

Salarios en Nicaragua

Encuesta WageIndicator 2012

MSc Janna Besamusca

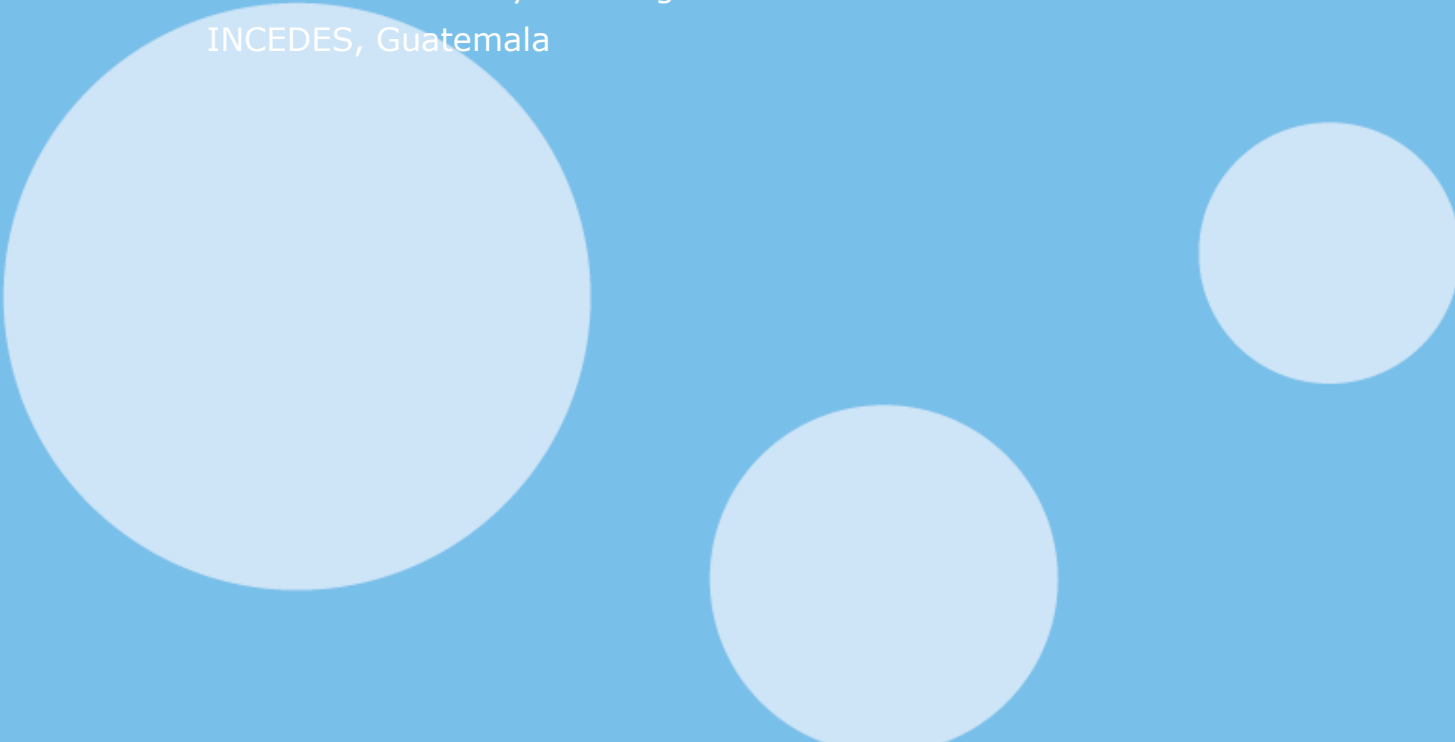
Universidad de Ámsterdam, AIAS, Holanda

Dr Kea Tijdens

Universidad de Ámsterdam, AIAS, Holanda

Silvia Irene Palma y Luis Edgar Arenas

INCEDES, Guatemala



WageIndicator.org

Acerca de la Fundación WageIndicator - www.wageindicator.org

El concepto de WageIndicator es propiedad de la fundación WageIndicator, la cual es una fundación sin fines de lucro, su Consejo de Administración está presidido por la Universidad de Amsterdam / Instituto de Estudios Avanzados del trabajo de Amsterdam, la Confederación Holandesa de Sindicatos (FNV) y sitio Monster. La Fundación tiene como objetivo la transparencia del mercado laboral a través de la comparación y de información salarial y condiciones laborales. La Fundación opera sitios web nacionales en alrededor de 70 países con una estructura de tres pilares: salarios, derechos laborales y salario mínimo e información relacionada con puestos de trabajo y formación académica. En más de 20 países, los sitios se complementan con acciones en campo tales como encuestas, debates y campañas mediáticas.

WageIndicator opera globalmente a través de una red de asociados: organizaciones independientes nacionales e internacionales como universidades, empresas mediáticas, uniones de comercio, sindicatos, organizaciones empresariales y especialistas que trabajan por su cuenta en temas legales, de internet y medios de comunicación con quienes WageIndicator mantiene relaciones de años atrás. WageIndicator tiene oficinas en Amsterdam (casa matriz), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Ciudad del Cabo, Maputo y Minsk.

Dirección: WageIndicator Foundation, Plantage Muidergracht 12, 1018TV Amsterdam, The Netherlands, office@wageindicator.org

Acerca de la Universidad de Ámsterdam/Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam - www.uva-aia.net

La Universidad de Amsterdam tiene una trayectoria de 350 años de realizar investigación universitaria. Su Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Amsterdam (AIAS) es un instituto de investigación interdisciplinaria centrado en temas laborales, relaciones industriales, organización del trabajo, condiciones de trabajo, fijación de salarios, desigualdades