.1%
Actividad de restaurantes y de comercios especializados.	219	25.7%
Venta al por menor de alimentos en comercios especializados.	135	15.5%
Suministros de vapor de aire acondicionado.	115	13%
Elaboración de productos de panadería.	90	10%

Fuente: Elaboración propia, tomado de BCN, (2016). Censo de edificaciones de la cabecera municipal de Nandaime. (44).

La mayor representatividad de actividades económicas se presenta en el sector servicios donde de conformidad con (BCN B. C., 2016), cada una de estas actividades se desarrollan en viviendas propias obteniendo un total de 763, 25 en locales independientes y solo 11 en mercados.

Respecto a las actividades económicas, de acuerdo al Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) La actividad que genera mayor empleo es la elaboración y conservación de carne la cual representa 704 trabajadores, seguida por la venta al por menor en comercios no especializados con predominio en la venta de alimentos, bebida y tabaco que emplea a 351 trabajadores, destacan además los restaurantes y servicios móviles de comida, la elaboración de productos de panadería y venta al por menor de alimentos en comercios especializados. Estas cinco actividades totalizan 743 establecimientos, los cuales emplean 1,649 trabajadores que representan el 47.8% de la población total de esta ciudad. (BCN B. C., 2016) .

En los marcos de las observaciones anteriores, en el municipio de Nandaime la mayor parte de actividades económicas está representada por el sector terciario; el mercado laboral está constituido por pequeños negocios donde la mayoría desarrollan sus actividades comerciales en sus casas de habitación; la empresa que genera mayor empleo está ubicada en el sector primario, cuenta con personería jurídica y es la que capta mayores niveles de empleo en el municipio. Tanto los empleadores a como la clase trabajadora del municipio de Nandaime pertenecen al sector informal del mercado de trabajo; esto por no contar con los requisitos para ser calificados como negocios y empleos formales. Dicha calificación reúne las condiciones de seguridad social, registros administrativos, pago de impuestos y demás.

4.2. Intervención de las autoridades del municipio de Nandaime para el fomento del empleo.

En efecto a la entrevista realizada a la vice alcaldesa del municipio de Nandaime, la señora Isabel Balmaceda, las autoridades del municipio desde el 2015 han venido promoviendo nuevas opciones para incentivar el ingreso de las familias del municipio, tanto de la zona urbana a como la rural. En el municipio se desarrolla semanalmente una feria cuyo nombre es Feria de desarrollo económico y familiar, donde toda aquella persona que tenga el interés por participar puede hacerlo. Las personas que participan en dicha feria tienen la oportunidad de vender los productos que cosechan. La población del casco urbano, puede ofrecer sus manualidades, venta de comidas típicas, artesanías etc.

Otra forma de fomento de empleo a pesar de no ser empleos formales ni fijos, son los diversos proyectos que se vienen desarrollando en el municipio, con el fin de la mejora del mismo. En los últimos años se han desarrollado proyectos como el de agua potable donde en dicho proyecto fueron contratados 96 personas, proyecto de alcantarillado sanitario donde se alcanzó a contratar 250 personas, pila de tratamiento donde se vieron beneficiados 80 personas y el proyecto de construcción puente la orilla donde se hizo contrato para 120 personas.

Estos proyectos son desarrollados con un tiempo de duración específica, a pesar de ello y que esta población no cuenta con un trabajo formal es menester mencionar que no deja de ser de mucha ayuda para la población involucrada y el municipio en general.

Acorde a los datos suministrada por la alcaldía se vuelve evidente que la política de generación de empleo es de carácter temporal. Es obvio que el municipio adolece de iniciativas de inversión en ambos sectores, público y privado. (Balmaceda., 2020)

4.3. Comportamiento de las afiliaciones al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social a nivel nacional 2015-2018.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) presenta en su plataforma los anuarios estadísticos que se elaboran año tras año desde 1956; esto bajo el cumplimiento al artículo 4 literal e) de su ley creadora. Dichos anuarios contienen los resultados de las gestiones realizadas en beneficio de la población derechohabiente y se registran las estadísticas de ingreso por cotizantes activos y la captación de recursos financieros que hacen posible la autosostenibilidad del INSS.

Los asegurados activos representan al mercado de trabajo formal en Nicaragua; para el año 2015 el INSS mejoro la atención y cobertura creando 72 puntos de atención en las delegaciones Departamentales y municipales. El número de asegurados presento un incremento significativo del 11.8% con relación a diciembre 2014, llegando a 810,654 trabajadores de los cuales el 57% corresponde a trabajadores del sexo hombre y 43% al sexo mujer. Para el 2015 el salario promedio devengado por los asegurados fue de 8,834.50 córdobas. El número de trabajadores que se inscribieron por primera vez al seguro social de 118,268, creciendo un 19.5 con relación al año previo.

Para el año 2016 se continuo con la política de ampliación y cobertura de protección social a los trabajadores. El número de asegurados presento un incremento significativo del 8.3% con relación a diciembre del 2015, llegando a 878,019 trabajadores; de los cuales 56% representan al sexo masculino y 44% al sexo femenino. Para el 2016 la masa de salarios de los asegurados presento un crecimiento porcentual de 17.8% con relación al 2015; llegando a 96,575 millones de córdobas.

El salario promedio devengado por los asegurados fue de 9,388.40 córdobas lo que representan un incremento de 6.3%.

Para el año 2017 el número de asegurados represento el 4.1% con respecto a diciembre 2016, llegando a 913,797 trabajadores de los cuales el 56.2% corresponde a trabajadores de sexo masculino y 43.8% trabajadores de sexo femenino. La masa de salarios de los asegurados presento un incremento porcentual de 12.4% con relación al 2016, llegando a 108.6 millones de córdobas. El salario promedio devengado fue de 9,898.60 córdobas lo que representa un incremento de 6.0%. Para el año 2017, el número de trabajadores que se inscribieron por primera vez al seguro social fue de 121,825.

Para el año 2018 el número de asegurados represento un decremento del 17.3% con relación a diciembre del 2017, llegando a 755,874 trabajadores de los cuales el 56.4% corresponde a trabajadores del género masculino y 43.6% al género femenino. La masa de salarios de los asegurados presento un decremento porcentual de 2.0% con relación al 2017, llegando a 106.4 mil millones de córdobas. El salario promedio devengado por los asegurados fue de 10,837.10 córdobas, lo que representa un incrementa de 9.5%. Para dicho años, el número de trabajadores que se inscribieron por primera vez al seguro social fue de 82.190 personas (INSS, 2018).

La mayor caída de afiliación que sufrió el INSS fue para el 2018, pasando de 913,797 trabajadores a 755,874. Dicho acontecimiento se le puede otorgar a la crisis socio-política que desde ese año enfrenta el país; con dicha crisis la tasa de desempleo aumento por ende las personas que estaban aseguradas dejaron de cotizar, dicho acto se puede considerar involuntario, no obstante hubieron personas que estaban afiliadas al INSS a través del seguro facultativo que decidieron por cuenta propia prescindir de dicha acción; esto debido a la alta inseguridad e incertidumbre que para ese periodo reflejaba el INSS a la ciudadanía nicaragüense. Sin embargo, a pesar que uno de los peores años para INSS fue en el 2018 se puede observar que desde años

anteriores las afiliaciones tenían un comportamiento negativo; creciendo porcentualmente cada año menos que el anterior.

Cuadro N°.6 Personas afiliadas al INSS del municipio de Nandaime 2015-2018.

Afiliados al INSS.			
2015	2016	2017	2018
4,278	4,496	4,593	3,454

FUENTE: Elaboración propia, tomado de INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL, INSS. 2015-2018, (384), 40-45.

El comportamiento de afiliación al INSS para el periodo 2015-2017 fue positivo al reflejar una tendencia al incremento de afiliados, sin embargo, para el año 2018 los resultados de personas afiliadas al INSS tuvo una tendencia negativa al haber una reducción aproximadamente del 11.39% en comparación con el 2017. Dicho fenómeno se le puede atribuir a la crisis sociopolítica que sufre el país desde dicha fecha. A como se podrá observar en el desarrollo de este estudio gran parte de los habitantes que sirvieron de base para la investigación realizada labora fuera del municipio, pues con los resultados del CEU se pudo apreciar que el dinamismo económico de la zona urbana del municipio se centra en pequeños negocios familiares y comercio; estas crisis sin duda alguna provoco una recesión económico que impacto directamente a las empresas grandes y pequeñas y por ende a la clase trabajadora con lo mencionado anteriormente se pretende deducir que esa reducción del 11.39% de personas afiliadas al INSS para dicho periodo fue causa de la recesión sufrida desde el año 2018; por tanto desde el año 2018 tanto en el municipio de Nandaime a como fuera del prevalecer en gran medida el paro involuntario en el sector laboral.

