



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN

Monografía

Indicadores económicos en las organizaciones gubernamentales del área urbana Siuna RACN, 2015

Para optar al título de licenciatura en Administración de
Empresa con mención en Banca y Finanzas.

AUTORES: Sayra Marisol Artola García
Oneyda Isabel Urbina Picado

TUTORA: MSc. Aura María González Mendoza

Siuna, 28 de julio 2015

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE
URACCAN**

Monografía

**Indicadores económicos en las organizaciones
gubernamentales del área urbana Siuna RACN,
2015**

Para optar al título de licenciatura en Administración de
Empresa con mención en Banca y Finanzas.

AUTORES: Sayra Marisol Artola García
Oneyda Isabel Urbina Picado

TUTORA: MSc. Aura María González Mendoza

Siuna, 28 de julio 2015

Dedico este trabajo de monografía a **Dios**, que me dio aliento y me fortaleció para concluir satisfactoriamente mis estudios, porque me ha permitido el don de la vida, y por haberme enseñado que el principio de la sabiduría es el temor a Dios, sobre todo me ha demostrado que con dedicación y paciencia se puede lograr lo que uno se propone en la vida.

A mi madre Albertina García Aguilar y mi padre Natividad Artola González, que me dieron el ser para que hoy pueda lograr otro peldaño en las ciencias del conocimiento, quienes me inculcaron valores, los que son imprescindibles para lograr éxitos en la vida.

A mi hermana Nelly y hermanos Javier, Gilberto y Orlando Artola García quienes son los que comparten conmigo momentos felices y tristes que pasé durante mis estudios.

A mi pequeño angelito Sergio Sair Rodríguez Artola porque es el que me impulsa a seguir adelante para verlo crecer y darle un ejemplo de perseverancia.

A mi esposo Sergio Rodríguez Ruiz, quien siempre me apoyó moralmente y de manera decidida en mi proceso de formación.

Sayra Marisol Artola García

Dedico este trabajo de monografía a **Dios**, que me dio aliento y me fortaleció para concluir satisfactoriamente mis estudios, por tener el don de la vida, y haberme enseñado que el principio de la sabiduría es el temor a Dios, y demostrándome que con dedicación y paciencia se puede lograr lo que uno se propone en la vida.

A mi madre Isabel Picado Zamora y mi padre Alí Urbina Madriz QEPD, que me dio el ser para que hoy pueda lograr otro peldaño en las ciencias del conocimiento, quien me inculcó valores, los que son imprescindibles para lograr éxitos en la vida.

A mis hermanos Olivia, Jorge y Aron Urbina Picado quienes son los que comparten conmigo momentos alegres y pesados que pasé durante mis estudios.

A mi Hija Crisbel Oneysi Lukes Urbina y Alicia Cienfuegos Urbina quien siempre me apoyó moralmente en mi proceso de formación.

Oneyda Urbina Picado

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por darme sabiduría y la fuerza necesaria para culminar este trabajo y contribuir a lograr la justicia social.

Al sistema educativo Nicaragüense a través de los gobiernos que dan el 6% para las instituciones de educación superior desarrollen sus funciones de investigación, academia y extensión social.

A mis padres, hermanos, hijo y esposo que son los que han apoyado mis iniciativas de estudios superiores.

Sayra Marisol Artola García

Quiero agradecer este peldaño en primer lugar a Dios, por darme sabiduría y la fuerza necesaria para culminar este trabajo y contribuir a lograr la justicia social.

A mis padres quienes me dieron la fuerza y apoyo para alcanzar la meta que me propuse para servir a la sociedad.

A mis profesores quién doy fe que aprendí de sus valiosos conocimientos, gracias por su noble labor de compartir conocimientos y experiencias, labor que nunca debe ser satisfactoria para quien comparte sus conocimientos por el simple deseo de hacer día a día una mejor sociedad de mujeres y hombres, en la que exista la equidad, la comprensión y el respeto.

A la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe por brindar el acceso a la educación superior de los pueblos de la Costa Caribe.

Oneyda Urbina Picado

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO PÁGINA

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE CUADROS Y ANEXOS	iv
RESUMEN.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos.....	5
III. MARCO TEÓRICO	6
IV. METODOLOGÍA	42
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
VI. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	75
XIV. LISTA DE REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	76
XV. ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE CUADROS Y ANEXOS

Índice de gráficos	Página
Gráfico 1: Crecimiento promedio por actividad económica	11
Gráfico 2: Empleados temporales y permanente en instituciones	53
Gráfico 3: Escala salarial	63
Gráfico 4: Costo canasta básica y salarios en nivel de Gerencia	67
Gráfico 5: Tendencia real en Siuna del valor de canasta básica	68
Gráfico 6: Comparación costos canasta básica pacífico y Siuna	
Índice de anexos	
Anexo 1: Guía de entrevista dirigida Trabajadores	
Anexo 2: Guía de Encuesta a Empleadores y Trabajadores	
Anexo 3: Guía de Revisión Documental	
Anexo 4: Lista de personas empleadas por instituciones	
Anexo 5. Fotografía.	
Fotografía 1: Distribuidoras de productos de la canasta básica.	
Anexo 6. Costo de precios de canasta básica de Managua.	

RESUMEN

La presente investigación se dimensiona en un paradigma cuantitativo, acerca de los indicadores económicos sobre empleo y salarios en las organizaciones gubernamentales del municipio de Siuna.

Los métodos que sustentan esta investigación fueron las encuestas individuales, revisión documental y entrevistas permitiendo recopilar, procesar y analizar los datos que fueron proporcionados por los sujetos de estudio. Se partió de preguntas directrices que guiaron la misma, lo que también consistió en estructurar un sistema de categorías utilizadas como elementos de análisis.

Los hallazgos revelan que las instituciones del gobierno en el municipio proporcionan un nivel de empleo del 44% a la población económicamente activa, es decir que 1,537 empleados están ejerciendo su ocupación subordinadas a estas instituciones para prestar su servicio tal como lo plantea el código del trabajo.

El salario que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo en las diferentes instituciones del gobierno del área urbana del municipio de Siuna difiere de una organización a otra y dependen de la naturaleza del trabajo que realizan, sin embargo, se identifica que el 73% de la gerencia baja recibe entre 4,800 a 10,000 córdobas, 26% gerencia media recibe 15,000 a 20,000 córdobas y el 1% gerencia alta recibe más de 27,000 a 37,000 córdobas. .

Existe un elevado porcentaje de los empleados que con el salario que devengan y aún con el aumento salarial que se les ha dado no tienen la capacidad de cubrir el 100% de los productos de la canasta alimenticia, por consiguiente la relación entre salarios y canasta básica es diametralmente

opuesta para el caso de los empleados de gerencia baja, por el costo de la misma en la región y por ende en el municipio.

El nivel de empleo y los salarios que existen en las instituciones gubernamentales del área urbana del municipio de Siuna, nos muestran que existe un ambiente de tensión económica ya que el empleo y los salarios son bajos e insuficientes para satisfacer las diversas necesidades en el hogar; existiendo un ambiente de pobreza, extrema pobreza, hambre y desempleo, específicamente para el empleo en la educación que a pesar que representa una minoría es sentida por las familias.

I. INTRODUCCIÓN

Los indicadores económicos según el Banco Central de Nicaragua (1992), referencian que los mismos constituyen un aspecto central del comportamiento económico de un determinado país o región, tanto así, que muchos autores la consideran como un referente de los Índice de Desarrollo Humano obtenido en los escenarios y contextos en las dinámicas macro y microeconómicos a nivel mundial.

A nivel de América Latina el monitoreo de actividades económicas de los indicadores de desarrollo son sistemáticamente frecuente en su búsqueda de saber cómo éstos se comportan y prevalecen para la toma de decisión y orientación de estrategias para la búsqueda de alcanzar indicadores económicos factibles y sustentables en el marco del desarrollo.

En nuestro país se han aplicado diversas concepciones sobre el comportamiento de los indicadores económicos, desde su homologación con la medición, la prevalencia de sus comportamientos, para pasar luego a la concepción de análisis políticos enajenados para la toma de decisión de un país. Hoy en día se destacan los criterios de valoración subjetivas convirtiéndose de esta manera en escenarios para el fomento y promoción del diálogo desde la perspectiva coyuntural.

Los indicadores económicos siempre han constituido un tema de discusión e interés por parte de los actores que desarrollan los procesos locales y alrededor de estas se vierten diversas tendencias que encierran conductas que se reflejan en el comportamiento y dinámica de las economías locales.

Hasta la fecha a nivel de municipio no existen un estudio que aborde todos los indicadores económicos, sin embargo, existen evidencias sobre el comportamiento de algunos indicadores

como salario y empleo así como monitoreo de canasta básica en contexto de las organizaciones formales del área urbana de Siuna, lo que indica que es un tema que no se trabaja esporádicamente con la intención de valorar el comportamiento desde el desarrollo económico local pero basados en todos los indicadores **(González, Altamirano y Balladares, 2004)**.

El estudio sobre el análisis de dos indicadores económicos sobre empleo y salario en organizaciones formales en la zona urbana del municipio de Siuna por González A et al., (2004), se enfocó en analizar los niveles de empleo y salarios y finalmente vinculando los mismos con los costos de la canasta básica en ese periodo.

En el año 2010 se observó un comportamiento inestable y alza de los productos básicos, el costo de la canasta básica era de C\$ 9,345.29, según su comportamiento este aumento en el periodo del año en un 6%. Estos cambios se vienen observando desde años atrás debido a la inestabilidad económica en que el país se dimensiona, el salario mínimo tuvo un aumento de C\$ 1,913 córdobas y la canasta básica se encareció con C\$ 6,254.31 córdobas, lo cual dejó en desventaja a nicaragüenses que viven de un salario mínimo **(Bendaño, 2010)**.

En el 2011 en Nicaragua, se ubicaron un total de 53 productos agrupados en tres áreas principales que son alimentos, gastos del hogar y vestuarios. Los datos del costo de la canasta básica en este periodo, muestra que en Nicaragua estas necesidades se adquieren por un total de C\$ 9,861.91 córdobas. De los cuales, C\$6,236.53 pertenecen a los alimentos básicos, C\$2,633.09 a los productos del hogar y C\$992.29 representa los pagos de vestuario. El salario mínimo para el sector industria fue de C\$2,746.96 córdobas, generando el hecho que para poder suplir todas las necesidades se necesitan de tres y medios (3.58) salarios

mínimos. Es decir, una persona que cuenta con este sueldo no tendrá la capacidad de adquirir los alimentos básicos y, para poder hacerlo, necesitaba contar con al menos tres empleos mensuales. El promedio de personas económicamente activas recibe un salario de C\$3,313.83 córdobas. Siendo considerado como un ingreso corto para suplir todas las necesidades, puesto que solo representa el 35.62% de la canasta básica **(Oviedo, 2011)**.

En el marco del contexto Regional y municipal, los indicadores económicos de empleo y salario forman parte de la dinámica de desarrollo, por lo tanto, este escenario no es considerado como elemento de sistematicidad y comportamiento de los mismos por las organizaciones gubernamentales locales para referenciarlo desde una perspectiva económica y de aporte al desarrollo local, lo que indica que no se sabe con exactitud como aporta la población empleada al modelo de desarrollo municipal, cuál es la cantidad de población empleada económicamente activa y cuál es el comportamiento de los salarios otorgados por las organizaciones gubernamentales urbanas de Siuna.

Para saber cómo está funcionando la economía de un país, de una región o municipio se utilizan varios indicadores entre estos se encuentra el empleo y salarios que muestran si la economía funciona bien o mal, pero también nos muestran cómo se van desarrollando los mismos en función del desarrollo local, por consiguiente la investigación se basó en el estudio del comportamiento de dos indicadores económicos: el empleo y los salarios de empleados en las organizaciones formales del área urbana de Siuna durante el periodo 2015.

A través de esta investigación se analizaron los indicadores económicos de empleo y salario en las organizaciones gubernamentales del área urbana de Siuna, haciendo énfasis en determinar el nivel de empleo que proporcionan las

organizaciones a los trabajadores, referir las escalas salariales de los empleados en las organizaciones y finalmente evaluar el salario de las y los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

- Analizar los indicadores económicos de empleo y salario en las organizaciones gubernamentales del área urbana de Siuna, RACN, 2015.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de empleo que proporcionan las organizaciones a los trabajadores del área urbana del municipio de Siuna.
- Referir las escalas salariales de los trabajadores en las organizaciones gubernamentales del área urbana del municipio de Siuna.
- Evaluar el salario de los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Generalidades

3.1.1. Indicador económico

Un indicador es una medida o una señal que nos muestra cómo se van desarrollando las cosas. Es una señal que nos dice como esta una empresa, una persona, una economía, etc. Puede estar representado por un número, una medida, un color **(UNESCO, 1998., p. 21)**.

3.1.2. Empleo

Es estar trabajando permanente en una actividad, ya sea por cuenta propia, para una empresa privada o para las instituciones del sector público. El nivel de ocupación de la mano de obra en un país es también una señal de cómo anda la situación económica **(UNESCO, 1998., p. 21)**.

3.1.3. Salarios

Respecto al salario, la UNESCO, (1998), citado por González, et al, (2004) es el pago que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Para analizar la situación de los salarios no basta con ver si la cantidad en moneda que reciben los trabajadores es igual o a aumentado, sino que es necesario compara los salarios con la variación de los precios. Si los precios aumentan y los salarios se mantienen iguales, se reduce la capacidad de compra de los salarios.

El salario representa un factor fundamental para la actividad laboral de las personas pues es el fin que persiguen los trabajadores y por el cual se emplean para poder mantener sus necesidades, la subsistencia propia y la de su familia. Gracias a esta remuneración económica es que millones de

nicaragüenses emprenden tareas de todo tipo con las cuales no solo se benefician ellos y sus empresas respectivas, sino también impulsan a mejorar la economía de todo el país **(Araujo, G., 2012)**.

3.1.4. Canasta básica

Para Oviedo C. (2011), la canasta básica se le llama así al conjunto de bienes y servicios que una persona necesita para suplir sus necesidades básicas.

3.1.5. Organizaciones Gubernamentales

Son entidades que involucran recursos económicos cuantiosos sobre los cuales hay que tomar decisiones importantes sin perseguir fines de lucro y todos los recursos son destinados íntegramente a la reinversión con la finalidad de cumplir con el objetivo por el cual han sido diseñadas. Normalmente este tipo de organizaciones es común encontrarlas en la salud, la educación, y otra que tienen que ver con el bienestar de la sociedad y el ambiente **(Guajardo, 1995)**.

3.1.6. Teorías

Aunque el tema no aprobará ni denegará teorías en el estudio se utilizarán para establecer análisis de relación y discusión las siguientes teorías:

La teoría de los salarios de Marx Karl (1974) es una variante de la teoría ricardiana.

Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx (1994), los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los

beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Teoría del fondo de salarios

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. La denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios (**Stuart, 2002**).

Teoría de la productividad

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia

entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar **(Bates, 1995)**.

Teoría de la productividad

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo **(Maynard, 1997)**.

Casi todos los economistas reconocen, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad **(Maynard, 1976)**.

3.2. Nivel de empleo que proporcionan las organizaciones a los trabajadores.

El comportamiento de los indicadores económicos según González et al.(2004), en un estudio realizado sobre este tema en el municipio de Siuna, refieren que de 927 empleados que existían en las organizaciones locales 804 tenían un tipo de contrato permanente y 123 tenían contrato temporal,

distribuidos en 19% instituciones no gubernamentales, 72% públicas y 9% organizaciones privadas.

La amplitud de un mercado laboral y su extensa gama de profesiones u ocupaciones son las que hacen variadas y dinámicas las actividades productivas de quienes lo constituyen. En Nicaragua las prácticas y procesos de trabajo se ven influenciados por diversos campos o áreas útiles en la vida de una sociedad, cuya coexistencia da como resultado la ampliación de oportunidades laborales para los nicaragüenses. Estas posibilidades de trabajo son potencializadas, por el surgimiento de diversas empresas nacionales con productos y servicios determinados y por otras de carácter internacionales (compañías transnacionales) que se posicionan en el país, brindando empleo a sus habitantes y especializándose en un área específica. Un 69% de la población económicamente activa de Nicaragua labora bajo la contratación de una empresa consolidada, sea esta grande o pequeña con pocos empleados. Gracias a estas situaciones se estima que aproximadamente 90% de la Población Económicamente Activa se encuentra ocupada en algún tipo de labor **(Araujo, G., 2012)**.