del mercado de trabajo, empleo y decisiones del mercado de trabajo. AIAS mantiene una amplia cartera de proyectos de investigación con financiación internacional así como bases de datos internacionales y colecciones de datos. Desde 2003, AIAS preside el Consejo de Supervisión de la Fundación WageIndicator. Kea Tjeldens (socióloga) es Coordinadora de Investigación de AIAS y profesora de sociología en la Universidad Erasmus de Rotterdam. Ella es la Coordinadora científica de la encuesta laboral en línea de WageIndicator, ha analizado los datos relativos a la clasificación salarial de las profesiones sanitarias en 20 países, el impacto de los acuerdos de tiempo parcial en Alemania y los Países Bajos, y la relación de cobertura de la negociación colectiva y los soportes de los salarios. Janna Besamusca es candidata a Doctora en la Universidad de Amsterdam y su investigación se centra en la situación de la mano de obra femenina en el mercado mundial.

Acerca de INCEDES

El Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo —INCEDES— es una asociación civil fundada en 2005 con sede en Guatemala. Con influencia en toda la región centroamericana, se dedica a la investigación social aplicada, específicamente el estudio, promoción y negociación de los siguientes temas tanto a nivel legislativo como social: el comportamiento y las características de la migración regional y su vínculo con el desarrollo económico y social, la seguridad humana, el análisis de mercados de trabajo inter-regionales, garantizar la protección integral de los derechos de los migrantes y sus familias, así como la negociación y la promoción de estos temas entre los ciudadanos y legisladores, entre otros. Además, ha realizado estudios en colaboración con otras entidades, como la WageIndicator con quienes llevó a cabo la Encuesta Laboral Centroamericana.

Agradecimientos especiales a

Socios financiadores: CNV International. **Socios del proyecto:** Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES), Fundación Wage Indicator. **Miembros del equipo:** Luis Edgar Arenas, Janna Besamusca, Angélica Flores Briceño, Lorena Ponce de León, Mamrilla Tomáš, Irene Palma, Paulien Osse, Kea Tjeldens, Sanne van Zijl.

Más información: WageIndicator.org, <http://www.tusalarario.org/nicaragua>.