4.3.1. Proyección de personas afiliadas al INSS en el municipio de Nandaime para los periodos 2019-2020.

Dado que las estadísticas publicadas por el INSS sobre los datos de las personas afiliadas al seguro social para los años 2019 y 2020 aun no son publicadas, se realizó una proyección para poder tener una aproximación de dicho dato. Dicha proyección se trabajó con un margen de error del 5% obteniendo los siguientes resultados.

Cuadro N°7. Proyección de personas del municipio de Nandaime afiliadas al INSS periodo 2019-2020.1

Años	N° de asegurados.
2015	4278
2016	4496
2017	4593
2018	3454
2019	3612
2020	3374

Fuente: Elaboración propia, tomado de INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL, INSS. 2015-2018, (384), 40-45.

Desde el año 2018 las personas afiliadas al INSS en el municipio de Nandaime presentaron una tendencia a la baja, la proyección sugiere una leve mejoría para el año 2019 de 1.59%, no obstante, para el año 2020 el dato sugiere que existió una tendencia decreciente inclusive mayor a la del 2018. Del año 2019 al 2020 las personas afiliadas al INSS decrecieron en 2.38%. La crisis sociopolítica del 2018 dejó graves resultados en el país, uno de ellos fue el aumento del desempleo. Para el año 2020 se sigue viendo una tendencia a la baja de afiliaciones al INSS, el país continúa arrastrando la crisis sociopolítica del 2018 y ahora se le agrega una crisis más, en

este caso una crisis sanitaria; el COVID-19 sin duda algún derrumbe toda posibilidad de tener un 2020 con mejoras económicas para el país, el mercado laboral ha sufrido grandes consecuencias; antes de las crisis antes mencionadas en el país el sector turismo, el sector servicio (hoteles y restaurantes) representaban un gran impulso para la economía, a raíz de esta situación los negocios cerraron, para el 2020 la situación se agudizó el turismo cayó y la tasa de desempleo aumentó. A esto hay que sumarle las restricciones que sufren los pequeños negocios con el hecho de no tener mayor acceso al apoyo comercial a través de créditos. A pesar de que las autoridades pertinentes han intentado mantener una estabilidad económica a través de las políticas públicas emitidas por las autoridades la situación no logra ser mejorada y la desigualdad económica de los habitantes del país es evidente.

Gráfico N° 9. Línea de tendencia afiliados al INSS en el municipio de Nandaime.



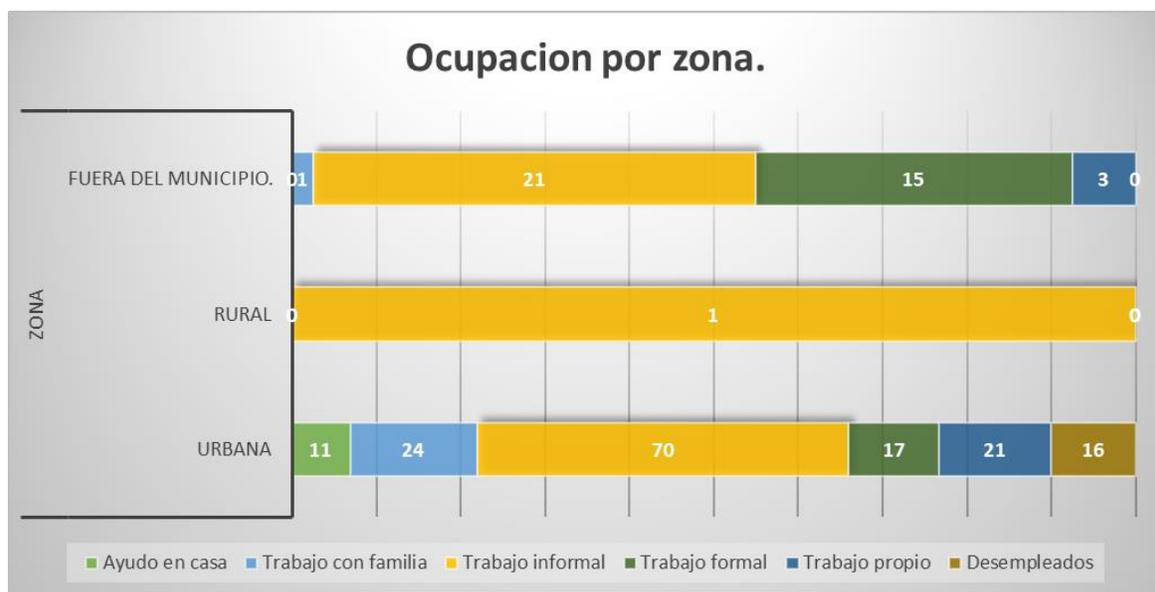
Fuente: Elaboración propia, tomado de INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL, INSS. 2015-2018, (384), 40-45.

4.4. Participación dentro del mercado laboral formal de los habitantes de los barrios Juan J. Quezada, Jonathan G. Ricardo M. Avilés y Oscar Turcios; pertenecientes a la zona urbana del municipio de Nandaime.

El empleo formal: Es el que genera el gobierno y la empresa privada y que cumple con algunos requisitos tales como; registros administrativos y afiliaciones al INSS lo que deriva el pago de impuestos y que es legal (BCN., 2014).

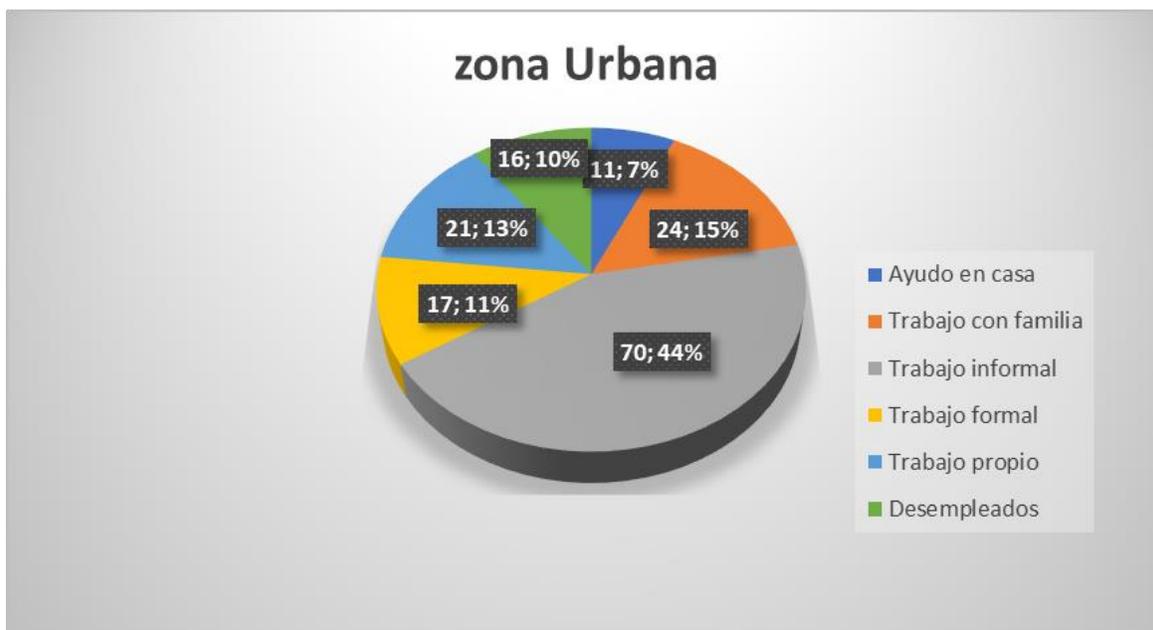
A través de la investigación desarrollada en el municipio de Nandaime propiamente en sus 4 principales barrios, se logró observar el comportamiento del empleo formal en los habitantes de dichos barrios, de dicha investigación se obtuvieron los siguientes resultados.