Según datos de Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (2013), el empleo formal, medido por el número de asegurados del INSS, creció 8 por ciento en 2013, lo que significa que se integraron al empleo formal aproximadamente 50 mil trabajadores nuevos. Las actividades de mayor aumento fueron comercio, transporte y construcción. El alto crecimiento de esta última área es coherente con su dinamismo económico. A continuación el gráfico refleja el crecimiento promedio por actividad económica:

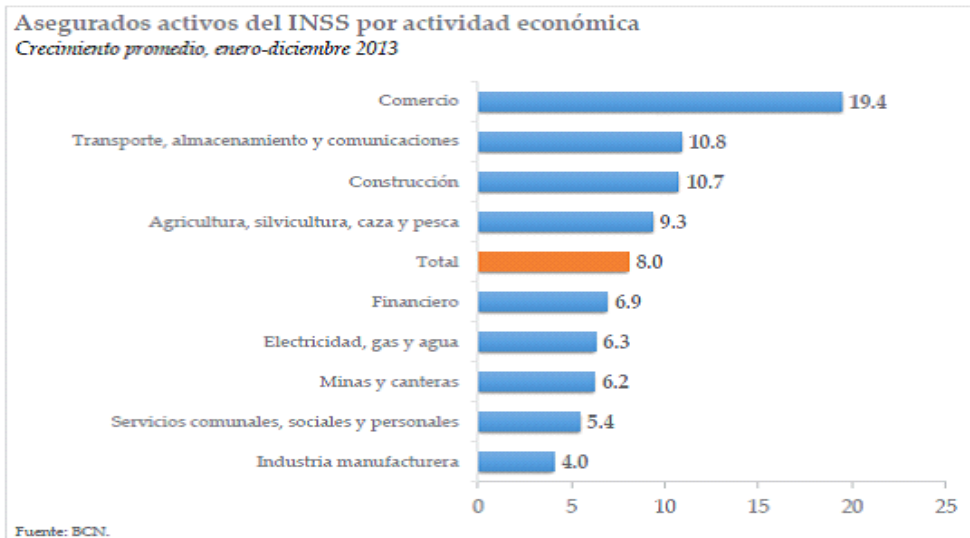


Gráfico 1. Crecimiento promedio por actividad económica.

La mayoría de los programas son financiados por la cooperación y en su lógicas de intervención para la contratación del personal se obliga un contrato de carácter temporal, lo que se refleja en una situación crítica para los empleados ya que no tienen una estabilidad laboral y en cualquier momento están propensos a quedar en el desempleo o a la espera de conseguir un nuevo empleo **(Dornbusch, R., 2004)**.

La tasa de desempleo es la proporción de la población activa que no encuentra trabajo. Esto constituye un grave problema social donde los que no trabajan ven como empeora su nivel de vida, se sienten angustiados, disminuyendo sus oportunidades profesionales y esto puede llegar a convertirse en cuestiones sociales y políticas de primer orden. **(Fischer, S., 2013)**.

El empleo representa la principal fuente de generación de ingresos para satisfacer las necesidades de la población. Un

crecimiento económico centrado en el desarrollo de las personas genera empleos caracterizados por la elevación gradual de los salarios reales. Éstos indican a la vez la capacidad adquisitiva de los trabajadores y su productividad **(Gómez, 1999)**.

Los trabajadores tienen derecho a una jornada laboral de ocho horas diarias, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley **(Constitución política de la republica de Nicaragua; 2000)**.

La Jornada laboral según código del trabajo, Titulo II, Capítulo I, Arto.49, es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales. se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día , hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad **(p. 26)**.

La Medición del desempleo es utilizada para determinar cuan cerca se encuentra una nación del empleo total, el gobierno calcula la tasa de desempleo tomando como indicador el porcentaje de la fuerza de trabajo total que no está laborando pero que busca activamente un empleo **(Dornbusch, R., 1999)**. El tamaño de la población activa se estima a partir de las encuestas. La población activa esta formada por las personas que declaran que están desempleadas, así como las personas que declaran que están ocupadas. Así pues la población activa y el desempleo puede estar formado por la población en edad activa, en la cual están las personas (16 años o más) pero no pertenecen a la población activa las personas jubiladas, cónyuges que trabajan en el hogar, estudiantes o personas a las que les gustaría trabajar pero han renunciado a buscar

trabajo. Otra parte de la población en la edad activa son los inactivos o aquellos que no están interesados en trabajar **(Dornbusch, R., 1999)**.

El potencial productivo de la fuerza laboral

La riqueza más importante de un país son sus recursos humanos. Lógicamente sus niveles de producción están asociados a la calidad de estos recursos humanos, de tal forma que entre mayor nivel educativo y mayores oportunidades de formación ocupacional tienen los habitantes de un país, el potencial productivo es mayor y su incorporación a actividades económicas genera altos niveles de productividad. Asimismo, el proceso de capacitación y formación laboral está vinculado al sistema de educación formal en sus primeros dos niveles, ya que la experiencia en América Latina refleja que el desarrollo exitoso de las nuevas habilidades laborales necesitan una educación formal prolongada a nueve o diez años de estudios. Esa experiencia indica también que la capacitación y formación ocupacional es exitosa, cuando la mayoría de la población tiene acceso a la educación formal en sus distintos niveles porque tiene las condiciones básicas para asimilar los conocimientos y habilidades que los puestos de trabajo demandan de cara a la nueva tecnología **(Gómez, T., 2013)**.

En nuestro país se estima que 118 mil jóvenes se integran al mercado laboral cada año. La mayoría solamente pueden encontrar trabajo en el sector informal, ya sea debido a los bajos niveles de educación o a la falta de oportunidades laborales. Según el MITRAB, 4 de cada 10 jóvenes son afectados por el desempleo. En enero del presente año el gobierno presentó un programa para la defensa de la producción y el empleo. El programa pretende crear 40,600 nuevos puestos de trabajo, a través de la inversión pública y con el plan de empleo solidario presentado por el Vice ministro del Trabajo, contempla la implementación de un plan de

capacitación de INATEC a 5,000 desempleados, haciendo hincapié en capacidades demandadas por Zona Franca y otros sectores productivos priorizados **(Bendaño, E., 2015)**.

En Nicaragua la fuerza laboral como reflejo de la situación de bajo nivel educativo de la población en general, en su mayoría no tiene las calidades mínimas para calificarse en las ocupaciones que requiere el proceso de transformación productiva y el desarrollo hacia una progresiva integración a la economía mundial y la apertura a mercados competitivos, lo que implica que los niveles de empleo y de salarios estén condicionados a su vez, por los niveles de la productividad. La incorporación de tecnologías modernas y de nuevas formas de organización de la producción, requiere trabajadores creativos y adaptables a condiciones cambiantes **(Gómez, T., 2013)**.

Según las estadísticas del Banco Central de Nicaragua (BCN), la cantidad de ocupados en establecimientos financieros suma alrededor de 69,500 trabajadores (3.34% del total de ocupados). En tanto, datos del INSS refieren que la cantidad de empleados asegurados en este sector pasó de 46,472 a 44,999, en el período comprendido de octubre del año pasado a febrero del año actual **(p. 24)**.

Según cifras de la última encuesta nacional de empleo, el 27.5% de personas que integran la Población Económicamente Activa no tienen ningún nivel académico o aprobaron hasta el tercer grado de primaria. Si agregamos al 25.1% de quienes están entre cuarto y sexto grado de primaria, tenemos que el 52.6% de la fuerza laboral del país no alcanza el nivel mínimo para una capacitación o formación ocupacional exitosa. Por sexo, el 57,7% de los hombres no cumplen con el nivel mínimo, en tanto que en las mujeres el 44.0% de ellas no alcanzan el nivel mínimo para una capacitación exitosa. En el otro extremo el 13.1% de miembros de la fuerza laboral tienen al menos un año aprobado a nivel de licenciatura en tanto que solo el 0.1%

han aprobado un postgrado. Por sexo, el 17.4% de mujeres que forman parte de la PEA tienen aprobado al menos un año a nivel de licenciatura, en tanto que en los hombres el 10.6% tienen este nivel académico, lo que refleja que hay más interés de parte de las mujeres a mejorar su nivel académico que en los hombres. Como promedio general, los integrantes de la Población Económicamente Activa de ambos sexos tienen 7.1 años de estudio, por su parte los hombres tienen 6.5 años y las mujeres 8.1 como efecto de poseer en todos los niveles mayores años de estudio que los hombres (**Gómez, T., 2013**).

La población de Nicaragua es joven y dinámica, con el 77 por ciento del total de la población siendo menor de 39 años. Asimismo, la fuerza laboral del país, de 2.9 millones, se caracteriza por ser flexible, con buenos hábitos laborales, una curva de aprendizaje rápida y bajas tasas de absentismo y rotación, lo que le ha permitido posicionarse rápidamente como una de las más competitivas y productivas de la región. Más aún, el país cuenta con amplia disponibilidad de profesionales bilingües educados en el exterior (**expoapen.apen.org.ni**).

3.3. Escalas salariales de los empleados.

Según González et al, (2004), en estudio realizado sobre indicadores económicos en Siuna, encontraron que el salario que se paga a los trabajadores en algunas instituciones varía desde los C\$ 500.00 hasta los C\$ 27,789.00. Ósea que el salario más bajo que se pagaba en algunas instituciones formales es de C\$500.00 aunque este salario es devengado por muy pocos trabajadores y el salario más alto encontrado que se paga en alguna institución es de C\$27,789.00 y devengado por una sola persona. El resto de los salarios encontrados se distribuyeron en las siguientes escalas: Entre C\$500.00 a C\$2,000.00, 570 trabajadores, lo que representa 61%, entre C\$2,001 a C\$6,000.00, 298 trabajadores, representa 32%, entre C\$6,001.00 a C\$10,000.00, 47

trabajadores esto representa 6%, entre C\$10,001.00 a C\$15,000.00, 5 trabajadores esto representa 0.54%, entre las escalas de C\$15,001.00 a C\$ 28,000.00, 7 trabajadores esto representa 0.76%.

Salario mínimo

Según Barajas, (1990), La cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

Factores determinantes de los salarios

Según Cueva (2010), los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- **El coste de la vida:** En las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada.
- **Los niveles de vida:** los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de

subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- **La oferta de trabajo:** cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.
- **La productividad:** los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- **Poder de negociación:** la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Nivel Salarial Medio

Para Barajas M. (1990), el nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

- **El valor relativo del producto:** un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor

que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

- **Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria:** los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.
- **La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales:** los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.
- **Interés relativo del trabajo:** los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.
- **Movilidad del trabajo:** cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.
- **Poder negociador comparativo:** un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.
- **Costumbre y legislación:** muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Suráfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros

blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

Rangos salariales

Según Araujo(2012), los rangos salariales son la organización o estructuración de una escala de salarios que distribuye y determina el tipo y cantidad de remuneración económica justa que obtendrá el trabajador. Se dice justa pues los elementos de variación dependerán del tipo de trabajo que ejerza, el cargo que desempeñe, los horarios de trabajo u horas trabajadas, el nivel de productividad y la cultura organizacional y políticas de la empresa contratante. Un claro ejemplo de cómo funciona la escala salarial es el prestigio que se les da a los empleos profesionales, pues se estima que entre más preparación académica posea una persona para emplearse en un puesto profesional, mayor será el salario que perciba por sus tareas. La autora detalla por sectores los siguientes:

a) Rangos salariales para puestos profesionales

En Nicaragua se considera que aproximadamente un porcentaje de 58% de la PEA se encuentra ejerciendo tareas en un cargo profesional. Esto refleja la importancia de este sector que cada vez más va creciendo y posicionándose en los quehaceres laborales del país. Los asignados para algunas de las carreras más comunes como abogados, visitantes médicos, arquitectos y sicólogos poseen un salario semejante aproximado entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas; un ingeniero ya sea químico, civil, mecánico o eléctrico gana alrededor de 26 mil 900 a 33, 600 córdobas; un médico cotiza un salario aproximado entre 20 mil 200 a 26 mil 500 córdobas.

Mientras un oficial de daños y un farmacéutico ganan alrededor de 13 mil 400 a 20 mil córdobas.

b) Rangos salariales en puestos varios

Este sector es el que posee mayor apertura para los trabajadores nicaragüenses debido a que sus exigencias son meramente empíricas. Por lo general para ejercer un puesto dentro de este sector no se necesita de gran preparación académica, basta con saber hacer las cosas y poseer la experiencia pertinente para el cargo de interés y será contratado. Las ocupaciones de este sector son variadas y cada vez más las empresas toman conciencia de la utilidad de muchos de estos oficios para su funcionamiento. Los rangos para el sector de puestos varios como chofer, encuestador, bibliotecario, mesero, sastre, asistente de cocina, jardinero, guía turístico o peluquero rondan entre 4 mil 500 a 6 mil 700 córdobas. Otros puestos como locutor, asesor tributario, pintor, operador de maquinaria pesada o músico pueden ganar entre 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas.

c) Rangos salariales del área de informática

Como parte de un sector aún emergente pero bien posicionado hasta la fecha en muchos países del mundo, la informática es un área bastante prometedora dentro del mercado laboral. Gracias a sus invenciones constantes y a la actualidad de datos e información al respecto que exige de sus profesionales este sector se ha convertido en uno de los mejores cotizados dentro de las escalas salariales generales. Los para puestos superiores como director de informática y sistemas establecen un pago de entre 80 mil 800 a 87 mil 500 córdobas; 67 mil 400 a 74 mil córdobas para un gerente de informática y sistemas, mientras para el jefe de la misma área se destinan aproximadamente entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas. En puestos como analista de sistemas, web master, administrador

de base de datos o administrador de redes el salario es intermedio dentro de la escala salarial atribuyendo un pago de entre 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas. Finalmente en la parte inferior de la escala están los cargos como soporte técnico, programador, técnico de internet o asistente de sistemas que se cotizan entre 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas.

d) Rangos salariales en área de finanzas, contabilidad y auditoría

Las demandas de profesionales de este sector son siempre altas en Nicaragua gracias a la ineludible necesidad de las organizaciones por tener un control, un manejo exacto y una medición del capital monetario con el que cuentan y que les permite funcionar. Por lo general, las finanzas y la contabilidad estructuran un departamento específico dentro de las empresas debido a la importancia de sus gestiones y por ello las oportunidades laborales que ofrece esta área a los profesionales son amplias. Según datos para el año 2003 en Nicaragua la cantidad de personas de la PEA que se ocupaban en alguna actividad financiera era aproximadamente de 56 mil 541 ocupados. Se estima que para la fecha de hoy ese número se haya cuanto menos duplicado, gracias a la aparición de nuevas empresas y al crecimiento de otras. Los rangos para el sector finanzas, contabilidad y auditoría establecen un salario entre 28 mil a 30 mil 500 córdobas para el puesto de director de finanzas y administración; mientras que para cargos de gerencia como de finanzas y administración, de inversiones y de auditoría interna el pago es aproximadamente de 25 mil 800 a 28 mil córdobas. Finalmente en puestos inferiores dentro de la escala como contador general, jefe de contabilidad, contador de costos y auditor interno el salario se comprende entre 7 mil a 9 mil 300 córdobas.

e) Rangos salariales en el área de producción, ingeniería y calidad

Esta área posee gran relevancia dentro del consumo de productos alimenticios y manufactureros, sobre todo, que son tan vitales para la subsistencia de las personas. Gracias al sector de producción, ingeniería y calidad en Nicaragua se fabrican productos de todo tipo que no solamente son útiles para el consumo nacional, si no también que permiten las relaciones de negocios con otros países, dándoles a las empresas la oportunidad de exportar sus productos (sobre todo alimenticios). Esta área posee gran protagonismo dentro de la economía nicaragüense y ello gracias a que también las miles de oportunidades de empleo que genera representan sostenibilidad para los hogares de sus empleados. Los rangos en el sector producción determinan en los niveles superiores un pago de 74 mil a 80 mil 800 córdobas para el puesto de director de producción. Por otro lado, estable que unas 33 mil 700 a 49 mil 400 córdobas serán remuneradas para los cargos de gerencias como producción y planta, control de calidad y gerencia de ingeniería. En una escala intermedia están los puestos como supervisor de producción, y asistencias ya sea de producción o de laboratorio con un pago de 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas.