Resumen ejecutivo

Este reporte presenta los resultados de la entrevista en campo realizada en Nicaragua entre enero y abril del 2012. En total, se entrevistó a 1302 personas, de las cuales 62% fueron hombres y 40% menores de 29 años. La mayoría de las entrevistas se realizaron en los departamentos de la costa este y en Granada. Los trabajadores encuestados viven en hogares con un promedio de 5 miembros. 24% de los hombres y 22% de las mujeres viven sin pareja ni hijos; 17% de las mujeres en la muestra son madres solteras. Cuatro de cada diez trabajadores tiene constancia de educación secundaria (38%) y solo un poco menos (33%) concluyó algún tipo de educación terciaria. Una cuarta parte de los trabajadores solo estudio la primaria (26%) y 3% no cuenta con educación formal. Las mujeres cuentan significativamente con más educación que los hombres. En promedio, los entrevistados calificaron su satisfacción con la vida en general con un 7.7 en una escala del 1 al 10.

En la muestra, uno de cada cuatro trabajadores son autoempleados (23%). La mitad son empleados con contrato permanente, 23% tiene un contrato por tiempo determinado y cuatro por ciento no cuenta con contrato. Cuatro de cada diez trabajan en una organización con menos de 10 empleados, dos de cada diez trabajan en una organización de entre 11 y 50 empleados y el 32% en empresas de más de 100 empleados. Uno de cada cuatro trabajan en ocupaciones elementales. Poco más de dos de cada diez trabajan como gerentes y profesionistas. Grupos medibles de trabajadores se desempeñan en los sectores de ventas y servicios (21%) y artesanías y oficios (13%). Alrededor del 34% de los entrevistados trabajan en el sector público, servicios de salud o educación.

Uno de cada cuatro trabajan en el comercio, el transporte y la hotelería, el 24% trabaja en la agricultura, la manufactura y la construcción. El 17% restante trabaja en servicios comerciales. El mercado de trabajo parece muy segregado entre hombres y mujeres. Sólo el 13% de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos, mientras que el 78% desea estarlo. La semana laboral media de los encuestados es de poco más de 46 horas en seis días a la semana.

Uno de cada cuatro trabajadores tienen empleos muy informales (25%), no tienen derecho a prestaciones sociales, no contribuyen a la seguridad social, y no tienen contrato de trabajo. Cuatro de cada diez trabajan en empleos muy formales, exhibiendo características opuestas a los empleos informales. Casi nueve de cada diez trabajadores con contratos permanentes tienen derecho a la seguridad social, en comparación con el 34% de los trabajadores con contratos de duración determinada, el 15% de las personas sin contratos y sólo el 3% de los trabajadores autónomos. Aproximadamente un 16% de los trabajadores del Estado no han acordado horas de trabajo, el resto del grupo si tiene algún acuerdo sobre las horas de trabajo, ya sea por escrito o verbalmente (no tiene acuerdo el 16%; por escrito, 65%; 19% estuvo de acuerdo verbalmente). Los trabajadores con contratos indefinidos son más propensos a recibir su salario en una cuenta bancaria en lugar de dinero en efectivo en la mano (72%), frente al 16% de los trabajadores a tiempo determinado, el 5% de las personas sin contratos y el 1% de los trabajadores autónomos.

La mediana del salario neto por hora de la muestra total es de 16 córdobas nicaragüenses (NIO). Lo más llamativo es la gran desigualdad en los ingresos. En las empresas más pequeñas, el salario medio es de 7 córdobas, mientras que en el resto de las empresas es de alrededor de 20 NIO. Aquellos en los trabajos más informales ganan sólo C\$ 3 por hora, mientras que los de los trabajos más formales tienen salarios muy por encima de eso (la mediana es de C\$ 23). Los empleados con contrato indefinido, con mucho, obtienen los más altos ingresos (C\$ 23), mientras que los trabajadores por cuenta propia (C\$ 3) y los trabajadores sin contrato laboral (C\$ 7) tienen los más bajos ingresos. La mediana de los salarios aumenta con cada nivel de educación, los trabajadores universitarios con títulos de maestría ganan en promedio más de 26 veces más que los trabajadores sin ningún tipo de educación formal.