Gráfico N° 10. Ocupación por zona.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

Gráfico N° 11. Representación porcentual de ocupación por zona.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

Respecto al tipo de ocupación por zona, el empleo informal asciende al 44% (70 personas se declararon no contar con las prestaciones de ley que protegen a los trabajadores dentro de la zona urbana del municipio y 21 personas habitantes de dichos barrios pero que laboran fuera del municipio expusieron encontrarse laborando de manera informal). Solo el 11% (17 personas declararon contar con seguridad social en sus centros de trabajo y 15 personas que laboran fuera del municipio pero que igual cuentan con las prestaciones de ley). Un 10% de los habitantes de los barrios encuestados se encuentran desempleados; el 35% de la población se dedica al trabajo por negocios propios o familiares.

Dentro de las condiciones laborales por sexo se observa que el sexo femenino representa los mayores índices de informalidad laboral con una frecuencia de 54

mujeres dentro de la informalidad laboral y solo 36 varones. A su vez los trabajos realizados en el hogar de igual manera contemplan mayor representatividad por el sexo femenino con 7 mujeres y 4 varones. El empleo formal está representado para los habitantes de los barrios estudiados por 21 varones y 11 mujeres.

Grafico12. Ocupación por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

Son muchas las mujeres que han trascendido del ámbito privado al público, sin embargo, no es hasta mediados de la década de los noventa, cuando se ve reflejada en las estadísticas la participación de la mujer en el mercado laboral; de 1985-1993 la participación de la mujer en la PEA pasa del 32% al 33%; es decir que, en un lapso de 8 años, las mujeres solamente incrementan su participación en un punto porcentual. (OIT O. I., 2003). Después de lo anterior expuesto y dado los resultados

que arrojo la encuesta se puede observar que, a pesar de los cambios en los derechos laborales por género, los cambios hacia la inserción de la mujer al mercado laboral y de las políticas públicas ejercidas en pro de dichos objetivos aun la mujer sigue siendo la más excluida de este mercado. En zonas pequeñas como el municipio de Nandaime a la mujer se le sigue viendo como la única capaz de mantener un hogar o se le sigue limitando a dichas funciones; y peor aún la mujer se ve más expuesta a desempeñar trabajos de manera informal en donde existe total y completa violación de sus derechos. Dichos actos han tratado de ser eliminados a través de los convenios realizados con la OIT, a través de las normativas jurídicas dirigidas para los empleadores; no obstante, a como se puede observar hoy por hoy las mujeres habitantes de los barrios Oscar T. Juan J. Quezada. Jonathan G. y Ricardo M. Avilés aun sufren limitaciones a sus derechos como ciudadana, lo cual muestra el bajo nivel de crecimiento en el municipio tanto a nivel económico a como social.

Gráfico N°13. Sector formal por sexo.

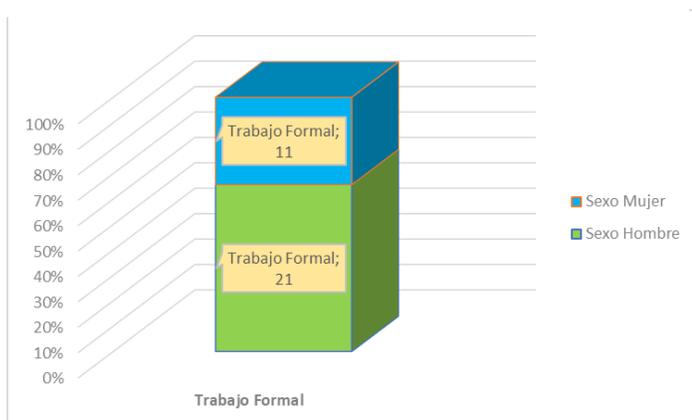


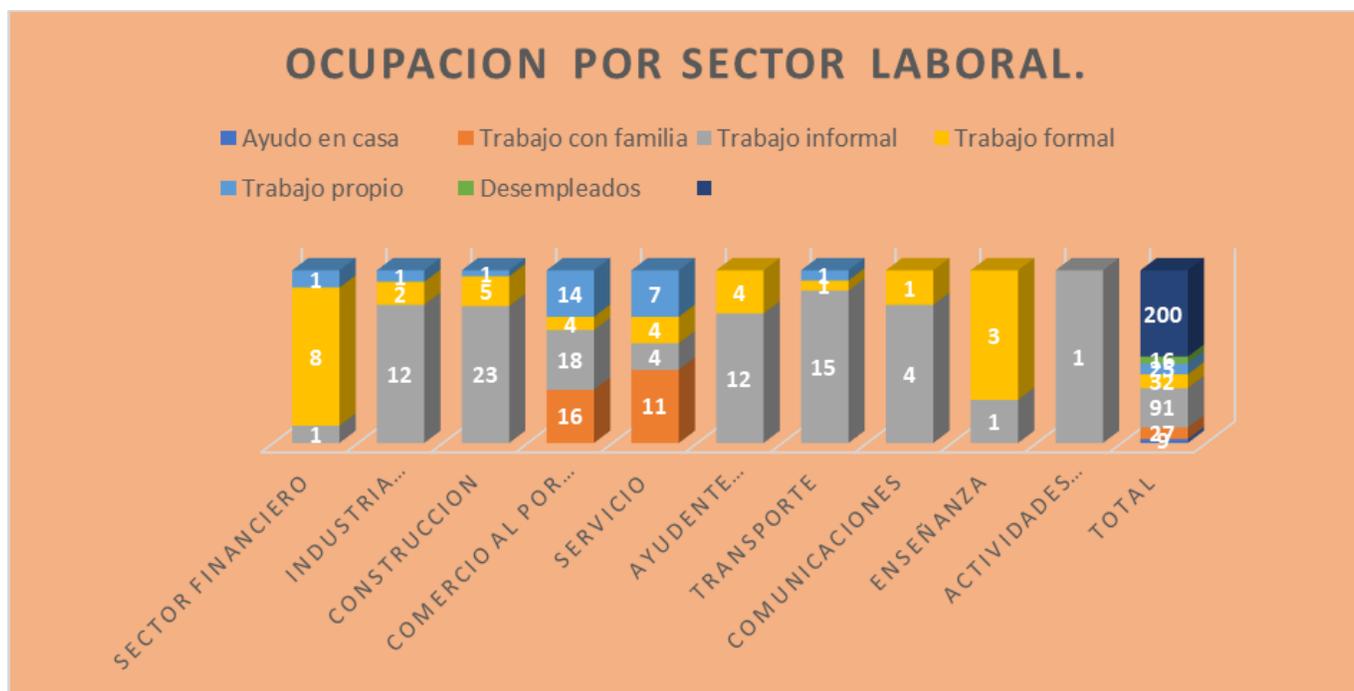
Gráfico N°14. Sector informal por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

Respecto a los resultados de las personas encuestadas según su actividad económica en el sector financiero y enseñanza se concentran los mayores resultados de trabajo formal para los habitantes de los barrios encuestados, junto con los demás sectores a como son industria manufacturera, construcción, comercio al por mayor y menor, servicios, ayudantes domésticos, transporte y comunicaciones el trabajo formal representa el 16%. Asimismo, las actividades con mayor grado de informalidad relativa representan el 45% de las personas encuestadas.

Gráfico N° 15. Ocupación por sector laboral.