f) Rangos salariales para el área de mercadeo y ventas

De la mano con el sector anterior se encuentra esta tan indispensable área del mercadeo y las ventas. Ante la fabricación y existencia de múltiples productos qué vender aparece la necesidad de cómo venderlos, cómo colocarlos y posicionarlos favorablemente en el mercado y hacer que los clientes estén satisfechos con su consumo. Ahí es donde entra la labor de los profesionales del mercadeo y las ventas pues de ellos dependen, en gran medida, los niveles económicos que logren alcanzar las empresas con la venta y distribución de sus

bienes o servicios. Es por esto que resulta tan importante que en este sector los profesionales estén comprometidos con los objetivos de la institución y que sean creativos y responsables a la hora de gestionar los mecanismos de ventas y acercamientos con el mercado nicaragüense. Los rangos del sector mercadeo y ventas indican que un director de comercial gana aproximadamente de 114 mil 500 a 121 mil 200 córdobas. En cuanto a las gerencias ya sea de mercadeo, de ventas, de mercadeo internacional o de marca y producto se establece que el sueldo es de 74 mil a 80 mil 800 córdobas. Las labores de jefe de impulsadoras, ejecutivo de ventas, ejecutivo de telemarketing y un vendedor poseen sueldos intermedios de 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas. En rangos inferiores están los puestos de vendedor de mostrador, display, impulsador de ventas y promotor de ventas con un salario de entre 4 mil 500 a 6 mil 700 córdobas.

g) Rangos salariales en bancos y sector financiero

Las entidades bancarias ayudan en gran medida a facilitar muchas áreas del quehacer social y sus respectivas actividades económicas dentro de las dinámicas de la sociedad. Un claro ejemplo de la importancia y eficiencia de esta área en la vida de los nicaragüenses es que la obtención de créditos, como una de las gestiones más sobresalientes realizadas por el sector bancario y financiero, permitió que el país ocupara el puesto número 89 en la facilidad para hacer un crédito de entre 183 países. Los rangos salariales del sector banca estipulan que las gerencias como de finanzas, de crédito, de operaciones financieras y del departamento internacional reciban un salario de entre 53 mil 900 a 60 mil 600 córdobas. Mientras en la parte inferior de la escala están los puestos como analista de créditos, ejecutivo de cuentas y oficial de cumplimiento con un pago de 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas.

h) Rangos salariales de recursos humanos

Esta área es fundamental en la estructura organizacional de cada empresa, sobre todo de aquellas que son más grandes y requieren de la contratación de personal abundante para su funcionamiento. El sector de recursos humanos constituye un departamento específico dentro de las instituciones y sus labores son vitales para la selección del personal más calificado y capacitado para ejercer los cargos de las organizaciones. Podría decirse que los profesionales de este sector tienen en sus manos el buen rendimiento del material humano en la empresa no solo porque ellos lo seleccionan, sino también porque están encargados de capacitarlos y entrenarlos en su quehacer a modo del mejor desarrollo institucional. La escala salarial del sector recursos humanos establece para cargos superiores como las gerencias de recursos humanos o la de calidad total un salario de 40 mil 400 a 47 mil córdobas. Mientras los niveles de pagos inferiores son para puestos como encargado de reclutamiento con un pago de 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas, y asistente de recursos humanos con aproximadamente 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas como salario.

i) Rangos salariales en el área de publicidad, comunicaciones y servicios

Esta área ofrece una variedad de profesiones para quienes se interesen por hacer comunicaciones, principalmente, enfocadas a mensajes de carácter comercial para las diversas organizaciones. La publicidad, por ejemplo, en la actualidad ha tomado mayor relevancia gracias a la efectividad que ha demostrado alcanzar en la venta de productos y en el buen posicionamiento de las empresas mismas. Ante esto, muchas instituciones han tenido a bien crear departamentos específicos de comunicaciones y publicidad, dando paso con ello a más fuentes de trabajo para los nicaragüenses. Los rangos

salariales en el sector publicidad proponen un salario de 33 mil 700 a 49 mil 400 córdobas para gerencias como la de comunicaciones y relaciones públicas o la de servicio al cliente. Rangos intermedios con pagos de 13 mil 400 a 20 mil córdobas los ocupan los cargos de ejecutivos de cuentas de agencia de publicidad, periodista, editor y reporteros. Finalmente puestos como coordinador de eventos y redactores se posicionan en la parte inferior de la escala con pagos de 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas.

j) Rangos salariales en sector administración

La profesión administrativa se presenta en el mercado laboral a nivel mundial como una de las labores más necesarias para el buen desempeño de una organización. Saber manejar y administrar los recursos económicos de una organización es lo que la hace funcionar. Los profesionales de esta área poseen grandes capacidades numéricas y sus destrezas organizativas también son destacables en sus labores. A la vez, existen empresas que requieren de dotes de liderazgo por parte del personal para saber trabajar en equipo y salir con las obligaciones asignadas. La escala salarial para el sector de administración establece que para la gerencia general de administración el pago será de entre 128 mil a 134 mil 700 córdobas, tanto para la gerencia de planeación estratégica como para la subgerencia general se asignan entre 53 mil 900 a 60 mil 600 córdobas. Mientras en pagos inferiores de 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas se ubican los cargos de asistente administrativo y asistente de gerencia general.

k) Rangos salariales en el área de apoyo de oficina

Las tareas de asistencia en el manejo administrativo de las organizaciones es de suma importancia desde hace tiempo atrás. Siempre las labores realizadas por secretarías, asistentes, digitadores, mensajeros y otros más han aportado

de forma especial para mejorar el nivel de productividad y el funcionamiento de las empresas. Al relegar de algunas tareas básicas de la oficina a los jefes y asistirlos con los quehaceres de la organización se está garantizando un mejor nivel de coordinación y dinamismo de las labores. Los rangos salariales para el apoyo de oficina pautan un pago de 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas para los puestos de secretaria de la gerencia general y secretaria ejecutiva bilingüe. Mientras en niveles monetarios menores se ubican los cargos de digitador, mensajero, recepcionista y asistente de oficina con 4 mil 500 a 6 mil 700 córdobas.

l) Rangos salariales en el área de compras

A pesar de ser un área relativamente pequeña, sin mucha variedad de cargos y aún emergente en algunas empresas, el sector de compras posee gran protagonismo dentro de las gestiones comerciales de las instituciones contemporáneas. Conocer el movimiento del mercado, precios, costos, elaborar presupuestos exactos, estratégicos y convenientes, adquirir bienes gracias a relaciones comerciales clave son algunas de las tareas que se asignan a los trabajadores de este sector. Dentro del mejor manejo de la economía de una organización esta área es indispensable. Los rangos salariales del sector de compras ubican un pago de 53 mil 900 a 60 mil 600 córdobas para puestos superiores en la escala como gerente de compras. Mientras en un nivel inferior se encuentra un pago de 13 mil 400 a 20 mil 200 córdobas para los cargos de asistente de compras y encargado de licitaciones.

m) Rangos salariales en el área de mantenimiento

Este sector es de gran relevancia para el funcionamiento óptimo de los procesos de producción y fabricación de bienes propios del sector industrial. Las grandes organizaciones con maquinaria compleja requieren de los servicios tanto

correctivos como preventivos que brindan los profesionales del sector mantenimiento. Es por ello que esta área da en la actualidad muchas oportunidades de trabajo y a medida en que crezca el sector de producción e industria en Nicaragua, así también este sector de mantenimiento irá expandiendo sus horizontes laborales en el futuro. Los rangos salariales para el área de mantenimiento determinan que las gerencias de talleres y la de servicios ganan entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas, mientras en rangos inferiores se encuentran los puestos de electricista, electromecánico, técnico especializado, mecánico automotriz y técnico de refrigeración con un salario entre 6 mil 700 a 13 mil 400 córdobas.

n) Rangos salariales en el área de operaciones y logística

La eficiencia y coordinación de procesos, control de calidad, buen manejo de los tiempos y un buen servicio a los públicos son algunas de las características más importantes que posee este sector para sus labores. Al estar ligado con las industrias de producción y con las empresas comerciales, dedicadas a ofrecer un servicio y producto de calidad, los profesionales del área de operaciones y logística tienen garantizada, de cierta forma, la posibilidad de encontrar empleo en este sector. Esto debido a que todos los sectores a los que se liga están bien posicionados en Nicaragua y son parte esencial y potencial de su economía. Los rangos salariales del área de operaciones y logística establecen que los cargos como director de operaciones con un pago de 23 mil 400 a 25 mil 800 córdobas y el de gerente de operaciones y logística con 18 mil 700 a 21 mil córdobas son los que constituyen la parte superior de la escala salarial. Por el lado contrario, los puestos como facturador, asistente de operaciones y asistente de exportaciones e importaciones se ubican en el lado inferior con un pago de 2 mil 300 a 4 mil 600 córdobas.

o) Rangos salariales en el área de almacenamiento

En Nicaragua se presume que aproximadamente unos 67 mil 478 integrantes de la PEA se dedicaban a alguna labor relacionada con el almacenamiento y el transporte el año pasado. Esto solamente afirma cómo este sector de almacenamiento ha tomado fuerza en los últimos años generando grandes oportunidades de trabajo. Todo ello se debe en gran parte a que los niveles de comercialización del país mantienen buena estabilidad y a que las empresas están conscientes de la necesaria preservación y seguridad de los productos que distribuyen, de los documentos o hasta equipos que puedan requerir del resguardo de una bodega. Existen muchas empresas en Nicaragua que cuentan con un departamento específico de almacenamiento, con ello garantiza aún más el buen estado de la mercancía que protegen. Los rangos establecidos para almacenamiento indican que el puesto de gerente de repuestos es el mejor cotizado con un pago de entre 26 mil 900 a 33 mil 600 córdobas; mientras cargos como asistente de inventario, auxiliar de bodega o bodeguero ganan alrededor de 4 mil 500 a 6 mil 700 córdobas.

p) Rangos salariales en área de telecomunicaciones

Incipiente hace aproximadamente una década atrás, el área de telecomunicaciones ha sabido posicionarse en la sociedad nicaragüense mejor que muchas otras. Ante la necesidad de la población y de las empresas por mantenerse comunicadas y transmitirse información que les ayude a “estar en la jugada” comercial esta área consigue diariamente alzar sus niveles económicos gracias a la ampliación del consumo de sus servicios; beneficiando el desarrollo del sector y generando miles de fuentes de empleo para los nicaragüenses. Los rangos para el sector de telecomunicaciones aproximan un pago salarial para la gerencia de conmutación de 26 mil 900 a

33 mil 600 córdobas como rango máximo. La gerencia de redes y la de interconexión reciben una remuneración de entre 53 mil 900 a 60 mil 600 córdobas, mientras en un nivel inferior el puesto de técnico en telecomunicaciones percibe un pago de 6 mil 700 a 13 mil 400.

Para Araujo Gabriela (2012), la escala de salarios y los diversos rangos que la constituyen pueden variar en aumento o disminución del pago designado al trabajador de acuerdo a las siguientes estimaciones:

- Si el cargo laboral ejercido posee requerimientos profesionales, conocimientos académicos y una preparación completa de especialización en el área, el pago se ubicará en las partes superiores de la escala. Es decir, el salario será mayor.
- Si los niveles de oferta laboral son más grandes que los grados de demanda en un área determinada la remuneración del empleado también será mayor.
- La localización geográfica del lugar de trabajo del empleado influye grandemente en el movimiento ascendente de la escala salarial. Es decir, el pago podría ser beneficioso para el trabajador si la zona de trabajo es lejana o hasta riesgosa.
- El nivel de crecimiento y desarrollo de la institución donde se labora también es determinante para el movimiento de la escala salarial. Si la empresa es grande, su economía amplia y estable, su posicionamiento es favorable y sus niveles de producción alcanzan grandes metas es más probable que el rango salarial en el que se ubique el pago del empleado sea mayor.
- El grado de cotización del empleado en una empresa influye en un rango salarial mayor para su pago. Esto dependerá de qué tan necesaria y fundamental es la intervención del profesional y de sus labores en la organización.

Principales problemas

Según González L. (2005), en un estudio realizado sobre situación actual salarial señala como principales problemas los siguientes:

- En muchos casos no hay una comprensión cabal del contenido, alcance e incidencia del principio de pagar de acuerdo con la calidad y cantidad de trabajo aportado y por tanto no se es consecuente con este en la instrumentación de diversas medidas salariales.
- La ausencia de una concepción integral consensuada de cómo instrumentar
- prácticamente el principio de pago por el trabajo y que esta esté integrada al sistema de dirección de los trabajadores en el proceso laboral.
- En concordancia con lo señalado anteriormente, no hay una aplicación real del pago por la calidad y cantidad del trabajo lo que hace que no exista, en muchos casos, una relación adecuada entre el trabajo que se hace y el salario que se recibe y, por tanto, a trabajo igual no corresponde salario igual. Hay trabajos simples con remuneraciones muy superiores a trabajos altamente complejos.
- La inexistencia de un solo organismo que dirija la política laboral y salarial.
- Bajo nivel de salario en relación con los precios existentes (se exceptúan los artículos normados).
- Partiendo de que los salarios son bajos, muchos dirigentes tienen el criterio que todo se resuelve con aumentar salarios descuidando otros aspectos básicos de la atención al hombre y la mujer y olvidando el proverbio bíblico de que “No solo de pan vive el hombre”.
- La aplicación del mal llamado “pago por resultados”, para algunos un principio, y que no es más que un pago a tiempo con primas por el cumplimiento y

sobrecumplimiento de determinados indicadores globales, tanto en su concepción como en su instrumentación y aplicación presenta serias deficiencias; en buena cantidad de casos solo ha servido para aumentar salarios sin el correspondiente crecimiento de la productividad.

- Dadas las diferencias salariales existentes entre las empresas en perfeccionamiento, las empresas y los organismos, se crea una situación muy compleja al tratar de promover a técnicos y dirigentes a cargos en estos últimos.
- No se ha tenido presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico profesional y cultural del hombre en nuestra sociedad se desarrolla mucho más aceleradamente que los cambios que se operan para la eliminación del trabajo simple o poco complejo, del enriquecimiento del contenido de trabajo, de la eliminación de factores extra calificadorios que provocan un mayor gasto de energías físicas y/o mentales a las consideradas en cada etapa del desarrollo social como normales.
- Otro aspecto que ha complicado la situación salarial son los aumentos en distintos sectores presupuestados sin sujeción a una concepción integral del tema salarial.
- La aplicación de los denominados “calificadores de amplio perfil” y muy especialmente el común de técnicos, en muchos casos ha tergiversado el pago por el trabajo facilitando a las administraciones la utilización arbitraria de los grupos de complejidad de una determinada familia de cargos.
- La utilización de las dispensas salariales hace que en cargos iguales se devenguen salarios distintos.
- La no reglamentación de cómo fijar los salarios al personal dirigente subordinado al director, en las

empresas en perfeccionamiento, ha dejado esto al empleo de criterios totalmente arbitrarios.

- La no instrumentación adecuada de la aprobación de ocupar cargos sin cumplir los requisitos formales de conocimiento en determinados casos el salario recibido no se corresponde con el trabajo que se hace.
- La no diferenciación del grado de influencia del trabajador en el logro de los objetivos económicos en los llamados sistemas de pago por resultados.

La fijación de salarios mínimos se define como: “El establecimiento de un límite inferior de observancia obligatoria para los salarios mediante un proceso que invoca la autoridad del Estado. Quedan excluidas de esta definición de salarios mínimos las tasas mínimas fijadas en las escalas de salarios del sector público o privado, o aquellas tasas que son simplemente recomendadas, más bien que de observancia obligatoria. También se excluye el salario mínimo fijado mediante la negociación colectiva o los procedimientos para la extensión de acuerdos colectivos”. Basados en la definición anterior, el salario mínimo puede cumplir con cuatro funciones básicas: 1. Protección de grupos vulnerables. 2. Determinación de salarios equitativos. 3. Establecimiento de un umbral. 4. Como instrumento de la política macroeconómica. **(Starr, 1981)**.