Los gerentes y los profesionales (C\$ 30) tienen los mayores salarios medios. Los siguen aquellos que se dedican a las artesanías y oficios (C\$ 22) y los técnicos y trabajadores administrativos de apoyo (C\$ 19). Los trabajadores peor pagados son los trabajadores agrícolas (C\$ 7), seguidos por los trabajadores en ocupaciones elementales (C\$ 9). Cuando todos los demás efectos de otros factores se controlan, como la educación, las mujeres ganan menos que los hombres.

En la muestra, el 58% es pagado en o por encima del salario mínimo y el 42% por debajo. Sólo dos de cada diez trabajadores informales se pagan por encima del salario mínimo, comparado con el 80% de los trabajadores formales. Las mujeres con más frecuencia reciben más del salario mínimo que los hombres (62% versus 55%). Los trabajadores menores de 30 años y por encima de 50 son particularmente vulnerables, sólo el 55% recibe el o por encima del umbral del salario

mínimo. Los trabajadores de las empresas muy pequeñas son muy a menudo pagados por debajo del umbral mínimo (sólo el 29% recibe el salario mínimo). Los trabajadores sin un contrato son menos propensos a recibir salarios mínimos (18%), y los empleados con contrato indefinido son los más pagados en o por encima del salario mínimo (78%). Sólo por encima de un tercio de los trabajadores sin educación o con educación primaria son pagados en o por encima del salario mínimo, en comparación con el 99% de los trabajadores con grados de segunda etapa de educación superior. Los que tienen menos probabilidades de recibir el salario mínimo son los trabajadores en ocupaciones elementales (36%), de servicios y personal de ventas (39%) y los trabajadores agrícolas (40%). Con mucho, el peor pagado del sector es el del comercio, el transporte y la hotelería, donde se les paga sólo al 18% de los trabajadores el salario mínimo. Los trabajadores del sector público son los mejores pues el 81% recibe el salario mínimo.

Table of contents

Resumen ejecutivo	2
1 Introducción a la encuesta	1
Objetivo de la encuesta	1
El cuestionario	1
Ponderación	1
2 Características Socio-demográficas	3
Regiones	3
Edad y género	3
Composición de los hogares	4
Vivir con pareja e hijos	4
3 Características del empleo	6
Fuerza laboral	6
Estado del empleo y los contratos laborales	6
Empleo por categoría educativa	8
Antigüedad	8
Tamaño de la empresa	9
Empleo por categoría ocupacional	10
Empleo por industria	11
4 Remuneración	12
Niveles salariales	12
Fijación de salarios mínimos	14
Cobertura de negociación	16
Participación en esquemas y prestaciones recibidas	17
Salarios a tiempo y en efectivo	17
5 Horarios laborales	19
Acuerdos en horarios laborales	19
Horas de trabajo habituales	19
Turnos mixtos y horarios irregulares	20
Promedio de días de trabajo por semana	21
6 Satisfacción con la vida como un todo	22
Appendix 1 List of occupational titles	23
Appendix 2 Regressions	24