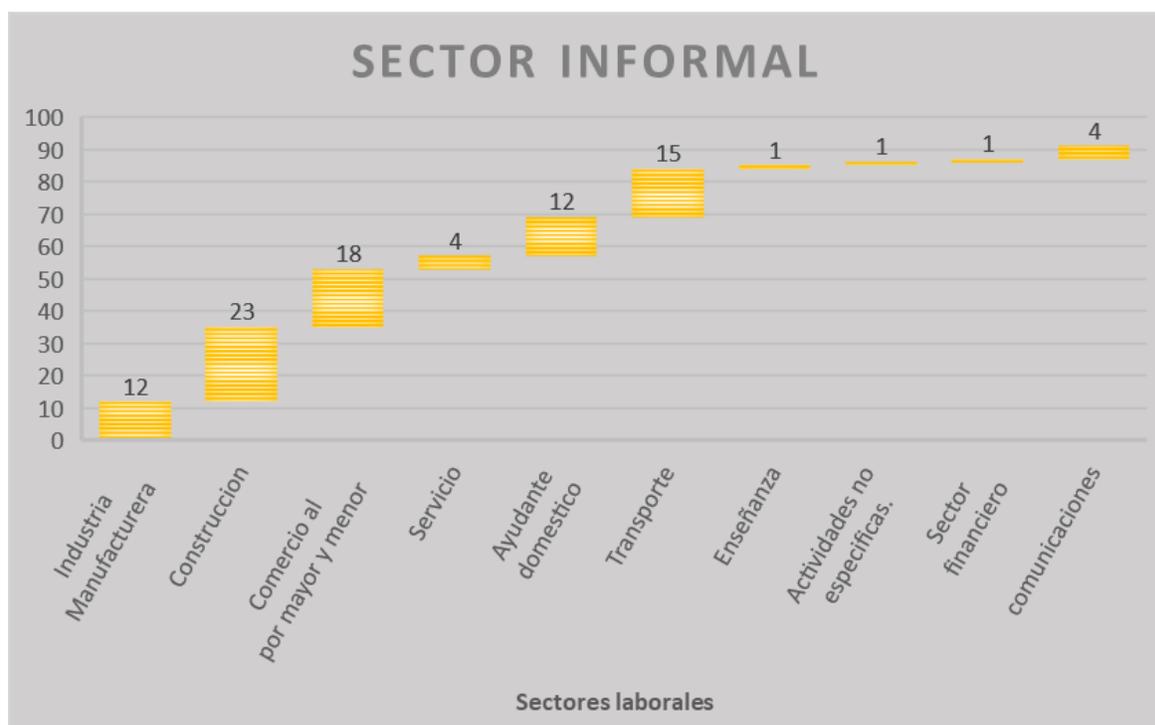
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

De conformidad con la OIT el empleo informal presenta las siguientes categorías:

1. Trabajadores asalariados que trabajan en una unidad económica clasificada en el sector informal.
2. Trabajadores subordinados que únicamente reciben precepciones no salariales y pertenecen a una unidad económica del sector informal.
3. El dueño o empleador que opera en el sector informal.
4. Si el negocio del trabajador por cuenta propia pertenece al sector informal, este trabajador se considera informal.
5. Individuos que laboran dentro del sector informal y no reciben ningún tipo de remuneración.
6. Trabajador domestico asalariado, pero que el vínculo laboral no le brinda acceso a la seguridad social.
7. Trabajador domestico que recibe remuneración no salarial y no cuenta con prestaciones de seguridad social.
8. Trabajador subordinado que pertenece a una empresa formalmente constituida pero no recibe prestaciones de seguridad social.
9. Si el trabajador recibe remuneraciones no salariales y no recibe prestaciones de seguridad social, el trabajo se considera informal, aun cuando se realice dentro instituciones o empresas constituidas.
10. Todo trabajo no remunerado, no obstante, se desarrolle en empresas o instituciones formalmente constituidas. (BCN B. C., 2016)

De acuerdo con los resultados arrojados por el informe publicado por el BCN Respecto a las actividades económicas, y de acuerdo al Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) una de las actividades económicas que más empleo genera es la venta al por menor en comercios no especializados, para los habitantes encuestados tiene una representación de 18 personas sin embargo laboran de manera informal. Destaca además el sector servicios representado por 23 personas laborando informalmente; industria manufacturera, transporte y construcción están representados por 12, 15 y 23 personas respectivamente.

Gráfico N° 16. Sector Informal para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

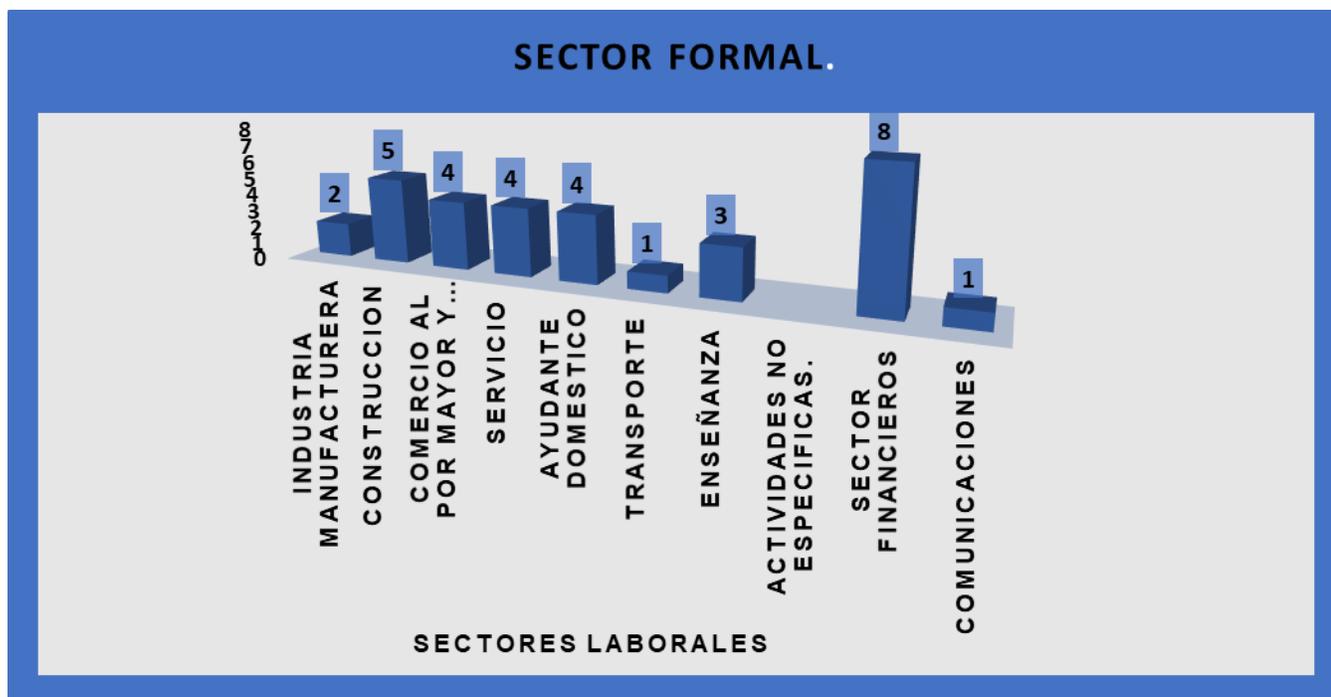


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

Por su parte el sector formal dentro de la zona urbana del municipio y bajo los resultados de las personas encuestadas posee bajos niveles de representatividad, la frecuencia de personas dentro de la formalidad refleja bajos resultados a como se puede observar en el gráfico. El sector comercio del municipio en su mayoría está conformado por pequeños negocios, según datos del BCN para el 2017 representaba 89.9% del total de establecimientos de los cuales la mayor parte de la población empleada pertenecía al sector informal. En concordancia con los resultados arrojados

por las personas encuestas el empleo formal representa solo el 16% del total de la muestra (200).

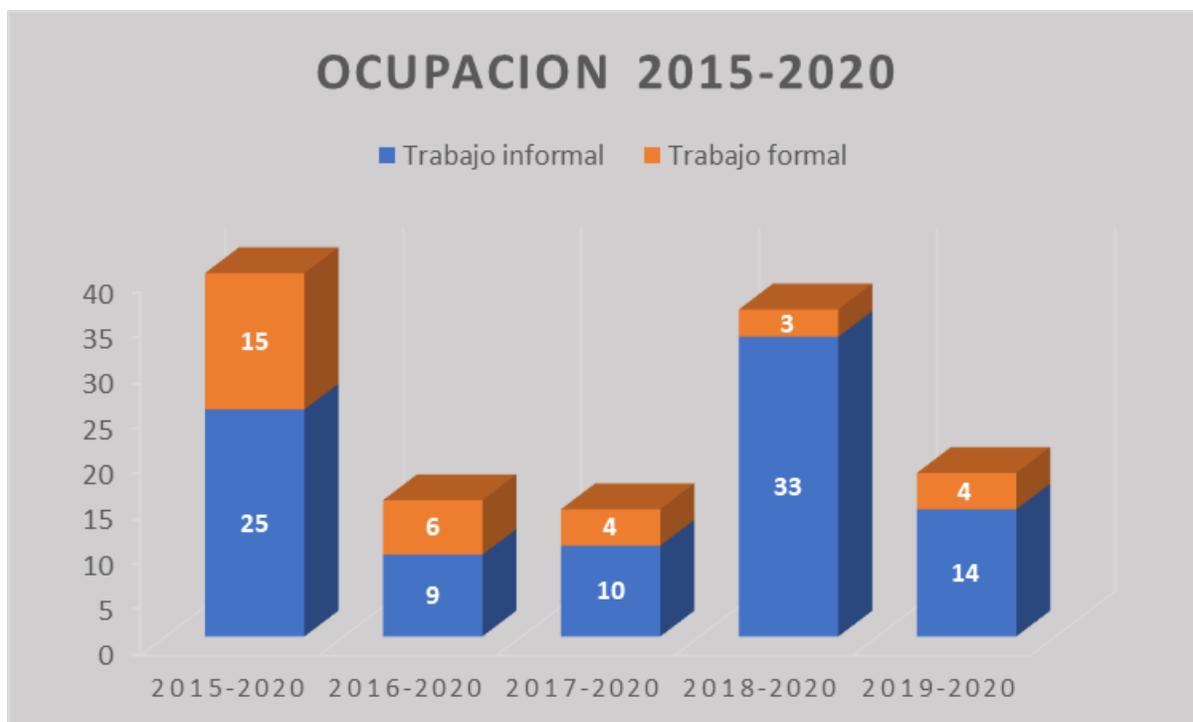
Gráfico N°17. Sector Formal para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