Con la **protección de grupos vulnerables** se busca que la fijación del salario mínimo sea un instrumento selectivo de la acción gubernativa, atendiendo solamente a categorías de trabajadores que, en el mercado de trabajo disponen de un poder de negociación muy débil. En su origen esta vulnerabilidad se asocia a ciertas categorías como mujeres, niños, trabajadores indígenas y trabajadores a domicilio. En la actualidad se asocia más a las condiciones que reinan en ciertas ramas de actividad. Los salarios mínimos son fijados generalmente por comités o consejos descentralizados tripartitos, dejando a representantes de trabajadores y empleadores el inicio de las discusiones. Generalmente, no

existe un único mínimo para cada rama de actividad sino toda una gama por categoría profesional. Bajo este enfoque, el salario mínimo busca mejorar la situación de los trabajadores peor remunerados sin tener consecuencias peligrosas sobre las variables económicas. **(Starr, 1981).**

La **determinación de salarios equitativos** también trata de fijar salarios mínimos para ciertas ramas de actividad, sin embargo su aplicación es diferente. El objetivo no es sólo proteger a los trabajadores expuestos a salarios más bajos y no organizados sino a todos los trabajadores para los que la fijación de un mínimo permitiría una mejora en la determinación de sus salarios. De esta manera la fijación de salarios se basa en la idea de que el juego de fuerzas del mercado del empleo puede producir desigualdades, causando movimientos hacia la baja de los salarios de las personas con menos posibilidades de negociación. Esto trata no sólo de combatir la miseria sino de alcanzar unos salarios considerados equitativos, es decir, busca garantizar una igual remuneración por un trabajo que tiene igual valor. **(Gramlich, 1976).**

La fijación de salarios mínimos como **umbral de remuneración como base de la estructura de salario** tiene como objetivo combatir la pobreza estableciendo un límite de remuneración por debajo del cual no pueden caer los salarios. Esta fijación se apoya en el derecho que tienen los asalariados de no trabajar por un salario inferior a lo que parece admisible, puesto que la información entre los empleadores y trabajadores es asimétrica. El principio de este sistema es que el número de trabajadores que reciba este mínimo sea lo más pequeño posible, y que además este mínimo no tenga influencia sobre el nivel general de los salarios. Esta fijación de salario mínimo no se puede considerar un instrumento de política económica para contener la inflación, sostener la demanda global, promover el pleno empleo, porque los ajustes de salarios mínimos ocurren luego del ajuste general de los salarios. Este sistema sólo afecta a ciertas categorías de trabajadores ya que el resto de los

salarios de la economía se fijan por efectos de la oferta y demanda del mercado laboral, por esto el sistema no debe persuadir a trabajadores de obtener mejores condiciones laborales, por ejemplo, adhiriéndose a sindicatos o iniciando negociaciones con los empleadores. **(Starr, 1981)**.

Los **salarios mínimos como política macroeconómica** permiten actuar sobre el nivel general y la estructura de salarios. Independientemente del método utilizado para hacer que el salario mínimo influya sobre los salarios efectivamente percibidos por gran parte de los trabajadores, se presume que el salario mínimo ejercerá una influencia importante en el conjunto de salarios, su estructura, nivel y evolución **(Gramlich, 1976)**.

Debido a que en el mercado laboral el poder de negociación de empleadores y trabajadores es desigual, los gobiernos no pueden permitir simplemente que los salarios se fijen en el mercado. Sin embargo, la intervención del Estado en los países desarrollados va más allá de lo que generalmente es aceptado en una economía de mercado. Pero, si no existe la intervención del Estado es posible que los salarios de muchos trabajadores sean empujados a la baja. Por último, los sistemas de fijación de salarios mínimos han pasado de métodos selectivos de fijación diferenciada, a sistemas generales de aplicación muy extendida **(Gramlich, 1976)**.

La Estructura Salarial

Si todos los trabajadores y los puestos de trabajo fueran homogéneos y todos los mercados de trabajo fueran perfectamente competitivos, los trabajadores cambiarían de empleo hasta que los salarios pagados en todos ellos fueran idénticos. Las diferencias salariales pueden darse debido a: puestos de trabajos heterogéneos, trabajadores heterogéneos y mercados de trabajos imperfectos. **(Gramlich, 1976)**.

Legislación sobre el salario mínimo

El salario mínimo ha sido considerado tradicionalmente en América Latina como un instrumento redistributivo y como un mecanismo de protección de los ingresos de los trabajadores más pobres. Sin embargo, para que el salario mínimo pueda elevar los ingresos reales se deben cumplir tres condiciones: La primera de ellas es, que el salario mínimo no puede tener un impacto negativo sobre el empleo, pues no será posible proteger los ingresos de los trabajadores, si como contraparte se produce un aumento en el desempleo. La segunda condición es que el cumplimiento de las normas laborales sea elevado, no se lograría nada con un aumento del salario mínimo, si no hay posibilidad de hacerla efectiva, pues el Estado no cuenta con instrumento de supervisión que garanticen que las normas no son evadidas. Y por último, es necesario que el salario mínimo se sitúe en un nivel que cubra al grupo de trabajadores de bajos ingresos, pues un salario mínimo muy bajo, no ocasionaría problemas de desempleo, pero tampoco protegería a los grupos de peores ingresos **(Banco Interamericano de Desarrollo, 1999)**.

De esta forma, donde el salario mínimo es muy elevado en relación con los salarios promedios, el incumplimiento de la norma es mayor. En Nicaragua de cada cien trabajadores, entre treinta y cuarenta se encuentran en esta situación. El salario mínimo ha sido controversial desde sus inicios. Los defensores sostienen que es necesario para garantizar a los trabajadores un salario para vivir, es decir, un salario que les proporcione un ingreso suficiente para la adquisición de los bienes básicos. Igualmente señalan la posibilidad de que el salario mínimo motive a los empresarios a aumentar la eficiencia, elevando la productividad y disminuyendo las consecuencias en el desempleo **(Banco Central de Nicaragua, 2014)**

Quienes se oponen al salario mínimo sostienen que aumenta el desempleo (sobre todo en adolescentes y mujeres). De la misma manera argumentan que el salario mínimo no está diseñado para proteger a los grupos de trabajadores de salarios más bajos. De esta manera si el salario mínimo se sitúa en niveles elevados incidirá únicamente sobre las remuneraciones de trabajadores de ingresos elevados **(Bendaño, 2014)**

Según Samuelson, (1998) expresa que las diferencias salariales se dan por las diferencias entre los puestos de trabajo, entre las personas o la falta de competencia perfecta en los mercados de trabajo. Cabe recalcar, que algunos de las grandes diferencias salariales en la vida diaria se debe a la existencia de diferencias y los puestos de trabajo, estas diferencias salariales sirve para compensar el atractivo relativo o las diferencias no monetarias entre los puestos de trabajo se denominan diferencias compensatorios.

Según Greco (1999), manifiesta que el personal muestra un grado de bienestar, principalmente cuando este manifiesta como persona que sus ingresos y su capacidad inquisitiva de la moneda es suficiente para su calidad de vida.

3.4. Salario de los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.

Según González, et al, (2004), en un estudio realizado sobre indicadores económicos encontraron que la escalas salariales expresadas anteriormente en el estudio el 94% de los empleados no tienen la posibilidad de adquirir el 100% de los productos de la canasta básica debido que este 94% de los empleados que trabajan en las instituciones ganan un salario por debajo del costo de la canasta básica. Esto indica claramente que solo el 6% de los que trabajan en las instituciones pueden adquirir los productos correspondientes a la canasta básica.

Según Oviedo (2011), en los últimos tiempos, la canasta básica nicaragüense ha sido víctima de los constantes cambios que sufre la economía del país y, cada vez más, se perciben grandes transformaciones que afectan día a día el bolsillo de las personas que habitan en él. El mismo autor señala, que lo más preocupante de las transformaciones que sufre la canasta básica es el hecho de que no todas las personas que habitan en Nicaragua tienen acceso a la totalidad de sus productos. La inestabilidad y alza de los productos básicos en la vida de todo nicaragüense es muy notable.

Los precios de los productos de la canasta básica aumentan constantemente y los salarios permanecen estáticos. Hay limitantes para cubrir necesidades de salud, educación y, vestuario. Los precios de los productos correspondiente a la canasta básica son más caros que en el pacífico. Los encuestados expresaron que para cubrir todos los bienes de la canasta básica el salario promedio justo que ellos considerarían sería de C\$5,580.00. Sin embargo hubieron empleados que considerando el salario que devengan y su nivel académico dijeron que el salario justo podría ser de C\$2,500.00 por lo que se considera que ellos desconocen el costo real de la canasta básica y son empleados que ganan el salario más bajo o que están dentro de la escala salarial de C\$500.00 a C\$2,000.00. No obstante hubo empleados que expresaron que el salario justo sería de C\$ 8,000.00 hasta C\$12,000.00 (**González, et al, 2004**).

Según el Banco Central de Nicaragua (2014), en un estudio realizado encontró que el costo de la canasta básica oscilaba en 11 mil 821 con 28 centavos en primer semestre del año, integrando 53 productos. Haciendo una comparación con el año anterior 2003 subió 8.5%. Las valoraciones encontradas reflejan que es difícil que un hogar promedio compuesto de 6 personas cubra totalmente el costo de la canasta básica, principalmente porque el salario promedio de los nicaragüense

ronda los 1 mil 600 córdobas. (Martínez Cuenca, Nuevo diario: 22 noviembre 2004, Pág.8A). Por su parte el Banco Central de Nicaragua en su análisis de tendencia reflejó que los precios promedios al consumidor de la mayoría de los productos básicos continúan siendo los más altos en Nicaragua que en cualquier otro país centroamericano.

Según el informe de Desarrollo Humano: Pasado, Presente y Futuro (2001), refleja que el simple aumento de disminución del ingreso nacional significa crear un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad su posibilidad y vivir en forma productiva y creadora, de acuerdo con sus necesidades e intereses. Los pueblos son la verdadera riqueza de las naciones y, por ende, el desarrollo consiste en la ampliación de las opciones que ellos tienen para vivir de acuerdo con sus valores.

Según el Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES 2012), la inflación es un aumento sostenido del nivel general de precios. El término refiere pues al proceso mediante el cual, el precio de la canasta de bienes y servicios representativos de lo que consumen los habitantes del país aumenta en forma sostenida. No es inflación, un aumento por una vez de los precios, si no el proceso por el cual van aumentando continuamente, y en promedio todos los precios de la economía.

Los productos que forman parte de la canasta básica están agrupados en tres áreas principales que son alimentos, gastos del hogar y vestuarios. Dentro de la primera categoría se encuentran los alimentos básicos (arroz, frijol, azúcar y aceite), carnes y huevos, cereales (tortilla, pan, pastas) y perecederos (tomate, naranja, papas, cebolla, plátano y repollo). En los productos del hogar están algunos como jabones, cepillo de dientes, pasta dental, luz eléctrica, agua, transporte, gas butano, papel higiénico, alquiler de vivienda, entre otros.

Mientras que en el vestuario se ubican necesidades como camisas, pantalones, blusas, zapatos y ropa interior para hombres, mujeres, niños y niñas. En este punto es importante mencionar que dentro los productos necesarios para suplir las necesidades humanas de los nicaragüenses no se encuentran cubiertos aspectos como la educación, la cultura y el entretenimiento **(Oviedo, 2011)**.

Según Starr, Gerald (1987), el principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquéllos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca cualificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Aumento de los precios de la canasta básica

El Instituto Nacional de Información y Desarrollo calculó el valor de la canasta básica a Enero del 2010 en C\$ 8,391.10. En los primeros dos meses de este año el costo total de la canasta básica aumentó 270 córdobas (3.24 por ciento) y por si fuera poco, algunos de los productos no cumplen con los estándares de calidad o con el peso exacto, según han verificado los inspectores de la Dirección de Defensa de los Consumidores (DDC), adscrita al Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), que también han retirado del mercado más de 250 alimentos vencidos **(García, M., 2010)**.

Según Instituto Nacional de Información de Desarrollo (2014) el valor de la canasta básica fue de 12, 253 córdobas, superando en un 31% en relación con el costo de la canasta para el 2010 y los tienen distribuido en alimentos básicos, gastos del hogar y vestuario.

Según Schettino (1994) manifiesta que un aumento en el costo de los productos tiene dos efectos sobre el consumidor; principalmente, al subir algún precio el consumidor ya no puede comprar la misma cantidad de bienes y su ingreso real disminuye, en segundo lugar, dado a que ahora la relación de importe ya no es igual, pero la tasa marginal de sustitución del consumidor ha cambiado, el agente económico cambiará una cierta cantidad de un bien, que ahora es más caro relativamente, por otra pequeña cantidad del bien que sea más barato.

Lo antes referido coincide con Chávez Maza (2008) quien cita que la inflación es un incremento de precios, que tiene efectos negativos en todos nosotros como es el de una economía con continuas alzas, que es símbolo de inestabilidad económica porque las personas no pueden prevenir las inflaciones y esto significa incertidumbre en las decisiones de inversión, ya que alguien no puede arriesgarse a poner un negocio cuando los precios están incrementando constantemente porque la gente seguramente restringirá su gasto, lo que quiere decir que las ventas disminuirán y al mismo tiempo los costos de producción y distribución subirán; por lo tanto la inflación desincentiva el crecimiento económico, ya que no se crean nuevas empresas ni tampoco empleos.

Según Álvarez (2007) donde manifiesta que la inflación está impactando a las familias de bajos ingresos; una persona que gana el salario mínimo, no podría costear la alimentación mínima para una familia de 5 miembros, tampoco vestirlos ni educarlos.

En un estudio realizado sobre la vida en la Región del Caribe Norte se encontró que el costo de la vida en las regiones del Caribe Norte es doble debido a lo que implica adquirir los productos procedentes de la capital y en estas zonas hay que

transportar y esto incurre en gastos que luego se le atribuye a los producto en un 50% de costo por arriba del costo adquirido en la capital (**Álvarez Hidalgo, W., 2009**).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ubicación

El estudio se realizó en el área urbana del municipio de Siuna Región Autónoma del Caribe Norte y geográficamente este representa el triángulo minero.

4.2. Tipo de estudio

El estudio se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo ya que permitió realizar análisis estadísticos sobre los indicadores económicos de salario y empleo.

4.3. Universo

Se tomaron 16 organizaciones gubernamentales del área urbana del municipio de Siuna y 1,537 los empleados que laboran para estas organizaciones a nivel local.

4.4. Marco muestral

Todas las organizaciones gubernamentales existentes en el área urbana del municipio y sus empleados.

4.5. La muestra

La muestra general se tomó en base al muestreo aleatorio simple, luego aprovechamos que la población en estudio está dividida en instituciones (estratos), aplicamos un muestreo probabilístico estratificado y extraeremos una muestra de cada una de éstas proporcional al tamaño de la muestra en la población. Como la población es de 1,537 empleados, con un error de 5% y un nivel de confianza de 95%, el tamaño requerido para que la muestra sea representativa es de empleados.

El cálculo anterior se hizo en base a la fórmula:

$$n = \frac{k^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(e^2 \cdot (N - 1) + k^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde:

k - Constante que depende del nivel de confianza, es 95%, entonces $k = 1.96$.

N - Tamaño de la población.

e - Error muestral deseado, en tanto por uno, en este caso $e = 5\% = 0.05$.

p - proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q - Proporción de individuos que no poseen en la población la característica de estudio, es decir $1 - p$.

Como no tenemos marco de muestreo previo, usamos un porcentaje estimado de 50%, es decir asumimos que p y q serán de 50%, así $p = q = 0.5$.

La cantidad de empleados de cada estrato se multiplicó por la fracción constante.

Para obtener la muestra de cada estrato fue necesario definirlo tomando a las instituciones gubernamentales poniendo como referencia la población definida por institución. En la siguiente tabla se muestran los estratos y la muestra de cada uno de éstos.