Table of Graphs

Graph 1	Distribución de los encuestados y el total de la población (2012) por regiones	3
Gráfica 2	Porcentaje de entrevistados por edad y género	4
Gráfica 3	Distribución sobre tamaño del hogar por grupos de edad, género y totales.....	4
Gráfica 4	Distribución de la composición del hogar, por grupo de edad, género y totales	5
Gráfica 5	Distribución del estado del empleo, por acceso a la seguridad social, contribución a la seguridad social, acuerdo por horas laborales, pago bancario o en efectivo y totales	6
Gráfica 6	Distribución del índice de informalidad, por género, edad y totales	7
Gráfica 7	Porcentaje de entrevistados según nivel educativo, por género y totales	8
Gráfica 8	Distribución según antigüedad, tipo de contrato, género y totales	9
Gráfica 9	Distribución según el tamaño de la empresa, por tipo de contrato, nivel educativo y totales	10
Gráfica 10	Porcentaje de entrevistados por categoría ocupacional, género y totales	11
Gráfica 11	Porcentaje de entrevistas según la industria, por género y totales.....	11
Gráfica 12	Mediana de salario neto por hora en Córdoba Nicaraguenses por tamaño de empresa, género, índice de trabajadores informales, educación, ocupación y total	13
Gráfica 13	Distribución de salarios por hora en NIO según nivel educativo, empleo, género y total	14
Gráfica 14	Porcentaje de trabajadores que reciben más del salario mínimo por índice de informalidad, género, tamaño de la empresa, estatus del empleo y totales.	15
Graph 15	Porcentaje de trabajadores que ganan por encima del salario mínimo por ocupación, nivel educativo y total.	16
Gráfica 16	Porcentaje de entrevistados cubiertos por un convenio colectivo y porcentaje que está de acuerdo en que es importante estar cubierto, por tamaño de la empresa y total	17
Gráfica 17	Porcentaje de entrevistados que participaron en un esquema en los últimos 12 meses ..	17
Gráfica 18	Porcentajes de trabajadores que reportan recibir su salario a tiempo y si lo reciben en efectivo, por grupo ocupacional.	18
Graph 19	Porcentaje de trabajadores que han acordado sus horarios laborales, por grupo de empleo y grupo ocupacional.	19
Gráfica 20	Promedio de horas trabajadas a la semana, por grupo de empleo y grupo.....	20
Gráfica 21	Porcentaje de trabajadores que reportan trabajar por las tardes, en turnos mixtos y horarios irregulares, sábados o domingos, por grupo de empleo, género y total.....	21
Gráfica 22	Promedio de días trabajados a la semana, por grupo de empleo, género, tamaño de la empresa, grupo ocupacional, nivel educativo y total.....	21
Gráfico 23	Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo.....	22
Gráfica 24	Promedio de satisfacción con la vida como un todo, por status del empleo, género, salario, nivel ocupacional, nivel educativo y total (calificaciones en escala del 1-10)	22

1 Introducción a la encuesta

Objetivo de la encuesta

Este informe presenta los resultados de la encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, realizado entre enero y abril de 2012. La encuesta tuvo como objetivo medir en detalle los salarios percibidos por los trabajadores nicaragüenses, incluidos los trabajadores autónomos. En total, 1.302 personas fueron entrevistadas. Esta encuesta es parte de la encuesta mundial de WageIndicator sobre el trabajo y los salarios. Estas encuestas también se publican en los sitios web de la red WageIndicator. La encuesta voluntaria se realiza en el idioma nacional pero es comparable a nivel internacional. Contiene preguntas sobre los salarios, educación, ocupación, industria y datos socio-demográficos¹. Una vez que una encuesta de WageIndicator se crea para su uso en un sitio web de WageIndicator nacional, se crea la misma encuesta en papel con el fin de complementar las encuestas de la web en países con bajas tasas de acceso a Internet.

El cuestionario

La encuesta de WageIndicator se adaptó a partir del cuestionario estándar global para la población costarricense. La mayoría de las preguntas fueron conservadas sin cambiar el propósito previsto. El cuestionario se realizó en español, observar la tabla 1.

Tabla 1 Número de encuestados y lenguaje de la encuesta

	Número de respuestas	Porcentaje
Español	1,302	100%

Fuente: WageIndicator encuesta cara a cara Nicaragua, 2012, datos no ponderados

El muestreo de los encuestados fue realizado por el Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES). INCEDES también asumió la responsabilidad del vaciado de datos, que se basó en el módulo de vaciado de datos *WageIndicator* que incluyó una serie de comprobaciones de validez. Los mecanógrafos que ingresaron los datos fueron capacitados para este trabajo.

Ponderación

El muestreo es crítico para llegar a una encuesta nacional representativa. Las estimaciones de la Organización Internacional del trabajo (ILO) y las proyecciones de la población económicamente activa (EAPPE sexta edición) fueron utilizadas para la ponderación en función del sexo y la edad. La tabla 2 muestra la ponderación, indicando hasta qué punto los grupos de género/edad estuvieron sub o sobre representados en comparación con las estimaciones de la fuerza laboral. Si la ponderación de alguno es menor a 1, el grupo está sobrerrepresentado. Si la ponderación es mayor a 1, el grupo está subrepresentado. En este reporte, todas las gráficas y tablas se derivan de datos ponderados.