Respecto a la ocupación de los habitantes encuestados para el año 2018-2020 se presenta el mayor índice de informalidad laboral con una representación del 16.55 sobre las 200 muestras realizadas. Dicho acontecimiento se le puede atribuir a la crisis sociopolítica que el país enfrentó para dicho periodo en donde sin duda alguna el mercado laboral se vio gravemente afectado; las inversiones tanto nacionales como internacionales cayeron significativamente lo que implicó una reducción de la tasa de empleo a nivel nacional.

Gráfico N° 18. Periodo siendo activo laboralmente por los habitantes de los barrios en estudio.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

De conformidad con la teoría neoclásica reconocen la existencia de dos tipos de paros laborales; voluntario e involuntario cada uno de ellos orientadas a diversas situaciones; en lo que se refiere al desempleo involuntario describen a aquella persona que cuenta con todas las facultades tanto físicas a como legales para laborar pero que no acepta los precios del mercado y prefiere seguir buscando o seguir en paro, hasta un nuevo reajuste salarial.

Por su parte el desempleo involuntario se ve dividido por dos condiciones; el desempleo friccional y el estructural. El desempleo **friccional** se encuentra en aquella persona que una vez culminados sus estudios por ejemplo ya lleva tiempo en búsqueda de un trabajo y no logra encontrar o aquella persona que decide dejar su trabajo por ir en búsqueda de uno mejor remunerado. El desempleo **estructural** se debe a que los mercados no son homogéneos, existirá un desequilibrio entre oferta y demanda laboral y este reajuste tomará tiempo. De conformidad con el contexto del desempleo para el año 2018-2020 en su mayoría el desempleo que vive la población es involuntario; los trabajadores ofrecen sus servicios, pero dada la crisis que enfrentan las empresas para poder producir, las restricciones y complicaciones que existen para poder insertarse al mercado productivo en el país provoca sin duda alguna un paro involuntario.

(BCN B. C., 2016) Los determinantes de la informalidad laboral apuntan a los siguientes parámetros:

- **La carga regulatoria de un país:** costos altos de ingreso, regulaciones laborales estrictas, altos impuestos, procedimientos complicados, entre otros.
- **Baja calidad institucional:** la corrupción, la debilidad del Estado de derecho, la falta de rendición de cuentas, entre otros.
- **Alta desigualdad económica:** la informalidad en los países en desarrollo es una combinación compleja de exclusión y de salida.
- **El clima de inversión:** disponibilidad de energía eléctrica, acceso al crédito, acceso a la tierra, derechos de propiedad, entre otros.
- **Nivel de ingreso y desarrollo económico de los países:** el nivel de informalidad es mayor en los países en desarrollo, por la escasa integración tecnológica y baja diversificación económica junto al ineficiente papel de las

instituciones gubernamentales para fomentar el crecimiento económico, entre otros.

- **Baja calidad de los servicios públicos:** infraestructura, educación, la protección social, entre otros.

Sin duda alguna la informalidad laboral va más allá de su demanda u oferta; el contexto social, político y económico en el que se encuentra un país claramente influye en el desarrollo o restricción del mercado formal. Altos índices de informalidad laboral reflejan una asignación deficiente de los recursos, poca inserción tecnológica, baja productividad, poca seguridad social situación donde el trabajador se ve sumamente afectado ya que no cuenta con ningún respaldo al momento de algún incidente que le puede provocar graves lesiones etc. Esto a su vez implica poco crecimiento económico y social para un país, ciudad, pueblo o municipio.

En este sentido, Loayza (2007) indica que la informalidad supone una asignación de recursos deficiente que conlleva la pérdida, por lo menos parcial, de las ventajas que ofrece la legalidad: la protección policial y judicial, el acceso al crédito formal, y la capacidad de participar en los mercados internacionales. Además, el sector informal genera un factor externo negativo que se agrega a su efecto adverso sobre la eficiencia: las actividades informales utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios necesarios para abastecerla. Puesto que la infraestructura pública complementa el aporte del capital privado en el proceso de producción, la existencia de un sector informal de gran tamaño implica un menor crecimiento de la productividad. (BCN B. C., 2016)

De las personas afiliadas al seguro social que laboran dentro de la zona urbana del municipio son 17 y 15 son las afiliadas pero que laboran fuera del municipio, esto para un total de 32 personas un equivalente al 16% sobre el total encuestado. Por su parte un total de las 70 personas que trabajan en el municipio no cuentan con un seguro

social en su zona de trabajo y un total de 21 personas que trabajan fuera del municipio de igual manera no cuentan con la afiliación al INSS. Por tanto, el estudio revela que el 40.5% de la población encuestada en el municipio de Nandaime pertenece al subempleo lo que refleja la inestabilidad del mercado laboral en el municipio y el bajo cumplimiento de las normas jurídicas del país.

Dada la proyección realizada de afiliados al INSS del municipio de Nandaime para el año 2020 cuyo valor fue de 3,374 personas; el 16% de personas que cuentan con afiliación al INSS representan un valor de 0.9% personas sobre el valor de la proyección y la parte de la población que no está afiliada y que representa el 40.5% de la población encuestada; sobre la base de la proyección refleja un valor de 2.69% personas laborando sin afiliación al seguro social.

Gráfico N° 19. Afiliaciones al INSS para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

El 40.5% de la población encuestada representa a aquella parte de la población que se encuentra más vulnerable en su zona de trabajo, vulnerabilidad en el sentido tanto de salud ya que no cuentan con protección ante alguna lesión que ocurra dentro de la zona de trabajo, vulnerabilidad económica ya que este grupo de personas no cuentan con el pago establecido por ley y vulnerabilidad social debido a que sus derechos como ciudadanos son violentados.

Una de las tantas razones por las cuales alguien puede aceptar laborar bajo estas condiciones es el nivel de pobreza o necesidad por la cual se encuentra esa persona, la necesidad de llevar el dinero a casa para el sustento de sus familias los obliga a no reclamar o exigir por sus derechos como ciudadano dentro del mercado laboral.

4.5. Inferencia sobre el nivel de vida de los habitantes de los 4 principales barrios del municipio de Nandaime.

A pesar que la pobreza es multidimensional se puede llegar a inferir el nivel de esta en las familias estudiadas tomando como medida de bienestar el ingreso neto total per cápita de los hogares; dicho ingreso será comparado con los gastos básicos de las familias; por ejemplo se toma como referencia el valor de la canasta básica la cual en Nicaragua está conformada por 53 productos los cuales son considerados básicos y esenciales en la vida de toda persona, dicho procedimiento ha formado parte de los trabajos realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) con el método de las **necesidades básicas insatisfechas**.

Con la información del nivel de ingresos obtenida a través de las encuestas que se llevaron a cabo en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime, se procederá a inferir sobre el nivel de vida a través de dicha población. Según datos del INIDE para el mes de diciembre del 2020 el precio de la canasta básica cerro en C\$ 14,526.34 córdobas. El acuerdo ministerial sobre la aprobación de los salarios mínimos, aprobada por la comisión nacional de salario mínimo; para el año 2020 el ajuste de salarios por sectores fue el siguiente:

Cuadro N°8. Salario mínimo segundo semestre 2020.