Estrato		Institución	Total población	Muestra
1		Mi Familia	11	2
2		Ejercito	106	21
3		Policía	258	52
4		MINSA	201	40
5		MINED	692	139
6		INTA	15	3
7		INAFOR	2	0
8		MAGFOR	2	0
9		Alcaldía	120	24
10		CSJ	43	9
11		EMAPSA	15	3
12		INSS	11	2
13		INATEC	40	8
14		MEFCCA	17	3
15		CSE	2	0
16		PGR	2	0
			1537	308

4.6. Unidad de análisis

Estuvo compuesta por las y los trabajadores de cada una de las instituciones gubernamentales del municipio de Siuna.

4.7. Unidad de Observación

La observación como método básico de toda ciencia, se conformó por las instalaciones internas, específicamente las oficinas de trabajo de las organizaciones seleccionadas para constatar la información, su interpretación en relación al nivel de empleo con los salarios devengados.

4.8. Variables

- Nivel de empleo que proporcionan las organizaciones a los trabajadores.
- Escalas salariales de los trabajadores en organizaciones gubernamentales.
- Salario de los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.

4.9. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Se seleccionaron las Instituciones del gobierno a nivel urbano.
- Empleados que laboran en las instituciones gubernamentales.
- Mujeres y hombres empleados de las instituciones gubernamentales que cuentan con contratación permanente y temporal.

Criterios de exclusión:

- No se tomaron en cuenta organizaciones que no son gubernamentales en el municipio de Siuna.
- No se tomaron en cuenta a la población que económicamente no están activa.
- No se incluyó a las agencias de cooperación que hacen presencia en el municipio de Siuna.

4.10. Fuentes y obtención de datos

Se seleccionaron 16 instituciones gubernamentales que se ubican en el municipio de Siuna, de los cuales las fuentes primarias fueron los jefes de las instituciones y los empleados

de las instituciones en estudio y como fuentes secundarias fueron las diversas bibliografías como libros, documentos investigativos y citas de las páginas web.

4.11. Técnicas e instrumentos

El principal método que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta. La principal técnica que se aplicó para este método fue la escala valorativa porque permitió conocer de los propios sujetos de la investigación la información de los niveles de empleo y los salarios que se devengan en las instituciones gubernamentales, así como para obtener los datos de los empleados sobre los gastos que ellos realizan con sus salarios en relación a los productos de la canasta básica. El segundo método fue la entrevista individual a empleados, las cuales ayudaron a conocer desde las perspectivas de los sujetos participantes en este proceso las valoraciones sobre el nivel salarial y la relación que estos establecen en comparación con la canasta básica y su principal técnica fue la entrevista semi estructurada.

Para la aplicación de cada técnica se construyeron instrumentos que permitieron obtener la información. Se construyó la guía de cuestionario para aplicarse a empleadores y empleados de las instituciones gubernamentales y las guías de entrevistas individuales que tuvieron como propósito conocer las percepciones de informantes claves considerados para este estudio, sobre la valoración que hacen con relación al salario y canasta básica. La revisión documental se utilizó para revisar el comportamiento de los salarios y costos de canasta básica en nóminas de las instituciones.

4.12. Trabajo de campo

Primera etapa: Se coordinó con los actores funcionarios de las instituciones gubernamentales en el municipio con la finalidad

de concretizar el desarrollo de la investigación, para lo cual fue necesario visitar las organizaciones que registran información estadística en relación a la población económicamente activa. (Alcaldía, Centro HUMBOLDT, Centro de Información Socio Ambiental)

Segunda etapa: Se visitó a las organizaciones para darles a conocer el motivo de la investigación y establecer el día y la hora en que estarían dispuestos a atender las encuestas de dicha investigación, se les entregaron las encuesta para que las llenaran y luego obtener los datos proporcionados.

Tercera etapa: Se dialogó con los encuestados y entrevistados para obtener información sobre los gastos que ellos realizan con su salario en relación a los productos de la canasta básica.

Cuarta etapa: Finalmente se hizo consulta de información vía Internet y otros medios de información sobre el empleo, salarios y canasta básica.

Quinta etapa: Se redactó el informe final haciendo los análisis y discusión dándole salida a cada uno de los objetivos en estudio.

4.13. Procesamiento de datos

El procesamiento de la información se llevó a cabo mediante la organización y reducción de los datos según las variables de estudio para realizar sus respectivos análisis y redactar el informe final. Dada la complejidad de la información y para acceder a un nivel profundo de interpretación, se procedió a una descripción analítica de los relatos escritos y grabados de las entrevistas, en busca de las categorías significativas semejantes entre los informantes y vaciarlas en una matriz que contuviera la gran cantidad de datos obtenidos.

A través de la lectura analítica de las entrevistas se buscó la información que la observación no permite documentar. Fue necesario conocer a profundidad el discurso de los informantes claves donde quedan sostenidos la incidencia y los efectos de la relación de los salarios versus precios de la canasta básica de la población en estudio. Posteriormente se cruzaron variables de salario, costo de canasta básica y opción salarial, para lo cual fue necesario utilizar el programa spss y luego exportar a hojas de Excel y Word.

4.14. Análisis de datos

Para este proceso fue necesario codificar las encuestas por tipos de gerencia tratando de contar con datos referidos a gerencia alta, media y baja toda vinculada con salarios y empleo de los trabajadores. En todo el proceso de análisis fue necesario triangular la información por técnicas y fuente tratando de relacionarlo y discutirlo con la teoría según los resultados y el análisis de las autoras.

4.15. Aspectos éticos

En todo momento se resguardó la información generada por los informantes claves y en los resultados de la misma no se pondrán nombre al menos que los mismos a través de su propia voluntad expresen visibilizar su opinión. Las citas utilizadas en el estudio serán respetadas tomando en cuenta las normas que se establecen.

4.16. Operacionalización de variables

Objetivos	Variables	Sub-variables	Indicadores
<p>Determinar el nivel de empleo que proporcionan las organizaciones a los trabajadores del área urbana del municipio de Siuna.</p>	<p>Nivel de empleo</p>	<p>Empleo Permanente Empleo Temporal</p>	<p>% de empleados permanentes % de empleados temporal y de jornada laboral</p>
	<p>Personas empleadas en las organizaciones formales</p>	<p>Empleo Permanente Empleo Temporal</p>	<p>Número de empleados en las organizaciones % del PEA que laboran en las organizaciones formales.</p>
<p>Referir las escalas salariales de los trabajadores en las organizaciones gubernamentales del área urbana del municipio de Siuna.</p>	<p>Escalas Salariales</p>	<p>Monto salarial Aumento de salarios Escalas salariales</p>	<p>Salario más alto Salario más bajo % de empleados que se les ha aumentado el salario % de empleados que no se les</p>

			<p>ha aumentado el salario.</p> <p>% de trabajadores con salarios de:</p> <p>C\$500 a 2,000</p> <p>C\$2,001 a 7,000</p> <p>C\$7,001 a 10,000</p> <p>C\$10,001 a 15,000</p> <p>C\$ de 15,000 a mas</p>
<p>Evaluar el salario de los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.</p>	<p>Costo de Canasta básica</p>	<p>Costo de la canasta básica en Siuna.</p> <p>Promedio del costo de la canasta básica que los Trabajadores consumen con su salario.</p>	<p>% empleados con salarios inferiores al costo de la canasta básica.</p> <p>% de empleados con capacidad para adquirir la canasta Básica.</p>

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Nivel de empleo que proporcionan las organizaciones a los trabajadores.

Basados en los procesos de revisión documental se constató que a nivel municipal existen 16 instituciones gubernamentales formales que fungen como espacios para el acceso al empleo. Estas instituciones emplean a 1,537 trabajadores. Al hacer un análisis con relación al estudio realizado por González et al (2004) se puede evidenciar que el comportamiento ha sido ascendente en un 48% debido a los nuevos programas y políticas que el gobierno ha creado, lo cual se evidencia en las nuevas instituciones que se han establecido para operativizar el modelo gubernamental.

Al respecto en una entrevista realizada a una autoridad en el municipio expresó lo siguiente:

“Las instituciones del gobierno son las que mayor empleo realizan a este municipio, con el objetivo de desarrollar las estrategias políticas para contar con sociedades justas, sustentables en el marco del Plan de Desarrollo Humano Nacional”.
(Entrevista realizada el 02/02/2015)

El planteamiento anterior es evidente con relación a la estrategia del plan que combinan la continuidad de las políticas que han transformado al país a partir del 2007 y básicamente con el crecimiento económico y estabilidad macroeconómica con incremento del trabajo y reducción de la pobreza y la desigualdad como lineamiento de prioridad nacional. Este planteamiento es coherente con lo que plantea Araujo (2012), donde señala que la amplitud de un mercado laboral y su extensa gama de profesiones u ocupaciones son las que hacen

variadas y dinámicas las actividades productivas de quienes lo constituyen.

Las entrevistas reflejan que las organizaciones institucionales del gobierno tienen contrataciones de carácter permanente con 1,153 personas y éstas representan el 97% de la población empleada en las instituciones del gobierno, que cuenta con una contratación permanente, lo cual indica que no solo hay una oportunidad de empleo, sino también, existe un ambiente de estabilidad tanto de carácter institucional como personal que se traduce de manera agregada y se dimensiona en tranquilidad para las familias, es decir, se pudo identificar que se mencionan elementos determinantes en este escenario de bienestar humano, como es lo emotivo y buenos sentimientos de seguridad para la sobrevivencia.

Al respecto un empleado manifiesta lo siguiente.

"Me siento contento y satisfecho porque contamos con un trabajo y este es permanente... muy pocas veces se encuentran y esto tranquiliza a nuestras familias y a uno como persona".
(Entrevista realizada el 02/02/2015)

Por otro lado, se encontró que las instituciones también cuentan con personal temporalmente contratados, representados por 47 trabajadores que constituyen el 3% de la población empleada, a pesar que es una población poca significativa estas están ubicadas en las instituciones de mayor importancia en los proyectos y programas que el modelo del gobierno desarrolla. Este escenario, se debe a que la mayoría de los programas son financiados por la cooperación y en su lógicas de intervención para la contratación del personal se obliga un contrato de carácter temporal, lo que refleja aún más la situación crítica para estos empleados ya que no tienen una estabilidad laboral y en cualquier momento están propensos a

quedar en el desempleo o a la espera de conseguir un nuevo empleo lo cual coincide con lo que dice Dornbusch, Rudiger(2004).

La población empleada a nivel local se ubican según las demandas institucionales, políticas y programas que el gobierno desarrolla en el municipio, se trata por tanto, de un comportamiento geográficamente necesaria y donde los niveles de pobreza así como los índices de desarrollo humano son los bajos del país y de la región. A continuación se presentan las instituciones que cuentan con personal para su desarrollo. Este resultado es coincidente con lo que señala Gómez, G. (1999), refiriendo que el empleo representa la principal fuente de generación de ingresos para satisfacer necesidades de la población. Un crecimiento económico centrado en el desarrollo de las personas genera empleos caracterizados por la elevación gradual de los salarios reales. Éstos indican a la vez la capacidad adquisitiva de los trabajadores y su productividad. A continuación el gráfico que refleja el personal empleado:

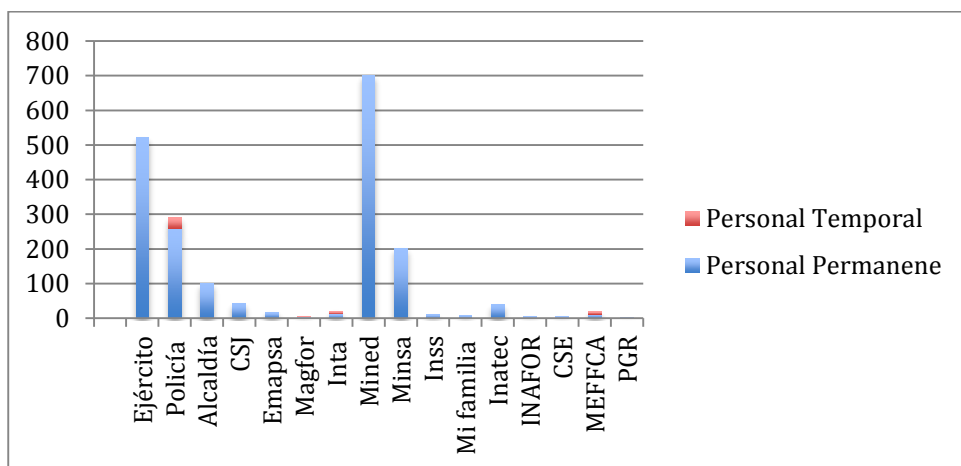


Gráfico 2. Empleados temporales y permanentes en las instituciones.

El gráfico refleja, que los empleados que cuentan con un empleo temporal, se ubican en 4 instituciones lo cual representa el 25% de las instituciones del total identificadas en el estudio y que el gobierno dispone para este municipio y el 75% lo conforman empleados con empleo permanente representando 12 instituciones. Al discutirlo con lo que plantea Dornbusch, (2004), vemos que la mayoría de los programas cuentan con contratación del personal de carácter temporal, lo que se refleja en una situación crítica para los empleados ya que no tienen una estabilidad laboral y en cualquier momento están propensos a quedar en el desempleo o a la espera de conseguir un nuevo empleo

Se pudo constatar que los cargos que desempeñan los sujetos investigados, se vinculan con la gerencia alta, media y baja, entre las gerencias alta podemos identificar alcaldes, comisionados y coronel, mientras que en las gerencias medias están los administradores, directores y vicerrectores, en cambio en las gerencias baja están, tenientes, soldados, sargentos, oficiales del ejército, odontólogos, enfermeros, auxiliares de enfermería, psicólogas, directora de proyectos, auxiliares administrativas, contadores, kardistas, estadísticos, contador auxiliar, bodegueros, secretarias, cajeras, promotores, técnicos de educación, promotores técnicos en salud, profesoras, bibliotecarias, responsables de áreas, técnicos de campo, asistente técnico, operarios de comunicación, oficiales de la policía, cocineras, alguacil y conserje.

El planteamiento anterior es congruente con lo que señala Gómez T. (2013) en la que refiere que la riqueza más importante de un país son sus recursos humanos. Lógicamente sus niveles de producción están asociados a la calidad de estos recursos humanos, de tal forma que entre mayor nivel educativo y mayores oportunidades de formación ocupacional tienen los habitantes de un país, el potencial productivo es

mayor y su incorporación a actividades económicas genera altos niveles de productividad.

Cada uno de estos niveles señalados tiene como rol principal participar en la toma de decisiones pero dependiendo de la ubicación en la estructura organizacional dicho rol adquiere matices especiales y se añaden roles particulares que son necesarios conocer para saber relacionarnos y obtener el máximo logro desde la posición que se realiza como funcionarios. Esto indica que las estructuras funcionales desde las instituciones del gobierno tienen una definición concreta.

Un gerente expresó lo siguiente al respecto:

“Cabe recordar que la alta gerencia no está obligada a ser experta en ningún tema en particular pero si ha de tener siempre claro el norte de la institución. Por lo demás, si no está en capacidad de orientar, al menos debe dejarse aconsejar de sus mandos medios o asesores”.
(Entrevista realizada el 04/02/2015).

Al realizar un análisis con el resultado se puede decir que a pesar de que existe un rol definido en el cargo como tal, las instituciones del gobierno no ubican a su personal según su demanda organizacional institucional, es un proceso más bien de identidad ideológica que de capacidades y demandas funcionarias del cargo. Sin embargo, la actuación de los cargos, se enfocan más a dirigir como lo expresan y lo entienden los sujetos investigado como una acción de orden, delegación, motivación y supervisar dejando explicito las actividades vinculadas a la función de dirección.

Al adentrarnos a elementos de los empleadores encontramos mediante la revisión documental que las jornadas laborales que realizan los mismos son diversas, hay acciones laborales que

sobrepan los periodos que se establecen normativamente y este fenómeno se ve mucho en las instituciones de carácter público como la Alcaldía, el personal manifiesta inconformidad en relación a este tipo de práctica. Esto no indica que solamente esta institución lo realiza, debemos expresar que se manifiesta en todas. Al comparar este resultado con el Código del trabajo la jornada laboral nicaragüense, se cae en violentar el derecho humano ya que su tiempo laboral no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, lo que no coincide con la Constitución Política y el Código del trabajo en estas organizaciones.