¹ Para mayor información sobre la encuesta: Tijdens, K.G., S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-102.
www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf

Tabla 2 Ponderación de la encuesta de Costa Rica según la distribución de edad y género

	Ponderación	N
Masculino 14-29 años	1,18	282
Masculino 30-39 años	0,69	281
Masculino 40-80 años	1,18	233
Femenino 14-29 años	1,14	158
Femenino 30-39 años	1,00	142
Femenino 40-80 años	0,86	205
Total	1,0	1301

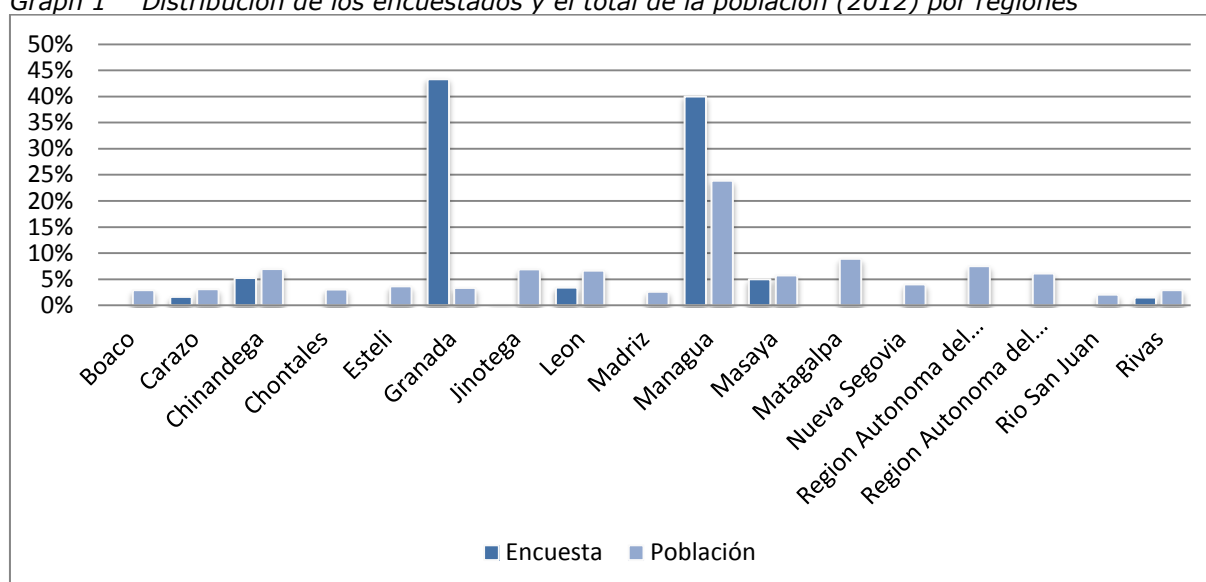
Fuente: La ponderación se basó en la fuerza de trabajo estimada para el 2012, derivado de los estimados y proyecciones de la población económicamente activa (EAPEP 6th edición) base de datos de la Organización internacional del trabajo (ILO).

2 Características Socio-demográficas

Regiones

Las entrevistas se realizaron en los departamentos orientales costeros (Carazo, Chinandega, León, Managua, Masaya y Rivas) y en Granada; una entrevista se hizo en Jinotega y ninguna en los departamentos del interior o en la costa oeste. Más de ocho de cada diez entrevistados vivían en Granada (principalmente en la ciudad de Granada o Nandaime) o en Managua (principalmente en la ciudad de Managua). Debido a este fuerte enfoque, la información de esta encuesta debe, ante todo, ser interpretada como una visión general de los salarios en las regiones orientales de Nicaragua. Un tercio de los encuestados vive en una ciudad con más de un millón de habitantes, dos de cada diez en una gran ciudad (entre 100.000 y un millón de habitantes), el 36% vivía en una ciudad pequeña (10.000 a 100.000 habitantes) y el otro diez por ciento viven ya sea en un pueblo o en una zona rural.