Salarios Mínimos, año 2020.	
Sector de Actividad	Mensual
Agropecuario	C\$4,286.33
Pesca	C\$6,517.49
Minas y canteras	C\$7,698.07
Industria Manufacturera	C\$5,763.44
Industrias sujetas a régimen especial	C\$6,399.07
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	C\$4,605.42
Electricidad y agua; comercio; restaurantes y hoteles; transporte; almacenamiento y comunicaciones	C\$7,861.99
Construcción, establecimientos financieros y seguros	C\$9,592.49
Servicios comunales sociales y personales	C\$6,008.97
Gobierno central y municipal	C\$5,345.22

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Trabajo (MITRAB), 2020.

El convenio #131 de la Republica de Nicaragua con la OIT establece que todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. En Nicaragua los salarios son establecidos por rubro económico y se les realiza un juste dos veces al año a través de un acuerdo tripartita entre gobierno, empresa privada y trabajadores. El ajuste salarial represento el 2.6% para todos los sectores excepto el sector de minas y canteras el cual tuvo un ajuste de 8.5%.

Respecto al ingreso por sector de actividad económica donde se desenvuelven laboralmente los habitantes de los barrios Oscar Turcios, Juan J. Quezada, Jonathan G. y Ricardo M. Avilés se obtuvieron los siguientes resultados; el sector transporte, comercio, ayudante doméstico, construcción, servicio e industria manufacturera son los sectores que presentan los niveles más bajos de ingreso con una representación de 71 personas sobre el total de la muestra. Por su parte el sector comercio representado por los dueños de negocios presento ingresos mayores a los 20,000 córdobas mensuales junto al sector de comunicaciones, financieros y enseñanza.

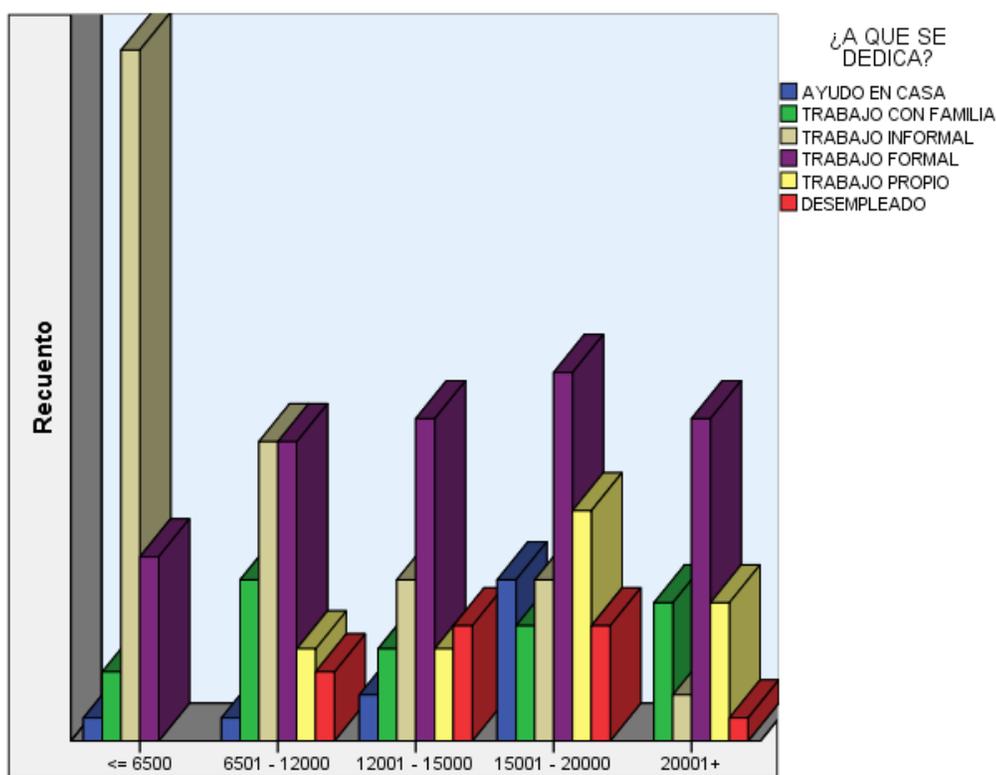
Gráfico N°20. Nivel de Ingreso por actividad económica.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenido de la encuesta Nandaime.

A como se puede observar el grupo 1 donde está el rango de ingreso de entre los 1000 – 6500 córdobas se presentan más en las personas que poseen trabajos informales. Por su parte el rango de ingreso entre los 6501-12000 es representado por ambos tipos de empleos (formal, informal). Los ingresos de 12001-20,000 córdobas poseen mayor representatividad con las personas que trabajan de manera formal. El rango más alto de ingresos que oscila de los 20001+ son representados por 14 personas del trabajo formal, 6 del negocio propio y 6 del negocio familiar.

Gráfico N°21. Nivel de ingreso por ocupación.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaime

El indicador de cobertura es denominado **Línea de la Pobreza Alimentaria** cuyo calculo es obtenido a través del cociente entre el nivel de ingreso por familia y el precio de la canasta básica. Para el primer grupo de ingreso que oscila entre los 1000 a 6000 córdobas arroja un valor de 0.34 lo que quiere decir que ese grupo el no cuentan con el ingreso mensual suficiente para poder obtener una canasta de productos esenciales para el hogar y se determina que está por debajo de la línea de la pobreza , por su parte el segundo grupo cuyo ingreso mensual oscila entre los 6501 – 12000 la cobertura para la canasta básica arroja un valor d 0.6585, dicho grupo no es capaz de adquirir el consumo completo de dicha canasta básica; el tercer grupo con un ingreso de entre los 12001-15000 obtuvo un valor de cobertura de 0.96 , hasta el momento es el grupo que presenta más aproximación para poder llevar a cabo la compra de los insumos básicos. Los grupos 4 y 5 cuyos ingresos oscilan entre los 15001-30000 córdobas son las únicas personas dentro del estudio que cuentan con el ingreso suficiente para hacer uso completo de la canasta básica, estos con un valor de cobertura de 1.2535 y 1.5846 respectivamente, dichas personas se encuentran por encima de la línea de la pobreza.

Cuadro N°9. Nivel de cobertura de la canasta básica para los habitantes de los 4 principales barrios del municipio¹

NIVEL DE INGRESO (agrupado)		Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
<= 6500	Cobertura	.07	.45	.3441	.08384
	N válido (según lista)				
6501 – 12000	Cobertura	.48	.83	.6585	.11888
	N válido (según lista)				
12001 – 15000	Cobertura	.85	1.03	.9602	.06534
	N válido (según lista)				
15001 – 20000	Cobertura	1.10	1.38	1.2535	.09246
	N válido (según lista)				
20001+	Cobertura	1.45	2.07	1.5846	.16052
	N válido (según lista)				

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta realizada en los 4 principales barrios del municipio de Nandaimé

Solo el 39% por ciento de la población que fue encuestada cuenta con el ingreso necesario para tener una vida digna; El 59.5% de la población en estudio se encuentra por debajo de la línea de la pobreza padeciendo de limitaciones que les permitan gozar de una vida digna a como atención de calidad en salud, educación, recreación, alimentación sana y demás.

Los resultados muestran una relación positiva entre informalidad laboral e ingresos. Así se observa que aquella parte de la población que trabaja de manera formal poseen salarios mayores a los que trabajan de manera informal. De conformidad con la teoría económica de A.W. Phillips los precios y los salarios se ajustan lentamente, y esto es debido a que avanzan con el tiempo en vez de ser flexibles y ajustarse a los cambios

inmediatos que se generen en la economía para garantizar el pleno empleo en todo momento; la curva de Phillips relaciona la inflación con el desempleo. En concordancia con dicha teoría la tasa de inflación salarial o aumento de los salarios está conformada por la sensibilidad de los salarios al desempleo esto multiplicado por la diferencia entre la tasa de desempleo y la tasa natural de desempleo; por tanto, para que los salarios aumenten a más de su nivel anterior el desempleo debe de bajar a menos de su tasa natural; o sea la tasa de desempleo debe de ser menor a la tasa natural, el desempleo no depende del nivel de inflación sino más bien del monto que la inflación rebase las expectativas; en otras palabras lo que interesa es el aumento de los salario por encima de la inflación esperada. (Fischer, 2002)

Cuando los organismos pertinentes realizan ajustes salariales la clase trabajadora se estimula al creer que mejoraran sus condiciones de vida, sin embargo el salario que “crece” es el nominal pero el real disminuye al ponerse en contraste con el nivel de inflación lo que a su vez corresponde al valor del Índice de Precios del Consumidor IPC entonces en vez de crecer su valor adquisitivo es menor; a como se puede observar en el acuerdo ministerial ninguno de los salarios estipulados llega a cubrir el precio de la canasta básica y de las personas estudiadas son muy pocas las que llegan a lograr comprar una canasta básica para el hogar; de conformidad con la teoría la cual se mencionó anteriormente existen 3 razones por las cuales los salarios son morosos:

1. Información imperfecta: saldos de mercados.
2. Problemas de coordinación.
3. Salarios de eficiencia, costos de cambiar los precios.