Del total de empleados investigados, el 86% manifiestan inconformidad con las horas laboradas que realizan para sus instituciones, esto significa que no hay una disposición por parte de los trabajadores a ceder sus horas extras a trabajos de carácter obligatorio que se establecen desde los funcionarios de la institución. A continuación los entrevistados expresan lo siguiente:

Esta es una opinión de un funcionario de gerencia media:

“Un problema muy sentido por todos los trabajadores es el tiempo laboral que se exige para ser parte de estas instituciones, pasando por encima de los derechos que tenemos como trabajadores para cumplir con las horas que se exigen como derecho y deber”. (Entrevista realizada el 04/02/2015)..

Haciendo una revisión documental encontramos que existen horarios de trabajo establecidos que se manifiestan en el cumplimiento de ocho horas, otros en seis horas independientemente estos tengan o no contrato permanente o temporal, pero después de estas horas establecidas se exigen

horas para aportar a la institución en procesos de prioridad social y esta es entendida como una forma de obligación y responsabilidad social para el cumplimiento del modelo de desarrollo del gobierno, lo que indica que para atender a la sociedad no depende de horas laborales definida, y en algunas instituciones pudimos observar los libros de asistencia donde se contrala las entrada y salida de cada trabajador.

Este resultado planteado anteriormente no es congruente con un derecho humano que se establece desde la Constitución política de la republica de Nicaragua (2000), en el cual los trabajadores tienen derecho a una jornada laboral de ocho horas diarias, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley que los respalda. A pesar que se tipifica desde los funcionarios como una acción de responsabilidad social, los empleados lo ven como un abuso a sus derechos, entendiendo que existen horas definidas laboralmente para cada cargo, y estos expresan en las entrevistas realizadas que estas deben ser de carácter voluntaria cuando se dispone de acciones de incidencia social.

Una opinión de un personal de gerencia baja opina lo siguiente al respecto:

“Aquí los derechos se lo violentan a uno, no podemos decir en nuestras casas a qué hora se llega ni se sale porque a la hora que cualquier funcionario quiera realizar alguna actividad populista debemos acompañarlo sin oposición alguna y uno lo hace porque no hay otro trabajo”.(Entrevista realizada el 09/02/2015)

Por otro lado, el personal empleado en estas instituciones cuentan con un nivel de educación diverso el 85% de los

sujetos investigados son personal con nivel de educación profesional, licenciados, ingenieros y doctores y el 9% son técnicos medios básicamente los agrónomo, así como docente del Programa de Educación Media (PEM), el 6% son técnicos superior. Al relacionarlos con el estudio de González et al (2004), se puede analizar que la población ha superado y las instituciones han exigido la profesionalización.

Se pudo constatar, que la mayoría de los técnicos tanto de carácter medio como superior están ubicados en las instituciones con perfil de carácter ambiental, es decir, se encuentran respondiendo a un nicho geográficamente de prioridad y de contexto como es para este municipio, que representa el 80% de su población como rural, por tanto, sus programas, proyectos y políticas están orientados en esa dinámica. Al respecto se puede adicionar que este personal es el que cuenta con contratos laborales temporal.

Un funcionario de gerencia alta expresa lo siguiente:

“Actualmente las instituciones del gobierno esta exigiendo que nuestros empleados sean profesionales, esto por el compromiso y la responsabilidad que implica nuestros programas pero también, es una forma de incidir para que la población nicaragüense se eduque en función de responder a su contexto con pertinencia”.
(Entrevista realizada el 16/03/2015)

Este hallazgo es coincidente con Araujo, (2012), donde se expresa que en Nicaragua las prácticas y procesos de trabajo se ven influenciados por diversos campos o áreas útiles en la vida de una sociedad, cuya coexistencia da como resultado la ampliación de oportunidades laborales para los nicaragüenses.

Otro hallazgo importante encontrado en el empleo de las mujeres es la participación de las mismas en las instituciones, este comportamiento se da en un 38% para las mujeres y en un 62% para los hombres, si aducimos que en estas instituciones la participación es mandatada para un 50%, esto indica que existe una brecha del 12% para su cumplimiento, lo cual bajo el modelo del gobierno debe ser un punto de partida para conseguir este indicador de igualdad en las instituciones de estudio en este municipio.

Cabe señalar, que en este marco los cargos están en una minoría accedidos por mujeres en un 33%, lo que indica que la investigación también refleja que esta es otra de las brechas que se deben considerar a la hora de definir por el funcionario público que estará a cargo de la institución, lo cual desde la perspectiva de género debe ser un indicador de condiciones para lograr el 50% de participación de las mujeres, lo que refleja que las decisiones están siendo tomadas por los hombres, por tanto, se deja como hallazgo importante para que se hagan investigaciones en este escenario.

Una mujer en su entrevista refirió lo siguiente:

“Las mujeres son las menos beneficiadas en estas instituciones, apuestan más los políticos por los hombres que por nosotras, sabiendo que contamos con capacidades para tomar decisiones...”.(Entrevista realizada el 09/02/2015).

En este planteamiento se refleja la importancia de toma de decisión que las mujeres expresan como reclamo de sus derechos, sin embargo, es importante evidenciar que la investigación no trata sobre toma de decisión de las mujeres, pero debe ser un valor agregado que se puede considerar para investigar en profundidad desde las instituciones en estudio.

Por otro lado, se pudo constatar que los empleados en estas instituciones en términos generacional representan en su mayoría, un comportamiento aceptable de promedios de acceso a empleos que oscilan entre 52% para poblaciones jóvenes de 18 – 30 años, y entre 31 a 40 años 27% y finalmente el 21% es población mayor de 41 años y se encuentran en su mayoría en la institución de educación básica es decir se refieren a profesores. Este resultado es congruente con lo planteado por Gómez (2013) donde señala que la riqueza más importante de un país son sus recursos humanos. Lógicamente sus niveles de producción están asociados a la calidad de estos recursos humanos, de tal forma que entre mayor nivel educativo y mayores oportunidades de formación ocupacional tienen los habitantes de un país, el potencial productivo es mayor y su incorporación a actividades económicas genera altos niveles de productividad.

Cabe señalar, que en ninguna de las instituciones en estudio se pudo encontrar que existen planes futuros de sostenibilidad del recurso humano al menos explícitamente, sin embargo, el dato anterior, implícita que la mayoría del personal empleado es joven, lo que indica que la tendencia está orientada a esa dinámica de manera no planificada.

Las instituciones del gobierno en el municipio proporcionan un nivel de empleo del 44% de la población económicamente activa según datos referidos por el CISA 2010, es decir que 1,537 empleados están ejerciendo su ocupación subordinadas a estas instituciones para prestar su servicio tal como lo plantea el código del trabajo. Esto es una señal que para la sobre vivencia de la población urbana del municipio de Siuna esta población empleada en las instituciones tienen ingresos seguros para mantener a sus familias, lo que indica una situación económica aceptable pero crítica si la comparamos

con la población económicamente activa del municipio y si los relacionamos con el costo de la vida en este municipio.

5.2. Escalas salariales de los trabajadores.

Según la encuesta aplicada a los empleados y empleadores, se pudo definir que existen diferentes escalas salariales y que estas van en dependencia del cargo, las funciones y el nivel de gerencia que este desempeña en cada una de las instituciones. Los cargos de gerencia alta oscilan entre 20,000 a 37,000 córdobas, siendo éstas, la minoría en las instituciones básicamente se encuentran en instituciones como; juzgados, alcaldía, policía, ejercito, universidad y cargos políticos departamentales. Esto representa el 0.3% del total de las instituciones y el 4% de todos los entrevistados.

Este comportamiento al relacionarlo con lo que plantea Samuelson (1998), verifica que las diferencias salariales se dan por las diferencias entre los puestos de trabajo, entre la personas o la falta de competencia perfecta en los mercados de trabajo. Cabe recalcar, que algunas de las grandes diferencias salariales en la vida diaria se debe a la existencia de diferencias en los puestos de trabajo, estas diferencias salariales que sirven para compensar el atractivo relativo o las diferencias no monetarias entre los puestos de trabajo se denomina diferencias compensatorias.

Por otro lado, al analizar lo que plantea Greco, (1999), se puede decir que este tipo de personal muestra un grado de bienestar, principalmente cuando este manifiesta como persona que sus ingresos y la capacidad adquisitiva de la moneda es suficiente para su calidad de vida.

Al respecto en la entrevista a un funcionario expresa:

“El salario que devengo por mi trabajo, es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia, por tanto, me siento satisfecho y creo que no es necesario pensar por ahora en un aumento de salario de lo que actualmente es una excepción”. (Entrevista realizada el 10/02/2025)

Con respecto a los empleos de gerencia media estos oscilan en salarios de 10,000 a 20,000 córdobas, se trata de una población poca y están representados por cargos de dirección y gerencia entre estos están todas las Instituciones y delegaciones sociales, Instituto de Tecnología Agropecuaria, Ministerio de Ganadería, Instituto Forestal, Ministerio de Salud, Ministerio de la Familia, alguaciles, secretarios de juzgados, abogados, fiscales. Esto representa en toda las instituciones el 26% del total de los empleados en el estudio.

Para el caso específico de las instituciones como el juzgado, estos reciben un bono adicional de 6,000 córdobas a parte de su salario, otra situación de desigualdad para los trabajadores de otras instituciones del gobierno, lo que indica que en este nivel, la calidad de vida es diametralmente opuesta e inequitativa sobre los salarios de las gerencia bajas, es tres veces mayor que la de un profesor que juega un papel determinante en la formación de personas para el cambio social, pero además es mejor salario que la de un docente de educación superior.

Por otro lado, los empleados que cuentan con cargos en el nivel de gerencia baja, cuentan con salarios que van desde 4800 a 9999 córdobas, estos representa la mayoría de los empleados 67% que laboran para estas instituciones, y el 73% de los entrevistados y se encuentran en su mayoría en alcaldía, ministerio de educación, policía, ejército de Nicaragua y Ministerio de salud. Sin embargo, es importante señalar que en estas instituciones también existe personal que cuentan con

salarios mayores a los 4800 hasta 10,000 córdobas pero es muy poca. Estos últimos representan el 11% del total de los empleados y el 7% de los entrevistados en el estudio. Ver gráfico sobre escalas salarial.

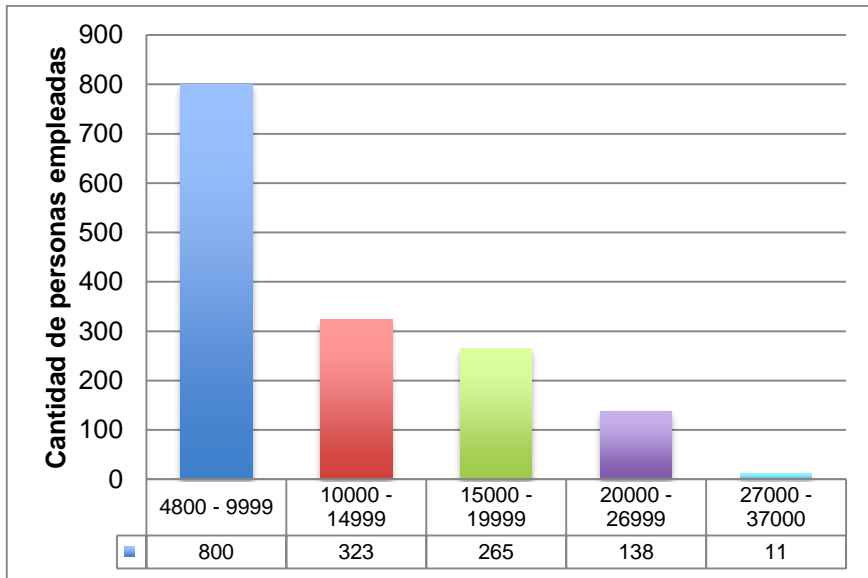


Gráfico 3. Escala Salarial.

Independientemente del tiempo que tienen de laborar los trabajadores en estas instituciones el 94% de los empleados encuestados manifestaron que se les a aumentado el salario, sin embargo, de estos que se les ha aumentado el salario el 89% expresaron que se les ha aumentado muy poco y el 6% expresaron que no se les ha aumentado el salario durante el tiempo que tienen de laborar.

Al respecto opina un trabajador lo siguiente:

“Todos sabemos que la vida en las Costa Caribe es cara por el acceso y que con lo poco que ganamos tenemos que medio comer, con

nuestra familia ya que los salarios aumentan pero no son congruentes con el costo de la vida en estas regiones donde geográficamente se sobrevive apenas...". (Entrevista realizada el 23/03/2015)

Las opiniones anteriores reflejan que existe una inconformidad con el salario que se les asigna a este personal que labora para las instituciones antes mencionadas, pero en profundidad, también se puede detectar que el peso se manifiesta en las familias, es decir esto significa que para las personas que son responsable de hogar y que de ellos depende la familia, es sumamente preocupante y difícil enfrentar esta situación, y se pierde por tanto, el enfoque de vivir con dignidad, al hacer este planteamiento se quiere sustentar bajo los sentimientos de las y los entrevistados los cuales dejan expresiones que es necesario retomarlas para una propuesta salarial en el futuro del país.

El personal empleado que recibe un salario entre 1,500, 4800 hasta 10,000 córdobas es gran mayoría según el estudio, es decir, son en su mayoría también profesionales, lo que indica que es necesario dimensionar este elemento a un confort, sin embargo, se pudo constatar que todos ellos reciben un bono que se convierte en tranquilidad para los mismo, a pesar de que el estudio no verifica conformidad ni bienestar es importante señalar como un elemento positivo de bienestar que hace a que los empleados acepten este nivel de salario.

Un trabajador entrevistado señala lo siguiente:

"No es gran cosa el bono que nos dan pero al menos siento que me sirve para comprar algunas libritas de carne para complementar lo que no tengo...". (Entrevista realizada el 10/02/2015)

Se encontraron situaciones adversas en el estudio que se presentan únicamente en la educación y se da en una minoría

de los empleados, para este caso identificamos que el 9% de los empleados tienen un salario de 3,600 córdobas, para atender a estudiantes por encuentros es decir sabatino en las comunidades, lo que indica que no cubren ni siquiera el salario básico, y de estos el 1% trabaja con ese mismo salario durante todo el año y por consiguiente se trata de contratos por desempeño y los mismo reciben el bono.

Estos tipos de empleados manifiestan otro tipo de situación como la siguiente:

“Al fin ese bono, es solo un maquillaje porque, los docentes con salarios por arriba de 6,000 córdobas ya no reciben bonos, y el que recibe si le aumentan salario se los quitan en el bono, de manera que es solo una máscara del gobierno, como van a creer que uno puede vivir con 3,600 córdobas pero lo hacemos por necesidad...”. (Entrevista realizada el 11/02/2015)

En este caso, se trata de personal que es pagado por la alcaldía y el ministerio de educación, este personal es asumido con presupuesto del MINED con 30 docentes y 31 docentes con presupuesto de la alcaldía, que significan 61 docentes en su totalidad y de estos solamente 9 tienen un contrato por desempeño, lo que indica que existe una desigualdad salarial para este tipo de trabajo, por tanto, esto puede ser el argumento del por qué la educación básica no es lo esperado para las universidades y para el mismo sistema, es decir el trabajo se realiza por salario y no por calidad.

5.3. Salarios de los trabajadores con relación al costo de la canasta básica.

Según los resultados obtenidos en la encuesta, encontramos que para el caso de las gerencias bajas, referidas estas a la

mayoría de los empleados, estos no logran adquirir los productos de la canasta básica con el salario que se devenga por estos lo cual crea un comportamiento controversial para los empleados. Al momento de hacer un análisis comparativo con el costo actual de la canasta básica es eminente encontrar que existe un déficit del 50% del costo de la misma, lo que indica que solamente se pueden adquirir entre 12 – 21 productos de los 53 productos de la canasta básica.

La mayoría de estos empleados definen como prioridad principal los productos de alimentación tales como; arroz, frijoles, azúcar, aceite y en el caso de los productos del hogar el jabón, cepillo de diente, energía, agua, gas butano, papel higiénico y en vestuario se prioriza zapatos y ropa interior y la educación dejando por fuera la cultura y el entretenimiento, siendo estos últimos también un bienestar determinante desde la salud mental para las familias.