Graph 1 Distribución de los encuestados y el total de la población (2012) por regiones

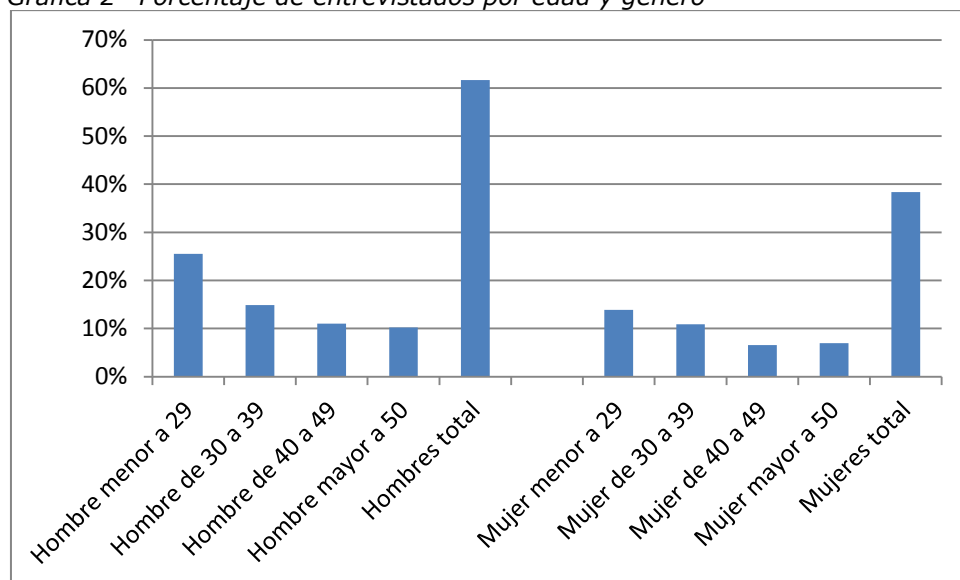


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

Edad y género

El Gráfico 2 muestra la distribución de los hombres y las mujeres en la encuesta sobre cuatro grupos de edad. Más hombres que mujeres fueron entrevistados (62% versus 38%). En comparación con los trabajadores de edad, se entrevistó a más trabajadores jóvenes (hombres y mujeres) de 29 años o menos (40%).