Estas tres últimas condiciones hacen alusión en primera instancia a la equivocación de creer que el aumento del salario nominal aumenta el valor adquisitivo y los

trabajadores se disponen a trabajar más horas por dicho aumento; en segunda instancia la falta de coordinación por parte de las empresas al momento de bajar o subir los precios provoca especulaciones entre los trabajadores por lo que provoca a su vez inconformidad y la búsqueda de un nuevo empleo mejor remunerado.

Capítulo 5. Conclusiones.

Objetivo General:

En conclusión, para los últimos 5 años 2015-2020 el comportamiento de la formalidad laboral representada por los habitantes de los barrios Oscar Turcios, Juan J. Quezada, Jonathan González y Ricardo M. Avilés, pertenecientes a la zona urbana del municipio de Nandaime; medida como proporción de los ocupados que están inscritos a la seguridad social, represento el 16% de la población ocupada, el cual está concentrada en el sector financiero, enseñanza, ayudante doméstico y servicio. Por su parte el nivel de informalidad por parte de las personas encuestadas represento el 40.5% de la población concentrada en construcción, transporte, industria manufacturera y comercio. En términos de nivel de vida debido a las condiciones antes mencionadas, se constata que el 39% de la población encuestada se encuentra en condiciones económicas aptas para poder contar con una vida socialmente aceptable, por su parte el 59.5% de la población estudiada no posee una vida socialmente aceptable, a menores niveles de ingreso mayor informalidad laboral y menores oportunidades para cubrir sus necesidades básicas.

Objetivos Especifico:

1. Respecto a las actividades económicas de la zona urbana del municipio de Nandaime, en los marcos de las observaciones anteriores, en el municipio de Nandaime la mayor parte de actividades económicas está representada por el sector terciario; el mercado laboral está constituido por pequeños negocios donde la mayoría desarrollan sus actividades comerciales en sus casas de habitación; la empresa que genera mayor empleo está ubicada en el sector primario, cuenta con personaría jurídica y es la que

capta mayores niveles de empleo en el municipio. Tanto los empleadores a como la clase trabajadora del municipio de Nandaimé pertenecen al sector informal del mercado de trabajo; esto por no contar con los requisitos para ser calificados como negocios y empleos formales. Dicha calificación reúne las condiciones de seguridad social, registros administrativos, pago de impuestos y demás. Dentro de las actividades económicas más concurridas se presentan las siguientes; Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco, venta al por menor de alimentos en comercios especializados, elaboración de productos de panadería, Actividad de restaurantes y de comercios especializados.

2. Respecto al grado de participación dentro del mercado laboral formal por parte de la población encuestada de forma desagregada por sexo las mujeres se encuentran más vulnerables a estar dentro del mercado laboral informal; se obtuvo que de las 200 personas solo 11 de ellas representadas por el sexo femenino trabajan de manera formal, 54 de manera informal. Por su parte el sexo masculino 21 trabajan formalmente y 36 de manera informal. 44% de la población estudiada que labora en la zona urbana del municipio de Nandaimé lo hace de manera informal y solo el 17% de la muestra labora formalmente.
3. Existe mayor probabilidad de tener menores ingresos al trabajar de manera informal, al observar el efecto de la informalidad sobre los niveles de ingresos de las personas encuestadas, se observa que el 39% de la población encuestada que labora formalmente logra obtener ingresos el cual es utilizado en esta investigación como medida de bienestar que les permite gozar de mejores condiciones de vida al tener acceso a la compra de la canasta básica; por su parte, el 59.5% de la población estudiada que se encuentra en el sector informal no cuenta con acceso siquiera a la compra de la canasta básica.
4. La hipótesis de esta investigación se confirma dado los resultados anteriormente expuestos, sin duda alguna cuando la firma se encarga de cumplir con las normativas

de ley y respetar los derechos laborales como ciudadanos las condiciones de vida de la población mejoran tanto a nivel social a como económicos.

El buen desenvolvimiento de las autoridades para crear un entorno macroeconómico armonioso, manteniendo la inflación controlada y mejores condiciones fiscales da pase a mayores inversiones, mayores tasas de empleo y reducción del desempleo; cuando las limitaciones para el acceso al mercado de bienes y servicios se reducen y se apoya al micro, pequeño o gran empresario para ubicarse dentro de dicho mercado las condiciones comerciales mejoran. Debido a los desequilibrios económicos que se han vivido en los últimos años, tanto las micro a como las grandes empresas han hecho reducción de personal debido a reducción de producción; el acceso al crédito para los pequeños negocios de la ciudad de Nandaime mejorara su productividad, les ayudara a crecer y a reducir la informalidad.

5.1. Recomendaciones.

- ❖ Las autoridades del municipio de Nandaime deberían de seguir fomentando el clima de negocios y fomentar la competitividad, para lo cual se requiere de inversiones que permitan mejorar la infraestructura comercial de municipio.
- ❖ Promover el turismo local y entablar conversación con la empresa privada para poder crear convenios que ayuden al desarrollo local.
- ❖ Brindar acceso al crédito en este caso a las pequeñas empresas que son las más afectadas con las crisis y a su vez suelen ser los créditos más costosos para ellas y de menor calidad.
- ❖ Eficiencia en el gasto público, crear espacios que puedan ser aprovechados por la población para insertarse al mercado laboral.
- ❖ Crear ferias vocacionales que ayuden a tener mayor acceso al empleo a todos aquellos jóvenes recién egresados de sus carreras que lo necesitan.

5.2. Bibliografía

- Andres Marinaki, J. J. (s.f.). *Para que sirve el salario minimo, OIT*.
- Balmaceda., L. I. (8 de enero de 2020). Fomento del empleo en el municipio de Nandaime por las autoridades municipales. (H. Araujo, Entrevistador)
- Barro. (1990). *Naturaleza del Mercado Laboral*. Obtenido de Naturaleza del Mercado Laboral: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD113.pdf>
- Bazan Ojeda, A. Q. (junio de 2011). *Evolucion del concepto pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio*. Obtenido de Evolucion del concepto pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio: <https://www.redalyc.org/pdf/401/40118420013.pdf>
- Bazan Ojeda, A. Q. (2011). *Evolucion del concepto pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio*. Mexico: Quivera.
- BCN, B. c. (2016). *Cartografia digital y cesno de edificaciones, cabecera municipal de Nandaime*. Nandaime.
- BCN, B. C. (2016). *Determinantes de la informalidad en Nicaragua*. Managua.
- BCN., B. C. (2014). *Cuarto modulo. Empleo y salario: Fundamentos teoricos y aplicacion para Nicaragua*. Managua.
- Caballero, J. C. (12 de 06 de 2004). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/C-02.pdf
- Caballero, J. C. (14 de 06 de 2004). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/C-02.pdf>
- Caballero, J. C. (s.f.). *Oferta y Demanda de Trabajo en La Economia Clasica*.
- Campbell R. McCONNELL, S. L. (2003). *Economia Laboral*. España.
- Davila Newman, G. (s.f.). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*.
- Echeverria., R. B. (s.f.). *La investigacion: un camino al conocimiento*.
- Figueroa, A. (septiembre de 1993). *La naturaleza del Mercado Laboral*. Obtenido de La naturaleza del Mercado Laboral: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD113.pdf>
- Fischer, R. D. (2002). *Macroeconomia*. McGraw.
- FNT., F. N. (s.f.). *Frente Nacional de los Trabajadores*. Managua.