Al respecto un entrevistado refiere lo siguiente:

"Siento que trabajamos para tener lo necesario para poder sobrevivir, para una familia de tres a seis personas es muy poco un salario de 4800 a 6000 córdobas, pero se trata de hacer lo humanamente necesario para comer salteado...". (Entrevista realizada el 02/03/2015)

Haciendo un análisis de carácter económico y basados en el resultado y el comentario anterior del sujeto investigado, se encontró que la mayoría de los empleados están entre el nivel de salario básico, se puede diferenciar y exhaustivamente expresar la realidad con relación a este fenómeno y determinar la brecha que existe entre las prioridades y las necesidades de las familias. Cabe mencionar que el análisis se hará en base al salario básico de un profesor de secundaria, porque es el salario menos remunerado en Nicaragua.

Al preguntarles sobre el salario idóneo que optaría para sentirse cómodo en su familia, la mayoría responden que sea entre 11,000 y 12,000 córdobas, aduciendo que con estos pueden priorizar productos de mayor importancia para las familias. Sin embargo, algo curioso fue ver que la educación y la salud no son prioridades para este tipo de personal empleado y se vincula con el acceso a la canasta básica esta es una realidad incierta.

Tomando como referencia el salario mínimo de un profesor de secundaria y seis personas promedio de familia en un hogar, se necesitan al mes 18,253 córdobas para cubrir 53 productos de la canasta básica, lo que indica que existe una brecha significativa. Si analizamos con respecto al salario mínimo existe un déficit de 13,453 córdobas para cubrir los todos los productos a un precio de Managua, sin embargo, al aumentarle el 50% del costo a nivel del municipio se necesitan 4,800 córdobas más para adquirir los 53 productos de la canasta básica, lo que indica que el precio real es de 18,253 córdobas.

Si se analiza los salarios de la gerencia media encontramos un comportamiento totalmente diferente, estos pueden adquirir los 54 productos de la canasta básica correspondientes a 18,253 córdobas, tendiendo un superávit de 1,747 córdobas el cual representa un costo total de la canasta básica del empleador que se encuentra en gerencias media. Esta diferencia para este personal significa una oportunidad para ver la salud, educación y recreación, lo que indica que la calidad de vida es superior al personal de gerencia baja que presentan un déficit de 8,253 córdobas. A continuación la siguiente gráfica:

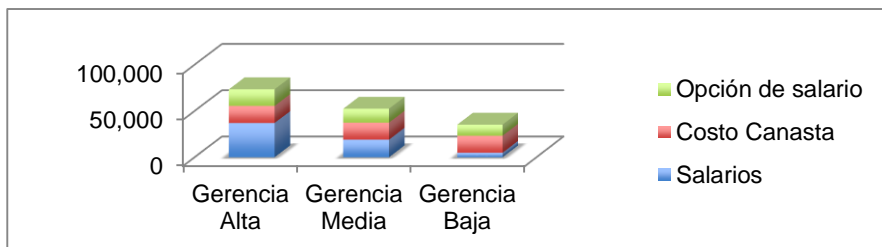


Gráfico 4. Relación costo canasta básica, con el salario en diferentes niveles que tienen los trabajadores en las organizaciones.

Haciendo un análisis retrospectivo con el estudio que realizó González et al (2004), se puede referir que la tendencia de la canasta básica ha incrementado no solo con relación al costo, sino también, con los productos pasando estos de 32 a 53, lo que queda en evidencia que se han dado enorme brechas con respecto a estos dos indicadores económicos. Para argumentar este hallazgo a continuación se presenta un gráfico de tendencia del comportamiento de la canasta básica 2010 - 2015, el cual facilitará tener una mejor comprensión del fenómeno.

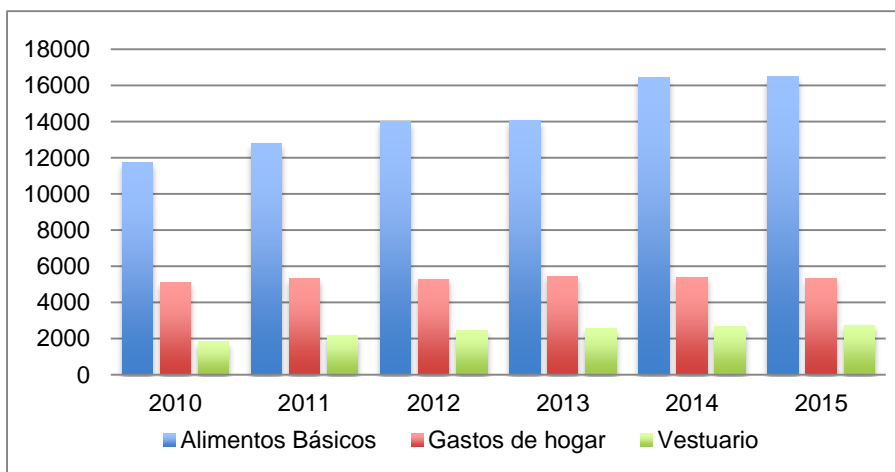


Gráfico 5. Tendencia real en Siunadel valor de canasta básica.

Por otro lado, las gerencias altas además de estar bien posesionada en las escalas salariales también son totalmente las cubren todos los productos de la canasta básica y tienen un superávit de 27,000córdobas con respecto a las gerencias bajas, mientras que las gerencia media tienen un superávit de 10,000Córdobas con respecto a las gerencias baja, lo que

indica que la calidad de vida para estas familias que dependen de estos empleados son de calidad, debido a su permanencia y su diferencia salarial.

Tomando en cuenta la escala salarial expresada anteriormente el 99% de los empleados no tienen la posibilidad de adquirir el 100% de los productos de la canasta básica debido a que estos ganan un salario por debajo del costo de la canasta básica. Esto indica claramente que solo el 1% de los que trabajan en las instituciones pueden adquirir los productos correspondientes a la canasta básica.

Lo antes referido coincide con Chávez Maza (2008) quien cita que la inflación es un incremento de precios, que tiene efectos negativos en todos nosotros como es el de una economía con continuas alzas, que es símbolo de inestabilidad económica porque las personas no pueden prevenir las inflaciones y esto significa incertidumbre en las decisiones de inversión, ya que alguien no puede arriesgarse a poner un negocio cuando los precios están incrementando constantemente porque la gente seguramente restringirá su gasto, lo que quiere decir que las ventas disminuirán y al mismo tiempo los costos de producción y distribución subirán; por lo tanto la inflación desincentiva el crecimiento económico, ya que no se crean nuevas empresas ni tampoco empleos.

Esta situación económica es muy clara para la mayoría de los trabajadores de estas instituciones ya que aunque algunos no saben exactamente el equivalente del costo de la canasta básica expresaron que su salario no es suficiente para adquirir los productos de la canasta básica y algunas de las razones mas sentidas encontradas en el estudio fueron coincidentes con el estudio de González et al (2004), siendo estas las siguientes:

- Los precios de los productos correspondientes a la canasta básica tienen un porcentaje de costo por arriba del 45% hasta el 50% lo que indica que los productos tienen un costo doble con referencia a los del pacífico.
- Los precios de productos de la canasta básica aumentan constantemente y los salarios permanecen estáticos, básicamente los productos de alimentación básica.
- Hay limitantes para cubrir necesidades de salud, educación y vestuario ya que el interés es la prioridad y necesidad de las familias.

Por otro lado, los sujetos investigados, específicamente los que son empleados de instituciones de seguridad ciudadana, salud, educación, manifestaron que para solventar el consumo de estos productos tienen que adquirirlos mediante créditos quedando siempre con saldos pendientes para el próximo mes, ya que con su salario solo se puede abonar parte de las deudas pendientes y esto que los gasto de alimentación dicen que se comparten entre todos los miembros de la familia, este fenómeno es más persistente para los empleados que están por debajo del salario mínimo.

Lo antes expuestos se relaciona con lo citado por Schettino (1994) donde manifiesta que un aumento en el costo de los productos tiene dos efectos sobre el consumidor; principalmente, al subir algún precio el consumidor ya no puede comprar la misma cantidad de bienes y su ingreso real disminuye, en segundo lugar, dado a que ahora la relación de importe ya no es igual, pero la tasa marginal de sustitución del consumidor ha cambiado, el agente económico cambiará una cierta cantidad de un bien, que ahora es más caro relativamente, por otra pequeña cantidad del bien que sea más barato.

En este escenario se puede identificar dos situaciones importante referentes en cuanto a cubrir los bienes de la

canasta básica, en las encuestas los sujetos que son profesionales pero que están en esta clasificación baja, expresan que deberían de tener un salario de 12,000 córdobas para cubrir las necesidades básicas referidas al 60% de los productos de la canasta, sin embargo, los empleados con nivel académico bajo ven como justo al menos ganar 6,800 córdobas por lo que se considera que ellos desconocen el costo real de la canasta básica. No obstante hubieron empleados que expresaron que el salario justo sería de C\$ 8,000.00 hasta C\$14,000.00 córdobas para sentirse bien y poder decir que hay reivindicación de derechos humanos pero también de vivir con dignidad, aunque el salario depende en gran medida de las capacidades y la formación del empleado.

Al respecto un empleado expresa:

“Queremos vivir con dignidad y vivir bien, pero no es suficiente para nosotros el poder tener estas condiciones y mejorar la calidad de vida, mientras no se pongan la mano en la conciencia nuestros gobiernos siempre seguiremos viviendo de las palabras....”. (Entrevista realizada el 03/03/2015)

Esta opinión plateadas por estos empleados deja explícito que es necesario mejorar los salarios de los empleados de estas instituciones sobre todos los que no logran cubrir los productos de la canasta básica. Este resultado al analizarlos con los datos del INDES (2014), se puede decir el precio de la canasta de bienes y servicio representativo de lo que consumen los habitantes del país aumenta en forma sostenida. Esto coincide con lo que expresaron los trabajadores del de las instituciones manifestando que los precios de los productos de la canasta básica aumentan constantemente y los salarios permanecen estáticos, y tienen limitantes para cubrir necesidades de salud, educación, cultura y recreación.

Al realizar una relación entre los costos de la canasta básica en Siuna y Managua, se encontró que el precio se duplica debido a la distancia y los costos de transporte que se incurren para hacer llegar los productos de la misma al cliente, lo que indica que la vida en la costa caribe y básicamente en Siuna es costosa. A continuación la tabla comparativa.

Tabla 1. Comparación de costos de canasta básica en córdobas en Managua con el costo en Siuna.

Lugar	Mga	Siuna	Mga	Siuna	Mga	Siuna	Mga	Siuna	Mga	Siuna	Mga	Siuna
Años	2010 C\$		2011 C\$		2012 C\$		2013 C\$		2014 C\$		2015 C\$	
Alimentos Básicos	5876	117 53	639 5	127 90	699 1	139 82	702 7	140 54	821 7	164 33	824 3	164 87
Gastos de hogar	2558 .2	511 6	265 7	531 4	264 6	529 1	273 1	546 1	269 8	539 6	266 4	532 8
Vestuario	911	182 1	108 3	216 7	120 8	241 7	128 5	257 0	133 9	267 8	137 0	274 1
Total C\$	9345	186 90	101 35	202 71	108 45	216 90	110 43	220 85	122 54	245 07	122 78	245 55

Fuente: Instituto Nacional de Información de Desarrollo 2015.

La tabla anterior refleja que los costos de la canasta básica de Siuna comparados con los del pacífico incrementan el doble, debido a factores importantes que son productos de la ubicación geográfica del municipio. Esto se relaciona con lo citado por Álvarez (2007) donde manifiesta que la inflación está impactando a las familias de bajos ingresos; una persona que gana el salario mínimo, no podría costear la alimentación mínima para una familia de 5 miembros, tampoco vestirlos ni educarlos debido al costo que es muy elevado en este municipio, situación que lo pone en desventaja en términos de calidad de vida con respecto a un empleado del pacífico.

Si relacionamos este comportamiento de la canasta básica con respecto a los empleados que devengan salarios en el nivel de la gerencia media y baja, el 99% de estos empleados no tienen acceso a adquirir los 53 productos de la canasta básica ahora

mismo en el municipio, lo que deja expresó que es necesario realizar ajustes de salario de acuerdo al contexto de cada región y no tener como referencia para aumentar el salario únicamente al contexto de Managua.

Este resultado anterior es congruente con lo que plantea Álvarez Hidalgo, (2009), en la que señalan que el costo de la vida en las Regiones del Caribe Norte es doble debido a lo que implica adquirir los productos procedentes de la capital y en estas zonas hay que transportar y esto incurre en gastos que luego se le atribuye a los producto en un 50% de costo por arriba del costo adquirido en la capital.

VI. CONCLUSIONES

- Las instituciones del gobierno en el municipio proporcionan un nivel de empleo del 44% de la población económicamente activa, es decir que 1,537 empleados están ejerciendo su ocupación subordinadas a estas instituciones para prestar su servicio tal como lo plantea el código del trabajo.
- El salario que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo en las diferentes instituciones del gobierno es muy diverso de una organización a otra y dependen de la naturaleza del trabajo que realiza, sin embargo, se identifica que el 73% de la gerencia baja recibe entre 4,800 – 10,000 córdobas, 26% gerencia media recibe 15,000 – 20,000 córdobas y el 1% gerencia alta recibe más de 27,000 – 37,000 córdobas.
- Existe un elevado porcentaje de los empleados, que con el salario que devengan y aun con el aumento salarial que se les ha dado, no tienen la capacidad de cubrir los 53 productos de la canasta básica, por consiguiente la relación entre salarios y canasta básica y diametralmente opuesta para el caso de los empleados de gerencia baja que representa el 73%.
- El nivel de empleo y los salarios que existen en las instituciones gubernamentales del área urbana del municipio de Siuna, muestran que existe un ambiente de tensión económica ya que el empleo y los salarios son bajos e insuficiente para satisfacer las diversas necesidades requeridas en el hogar y por tanto, al comparar los costos de la canasta tiene un costo doble con relación al costo de Managua en un 50%.

VII. RECOMENDACIONES

- Al gobierno que haga un análisis salarial de los empleados que trabajan en estas instituciones y puedan identificar las brechas y de esa forma se pueda ser congruente con el modelo de desarrollo del gobierno, donde prevalece la restitución de derecho pero con dignidad y puedan estos, vivir bonito y armonía social.
- Es elemental que las instituciones gubernamentales del área urbana de Siuna revisen a corto plazo si existe sobre carga de tarea en los diferentes puestos organizativos, de tal manera que en caso de encontrar estos sobre cargos, hagan una reestructuración de las funciones y una mayor distribución de las tareas y responsabilidades que recaigan en nuevos puestos de trabajos, esto por el horario que es manifestado por los empleados.
- Es necesario que el gobierno nacional, regional y municipal apliquen políticas orientadas a desarrollar actividades económicas como la inversión en proyectos de desarrollo social y de inversión para que se generen empleo permanente en el área urbana de municipio de Siuna lo más rápidamente posible.
- Es urgente que las organizaciones revisen los sistemas de remuneración y, establezcan políticas de gestión presupuestaria y racional para fijar periódicamente salarios suficientes que respondan a las necesidades y al costo de la vida de los trabajadores así como de la canasta básica.
- A la universidad realizar un estudio sobre jornadas laborales en las instituciones gubernamentales con el fin de conocer este comportamiento y la percepción de los mismos.

VIII. LISTA DE REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Álvarez (2007). Inflación e impacto de las familias de bajos ingresos.

Álvarez Hidalgo, Wendy. (2009). Se dispara precio de la canasta básica. Disponible en: nacional@laprensa.com.ni.

Araujo, Gabriela. (2012). Rangos salariales en el mercado laboral. Managua Nicaragua.

Banco Central de Nicaragua.(2014). Informe Anual.

Barajas Montes de Oca, Santiago. (1990). Derecho del Trabajo, México, UNAM. Ley Federal del Trabajo.

Bendaño, Ernesto. (2015). Economía de Nicaragua. Un pensamiento keynesiano. Managua Nicaragua.

Bendaño, Ernesto. (2014). Economía de Nicaragua. Un pensamiento keynesiano. Managua Nicaragua.

Bates, John. (1995). Teorías de los fondos de salarios. Economía y finanzas.

Barajas M. (1990). Salarios y empleos y derechos de los trabajadores institucionales.

Banco Interamericano de Desarrollo (1999). Salario mínimo de los trabajadores. América Latina.

Banco Central de Nicaragua (2014). Estudio indicadores económicos. Costo Canasta básica

Código del trabajo de la republica de Nicaragua, (2003). (7ma. edición).

- Constitución política de Nicaragua. (2000). Ley No. 330. Tercera edición. Managua Nicaragua.
- Cueva, Mario (2010). El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, Instituciones, historia y principios del derecho mexicano del Trabajo, Buenos Aires, Instituto "Juan B. Alberdi".
- Chavéz, Maza. (2008). Inflación de los precios. Crecimiento económico.
- DornbuschRudiger. (2004). Informe estabilidad laboral, empleo y desempleo.
- DornbuschRudiger. (1999). Informe medición del desempleo, tasa y fuerza de trabajo total.
- Fischer, Stanley (2013). Macroeconomía , Tasa de desempleo. Situación política y social. (6ta edición.)
- Martínez Cuenca. (2004, 22 de noviembre) Canasta básica se incrementa. El Nuevo Diario. P.2A Managua Nicaragua.
- Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico Social (2013). Informe asegurados. INSS.
- Guajardo A. (1995). Contabilidad Financiera. Segunda edición. México.
- González A. Balladares A & Altamirano N (2004). Estudio sobre indicadores económicos en el municipio de Siuna 2004.
- González L. (2005). Estudio sobre situación actual sobre salarios.

- Gómez Ceja, Guillermo, (1999). Planeación y organización de Empresas. Octava edición.
- Gómez T, (2013). Recursos humanos, formación ocupacional y productividad. Sexta edición.
- Gramlich, (1976). Salarios equitativos de los trabajadores. Una estado de arte social.
- García, M. (2010). Ministerio de Fomento, Industria de Comercio. Defensa de los consumidores.
- Informe Índice de Desarrollo Humano (2005). Contextos y escenarios de Nicaragua.
- Informe de Desarrollo Humano (2001). Presente, pasado y futuro.
- INDES. (2000 –2002). Contexto económico volumen I Nicaragua. Medición de las condiciones de vida y focalización; especificidad de la gerencia social.
- INDES, (2000 – 2002). Política Fiscal y gasto social. Volumen III. Nicaragua
- Instituto Interamericano para el Desarrollo Social INDES. (2012). Inflación de precios.
- López, Martínez, (1991). Economía al alcance de todos
- Maristany, Jaime, (2002). Administración de Recursos Humanos. Primera edición.
- Marx, Karl. (1974). Teorías de los salarios. Análisis económico.
- Maynard, Jhon.(1997). Teoría de la productividad marginal. Economías en contextos.

- Maynard, Jhon.(1976). Teoría de la productividad marginal de salarios. Economías en contextos.
- Martínez Cuenca. (2004). Nuevo Diario. 22 de noviembre 2004, pág. 8A.
- Oviedo, Carlos. (2011). La canasta Básica y su relación con el salario mínimo. Nicaragua Centro América.
- O. Greco, (1999). Diccionario de Economía. Valleta ediciones.
- Starr, Gerald, (1981). La fijación de los salarios mínimos, Ginebra, Ediciones Organización Internacional de Trabajadores.
- Starr, Gerald, (1987). Salarios mínimo. Ginebra, Ediciones OIT.
- Samuelson y Dordhaus, (1998).Economía, Decimoquinta edición
- Salvatore Dominick, (1999). Economía Internacional. (7ma edi).
- Samuelson Paul A y Nordhaus William (2006).Economía, decimoctava edición. Páginas 753
- Schettino Macario (1994). Economía contemporánea, un enfoque para México y América Latina. Páginas 404.
- Stuart, Jhon. (2002). Teoría de los fondos de salario. Economías y variables ricardiana.
- UNESCO, (1998) Para entender la economía, Volumen Uno. Enciclopedia económica Popular, Centro de Investigación Socio ambiental. Pág. 21.
- Expoapen.apen.org.ni. Fuerza laboral del país. Población de Nicaragua.

IX. ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo No. 1

Guía de entrevista dirigida Trabajadores

Estimado/a:

Estimados la presente guía de pregunta responde a un estudio que estamos desarrollando titulado: **Indicadores económicos en organizaciones gubernamentales Siuna RACN 2015**, que se desarrolla como requisito para optar al título en la carrera de Administración de empresa, por tanto, solicitamos sus excelentes y valiosos aportes.

Gracias.

- Exprésemme sobre la conformidad o no conformidad del salario que se le ha asignado para desarrollar la función que desempeña.
- Hábleme si con su salario ajusta suplir los productos de la canasta básica.
- A su juicio si usted tuviera en sus manos determinar los salarios cuál se asignaría? ¿Por qué?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo No. 2

Guía de Encuesta a Empleadores y Trabajadores

Estimado/a:

Estimados la presente guía de pregunta responde a un estudio que estamos desarrollando titulado: **Indicadores económicos en organizaciones gubernamentales Siuna RACN 2015**, que se desarrolla como requisito para optar al título en la carrera de Administración de empresa, por tanto, solicitamos sus excelentes y valiosos aportes.

Gracias.

A). Datos Generales:

- a) Nombre de la Institución _____
- b) Nombre de la Persona _____
- c) Edad de la Persona _____
- d) Sexo _____

B. Indicadores de Empleo y Salarios

1. Tipo de Contrato que percibe en la institución.

- a) Permanente ____ b) Temporal ____

2. Tiempo de Laboral en la Institución

- a) 1 – 5 año ____ b) 6 – 10 ____ años c) 11 – 15 años
____ 16 a + ____

3. Nivel de educación

a) Primaria ___ b) Secundario ___ c) Técnico _____
Grado ___ Postgrado__

4. Cargo que desempeña.

5. Escala salarial que devenga en la institución

- a) De 500 – 4,800 ___
- b) De 4,800 – 10,000 ___
- c) De 10,000 – 15,000 ___
- d) De 15,000 – 20,000 ___
- 5) Mas de 20,000 _____

6. Sus gastos ´para adquirir la canasta básica mensualmente están entre los costos de:

- a) 1,000 – 1,500 _____
- b) 1,501 – 2,000 _____
- c) 2,001 – 2,500 _____
- d) 2,501 – 3,000 _____
- e) 3,001 – 5,000 _____
- f) 5001 – 8,000 _____
- g) 8001 – 12,000 _____
- h) Mas de 12,000 _____

7. Número de productos de la canasta básica con el salario que devenga:

- a) De 5 – 9 _____
- b) De 10 – 15 _____
- c) De 16 – 20 _____
- d) De 21 – 30 _____
- e) De 31 – 40 _____
- f) Mas de 40 _____

8. Que salario considera usted debe devengar según sus capacidades y funciones.

- a) 500 – 4,800 _____

- b) 4,801 – 10,000 _____
- c) 10,001 – 15,000 _____
- d) 15,001 – 20,000 _____
- e) Más de 20,000 _____

9. Qué costo definiría que debe contar para adquirir los productos de la canasta básica, tomando como referencia sus capacidades y funciones.

- a) 500 – 4,800 _____
- b) 4,801 – 10,000 _____
- c) 10,001 – 15,000 _____
- d) 15,001 – 20,000 _____
- e) más de 20,000 _____

10. El salario que usted devenga es para sostener a las siguientes familias:

- a) De 1 – 3 personas _____
- b) De 4 – 6 personas _____
- c) De 7 – 10 Personas _____
- d) Más de 10 Personas _____

11. Qué necesidades cubre actualmente con su salario:

- a) Producto de alimentación
- b) Productos del hogar
- c) Vestimenta
- d) Salud
- e) Educación

12. Marque con una x los productos que con su salario cubre actualmente. Deje en blanco los que no cubre.

No.	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	Periodos	
				Precios	Córdobas
	ALIMENTOS BÁSICOS				
1	Arroz	Libra			
2	Frijol	Libra			
3	Azúcar	Libra			
4	Aceite	Litro			
	CARNES				
5	Posta de res	Libra			
6	Posta de cerdo	Libra			
7	Carne de aves	Libra			
8	Chuleta de pescado	Libra			
	LÁCTEOS Y HUEVOS				
9	Leche	Litro			
10	Huevos	Docena			
11	Queso seco	Libra			
	CEREALES				
12	Tortilla	Libra			
13	Pinolillo	Libra			
14	Pastas alimenticias	Libra			
15	Pan	Libra			
	PERECEDEROS				
16	Tomate de cocinar	Libra			
17	Cebolla blanca	Libra			
18	Papas	Libra			
19	Ayote	Libra			
20	Chiltoma	Libra			
21	Plátano verde	Libra			
22	Naranja	Libra			
23	Repollo	Libra			
	Total alimentos				

	GASTOS DEL HOGAR				
24	Jabón de lavar ropa	Unidad			
25	Detergente en polvo	Bolsita de 40 gramos			
26	Pastas dental	Unidad de 115 grs			
27	Fósforos	Cajita de 40 cerrillos			
28	Escoba	Unidad			
29	Papel higiénico	Rollos			
30	Jabón de baño	Unidad			
31	Toallas sanitarias	Bolsa de 10 unid			
32	Desodorante nacional	Unidad			
33	Cepillo dental	Unidad			
34	Alquiler	Valor (C\$) mensual			
35	Gas butano	25 libras			
36	Luz eléctrica	KWH			
37	Agua	Galones			
38	Transporte	Pasaje			
	Total usos del hogar				
	VESTUARIO HOMBRES Y NIÑOS MAYORES DE 10 AÑOS				
39	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad			
40	Camisa manga corta	Unidad			
41	Calzoncillos	Unidad			
42	Calcetines	Par			
43	Zapato de cuero natural (mocasín, acordonado, cerrado, etc.)	Par			

VESTUARIO MUJERES Y NIÑAS MAYORES DE 10AÑOS					
44	Blusa manga corta	Unidad			
45	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad			
46	Vestido entero	Unidad			
47	Calzones/ Bikinis	Unidad			
48	Brassiers/ sostén	Unidad			
49	Sandalias de cuero sintético	Par			
VESTUARIO DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 10 AÑOS					
50	Traje completo	Unidad			
51	Calzones	Unidad			
52	Calcetines	Par			
53	Zapato de cuero sintético	Par			
Total vestuario					

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN**

Anexo No. 3

Guía de Revisión Documental

Estimado/a:

Estimados la presente guía de pregunta responde a un estudio que estamos desarrollando titulado: **Indicadores económicos en organizaciones gubernamentales Siuna RACN 2015**, que se desarrolla como requisito para optar al título en la carrera de Administración de empresa, por tanto, solicitamos sus excelentes y valiosos aportes.

Gracias.

- Planillas de pagos de las instituciones gubernamentales
- Colillas de INSS
- Contratos de trabajadores
- Costo de canasta básica

Anexo 4. Personas empleadas por instituciones

No.	Institución	Total población	Contrato Permanente	Contrato temporal
1	Mi Familia	11	7	4
2	Ejercito	106	46	60
3	Policía	258	206	52
4	MINSA	201	47	154
5	MINED	692	612	80
6	INTA	15	15	0
7	INAFOR	2	2	0
8	MAGFOR	2	2	0
9	Alcaldía	120	117	3
10	CSJ	43	27	16
11	EMAPSA	15	5	10
12	INSS	11	9	2
13	INATEC	40	40	0
14	MEFCCA	17	14	3
15	CSE	2	2	0
16	PGR	2	2	0
Total		1537	1153	384

Anexo 5. Distribuidoras de productos de la canasta básica.



Foto 1: Distribuidoras de productos de la canasta básica.
Tomada por Sayraen el mes de Junio 2015 en la zona urbana
del municipio de Siuna.

Anexo 6. Precio de canasta básica en Managua Nicaragua.

No.	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	jun-15	
				Precios	Córdobas
	ALIMENTOS BÁSICOS				
1	Arroz	Libra	38.00	12.32	468.16
2	Frijol	Libra	34.00	18.92	643.28
3	Azúcar	Libra	30.00	9.74	292.20
4	Aceite	Litro	7.00	32.55	227.85
	CARNES				
5	Posta de res	Libra	8.00	84.83	678.64
6	Posta de cerdo	Libra	5.00	71.25	356.25
7	Carne de aves	Libra	8.00	35.65	285.20
8	Chuleta de pescado	Libra	9.00	70.60	635.40
	LÁCTEOS Y HUEVOS				
9	Leche	Litro	30.00	25.97	779.10
10	Huevos	Docena	7.00	49.05	343.35
11	Queso seco	Libra	9.00	48.37	435.33
	CEREALES				
12	Tortilla	Libra	57.00	12.89	734.73
13	Pinolillo	Libra	10.00	23.35	233.50
14	Pastas alimenticias	Libra	5.00	22.62	113.10
15	Pan	Libra	27.00	19.99	539.73
	PERECEDEROS				
16	Tomate de cocinar	Libra	14.00	11.49	160.86
17	Cebolla blanca	Libra	8.00	26.04	208.32
18	Papas	Libra	15.00	14.05	210.75
19	Ayote	Libra	32.00	8.88	284.16
20	Chiltoma	Libra	3.00	39.07	117.21
21	Plátano verde	Libra	16.00	9.57	153.12
22	Naranja	Libra	46.00	7.21	331.66
23	Repollo	Libra	2.00	5.68	11.36
	TOTAL ALIMENTOS				8,243.26

	GASTOS DEL HOGAR				
24	Jabón de lavar ropa	Unidad	12.55	13.17	165.28
25	Detergente en polvo	Bolsita de 40 gramos	27.97	2.44	68.25
26	Pasta dental	Unidad de 115 grs	2.13	29.54	62.92
27	Fósforos	Cajita de 40 cerillos	10.87	0.91	9.89
28	Escoba	Unidad	1.22	38.89	47.45
29	Papel higiénico	Rollos	10.71	11.26	120.59
30	Jabón de baño	Unidad	4.67	6.05	28.25
31	Toallas sanitarias	Bolsa de 10 unid	2.21	15.28	33.77
32	Desodorante nacional	Unidad	1.90	22.26	42.29
33	Cepillo dental	Unidad	2.49	10.37	25.82
34	Alquiler	Valor (C\$) mensual	1.00	900.00	900.00
35	Gas butano	25 libras	1.00	198.92	198.92
36	Luz eléctrica	KWH	100.00	2.51	250.90
37	Agua	Galones	5,292.00	0.02	109.80
38	Transporte	Pasaje	240.00	2.50	600.00
	TOTAL GASTOS DEL HOGAR				2,664.14
	VESTUARIO HOMBRES Y NIÑOS MAYORES DE 10 AÑOS				
39	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.62	355.78	221.04
40	Camisa manga corta	Unidad	0.66	101.97	67.30
41	Calzoncillos	Unidad	1.57	34.33	53.73
42	Calcetines	Par	1.32	25.27	33.35
43	Zapato de cuero natural (mocasin, acordonado, cerrado, etc.)	Par	0.43	360.93	156.00

VESTUARIO MUJERES Y NIÑAS MAYORES DE 10 AÑOS					
44	Blusa manga corta	Unidad	0.66	95.06	62.74
45	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.51	333.83	170.25
46	Vestido entero	Unidad	0.50	238.43	119.22
47	Calzones/ Bikinis	Unidad	1.23	32.97	40.55
48	Brassier/ sostén	Unidad	0.97	35.87	34.79
49	Sandalias de cuero sintético	Par	0.44	219.03	96.37
VESTUARIO DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 10 AÑOS					
50	Traje completo	Unidad	0.50	246.81	123.89
51	Calzones	Unidad	1.43	22.34	32.01
52	Calcetines	Par	1.39	21.91	30.42
53	Zapato de cuero sintético	Par	0.45	287.78	128.68
TOTAL VESTUARIO					1,370.34
TOTAL CANASTA BÁSICA					12,277.74

Fuente: IPC-BCN

Nota: El costo de alquiler, valor consensuado en la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CNSM)