- Galan., J. S. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia.: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-activa.html>
- Gil, S. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- Gomez, O. (2020). *Poblacion total del municipiod de Nandaime desagregado por barrio*. Nandaime.
- INIDE, I. N. (2010). *Censo Economico Urbano CEU*. Granada.
- INIDE, I. N. (2020). *Perfil Demografico Nicaragua 2020*. Managua. Obtenido de pronicaragua.gob.ni: http://pronicaragua.gob.ni/media/publications/Perfil_Demografico_2020_PWsyOuB.pdf
- INIDE., I. N. (miercoles de octubre de 2020). *Encuesta Continua de Hogares*. Obtenido de Encuesta Continua de Hogares.: <https://www.inide.gob.ni/Home/ech#:~:text=La%20tasa%20neta%20de%20ocupaci%C3%B3n%20para%20los%20hombres%20fue%20de,al%20tercer%20trimestre%20de%202019>.
- INSS, I. N. (2018). *Estadisticas Anuales*. Managua.
- J. Casas Anguita, J. R. (MAYO de 2003). *ELSEVIER*. Obtenido de ELSEVIER: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- J. Casas Angutiar, J. R. (s.f.). La encuesta como tecnica de investigacion. Elaboracion de cuestionarios y tratamiento estadisticos de los datos.
- Nicaragua, N. J. (16 de septiembre de 1935). Estatutos de los sindicatos nacionales de Nicaragua. *Estatutos de los sindicatos nacionales de Nicaragua*. Managua, Nicaragua.
- Nicaragua, N. J. (01 de mayo de 2006). *De la politica nacional del empleo*. Obtenido de De la politica nacional del empleo: [http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(/prote](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/(/prote)
- Nicaragua, P. d. (s.f.). *Codigo de la niñez y la adolescencia*. Managua.
- Nicaragua., P. d. (1986). *Constitucion Politica de la Republica de Nicaragua*. Managua.
- Nicaragua., P. d. (5 de septiembre de 1996). Codigo del Trabajo. *Codigo del Trabajo*. Managua., Niicaragua.
- OIT. (2014). *Hacia el Derecho al Trabajo*. copyright.
- OIT, O. I. (2000). *El trabajo infantil domestico en Nicaragua*. Managua.
- OIT, O. I. (2003). *Diagnostico de genero y mercado laboral en Nicaragua*. Managua.
- OIT, O. I. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102780
- OIT., O. I. (s.f.). *Ratificaciones de Nicaragua*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102780

Phillips., A. W. (1958). *Curva de Phillips, funcion de reaccion de la politica monetaria y equilibrio de corto plazo entre la inflacion, el producto y el desempleo.*

PNDH, P. N. (Plan Naional de Desarrollo Humano). *Plan Naional de Desarrollo Humano.* Mnagua.

Smith, A. (1776). *Las Riquezas de las Naciones.* Titivillus.

Toledo, J. A. (2007). *Teorias Economicas sobre el Mercado de Trabajo: neoclasios y nuevos Keynesianos.* mexico: Fondo de cultura economica.

trabajo, C. d. (05 de septiembre de 1996). Normas Juridicas. *Ley del Salario Minimo.* . Managua, Nicaragua.

Trabajo, M. d. (s.f.). *MITRAB.* Obtenido de MITRAB: <http://www.mitrab.gob.ni/nuestro-ministerio>

Vaus. (2001). *Tipos de encuetas y diseño de investigacion.* Obtenido de Tipos de encuetas y diseño de investigacion.

Zanabria., J. G. (2017). *Participacion de la poblacion en la actividad economica 2017.* peru. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1676/06.pdf

5.3. ANEXOS.

Estimada población nandaimeña, soy estudiante del 5to año de la carrera de Economía perteneciente a la facultad de ciencias económicas, reciento Carlos Fonseca Amador (RUCFA). Actualmente estoy desarrollando una investigación sobre el Comportamiento del Empleo Formal para los barrios Oscar Turcio, Juan José Quezada, Jonathan González y Ricardo Morales A. esto con el fin de poder titularme. Esperando tu colaboración voluntaria te recuerdo que dicha información será estrictamente utilizada para fines investigativo y tu identidad es omitida al momento de contestar dicha encuesta.

Evolución del Empleo Formal en el municipio de Nandaime.			
I. Datos Generales.			
Edad	Sexo	¿Está estudiando?	Si estudia: ¿Qué nivel estudia?
16-30 <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="radio"/>	SI <input type="radio"/>	Secundaria <input type="radio"/>
31-45 <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>	Universidad <input type="radio"/>
46-60 <input type="checkbox"/>			Postgrado <input type="radio"/>
61-mas <input type="checkbox"/>			Maestría <input type="radio"/>
			Doctorado <input type="radio"/>

<p>Si no estudia: ¿estudio algún nivel?</p> <p>Nunca he estudiado <input type="radio"/></p> <p>Primaria <input type="radio"/></p> <p>Secundaria <input type="radio"/></p> <p>Universidad <input type="radio"/></p>	<p>Si no estudia: ¿Qué hace?</p> <p>Ayudo en casa <input type="radio"/></p> <p>Trabajo con familia <input type="radio"/></p> <p>Trabajo informal <input type="radio"/></p> <p>Trabajo formal <input type="radio"/></p> <p>Otros empleos <input type="radio"/></p> <p>Está desempleada <input type="radio"/></p>	<p>¿con quién vive en casa?</p> <p>Padres y hermanos <input type="radio"/></p> <p>Solo madre y hermanos <input type="radio"/></p> <p>Solo padre y hermanos <input type="radio"/></p> <p>Con otro familiar <input type="radio"/></p> <p>Con pareja y padres <input type="radio"/></p> <p>Con pareja y sus padres <input type="radio"/></p> <p>Solo con mi pareja <input type="radio"/></p> <p>Con mi pareja e hijos <input type="radio"/></p> <p>Solo (a) <input type="radio"/></p>	<p>La vivienda que habita es.</p> <p>Rentada <input type="radio"/></p> <p>Propia <input type="radio"/></p> <p>Prestada por algún familiar o amigo <input type="radio"/></p>
<p>Si tienes hijos: ¿Cuántos tienes?</p> <p>1-2 <input type="radio"/></p> <p>3-4 <input type="radio"/></p> <p>Mas <input type="radio"/></p>	<p>Si no tienes hijos: ¿Cuántas personas dependen de ti económicamente?</p> <p>_____</p>		<p>De las personas con las que vive en su casa: ¿Cuántas de ellas laboran formalmente?</p> <p>1-2 <input type="radio"/></p> <p>3-4 <input type="radio"/></p> <p>5-6 <input type="radio"/></p> <p>Ninguna. <input type="radio"/></p>

II. Condiciones Laborales.

II. Condiciones Laborales.		
Si usted trabaja: ¿Dónde trabaja?	¿En que sector laboral se desempeña dentro del municipio?	
Zona urbana del municipio <input type="radio"/>	Industria Manufacturera <input type="radio"/>	Comunicaciones <input type="radio"/>
Zona rural del municipio <input type="radio"/>	Construcción <input type="radio"/>	Sector financiero <input type="radio"/>
Fuera del municipio <input type="radio"/>	Comercio al por mayor y menor <input type="radio"/>	Actividades inmobiliarias <input type="radio"/>
	Servicio (hotel, restaurante) <input type="radio"/>	Enseñanza <input type="radio"/>
	Ayudante domestico <input type="radio"/>	Servicio social y de salud <input type="radio"/>
	Transporte <input type="radio"/>	Actividades no especificas <input type="radio"/>
Periodo siendo activo laboralmente	Si no cuenta con trabajo: ¿Cuál es la razón?	¿Cuál es su nivel de ingreso mensual promedio?
2015-2016	Preferí esperar uno acorde a mi profesión	
2017-2018	Estoy en espera de uno	
2019-2020	Deje mi antiguo trabajo en busca de uno mejor remunerado	
2015-2020	Busco, pero no encuentro	
Antes.	En el municipio hay muy pocas opciones	
	Busco trabajo fuera del municipio.	

III. Percepciones sobre el mercado laboral.

<p>Según el sector donde se desempeña: ¿Su nivel de ingreso va acorde al estipulado por la ley?</p> <p>SI NO</p>	<p>¿En su lugar de trabajo se respetan los derechos laborales de ley?</p> <p>SI NO NO SIEMPRE</p>	<p>¿Está usted afiliado al INSS?</p> <p>SI NO</p>	<p>Si la respuesta es no, ¿Cuál es la razón?</p>
<p>¿Las autoridades del municipio fomentan el desarrollo del empleo?</p> <p>SI NO</p>	<p>Si la respuesta es sí, ¿Cómo lo hacen?</p>	<p>¿Ha sido usted beneficiado o ha participado en las actividades que fomentan las autoridades del municipio?</p>	