Gráfica 2 Porcentaje de entrevistados por edad y género

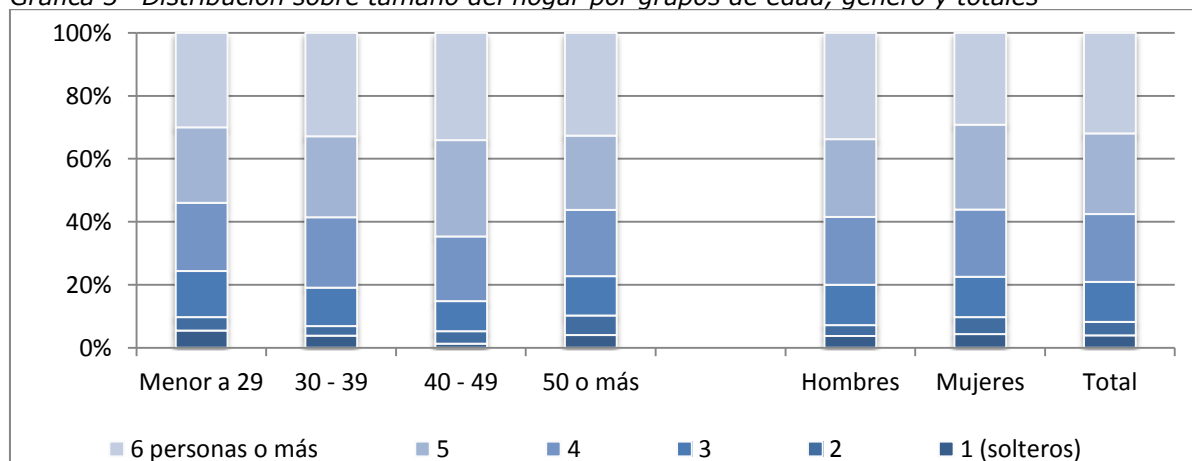


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

Composición de los hogares

Los trabajadores de la encuesta viven en hogares con un promedio de casi 5 miembros, incluyéndolos. La Gráfica 3 muestra que casi ocho de cada diez trabajadores viven en un hogar con cuatro o más miembros, mientras que sólo cuatro de cada cien viven en hogares unipersonales (véase barra de totales). Como era de esperar, los trabajadores más jóvenes y los mayores suelen vivir en hogares una sola persona. Las diferencias de edad, sin embargo, son relativamente menores. Los trabajadores varones son aproximadamente un 4% más propensos que las mujeres a vivir en un hogar de seis personas o más y las mujeres tienen 2% más de probabilidades de vivir con otra persona, pero no difieren sustancialmente en este sentido.

Gráfica 3 Distribución sobre tamaño del hogar por grupos de edad, género y totales



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

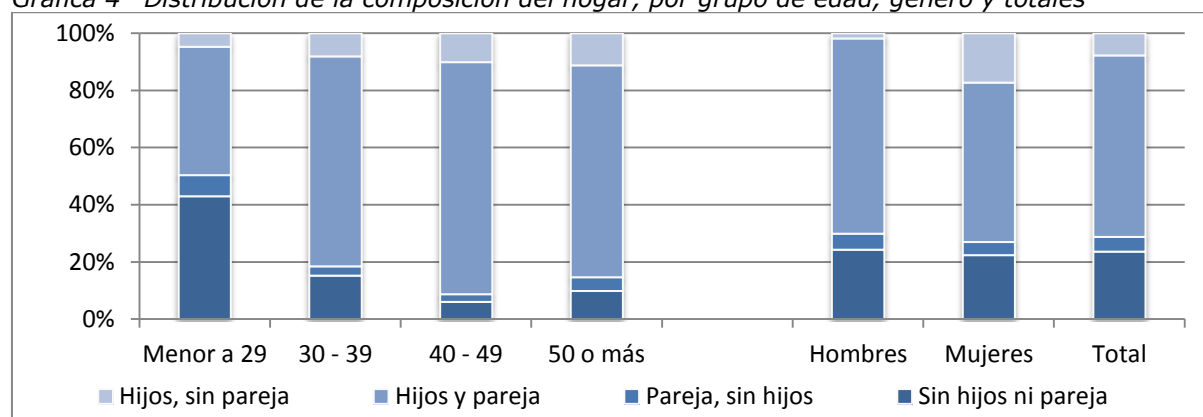
Vivir con pareja e hijos

La Gráfica 4 muestra que tanto hombres como mujeres de diferentes categorías de edad viven con compañeros e hijos. En la encuesta se pregunta si viven con niños, no si son sus hijos, asumiendo que el trabajador tendrá que mantenerlos. Para los hombres estos porcentajes son aproximadamente iguales, el 74% de los hombres viven con su pareja y el 70% viven con niños (68% vive con un cónyuge e hijos). Sin embargo, mientras que el 73% de las mujeres viven con

los niños, sólo el 60% vive con su pareja, el 17% de las mujeres son madres solteras. Veinticuatro por ciento de los hombres y el 22% de las mujeres viven sin pareja o hijos.

Como era de esperar, los trabajadores jóvenes viven con menos frecuencia con una pareja en comparación con los trabajadores de más edad. Cuarenta y tres por ciento de los menores de 29 años no viven con pareja ni tampoco hijos, mientras que más de tres cuartas partes de todos los otros grupos de edad viven con ambos.

Gráfica 4 Distribución de la composición del hogar, por grupo de edad, género y totales



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

3 Características del empleo

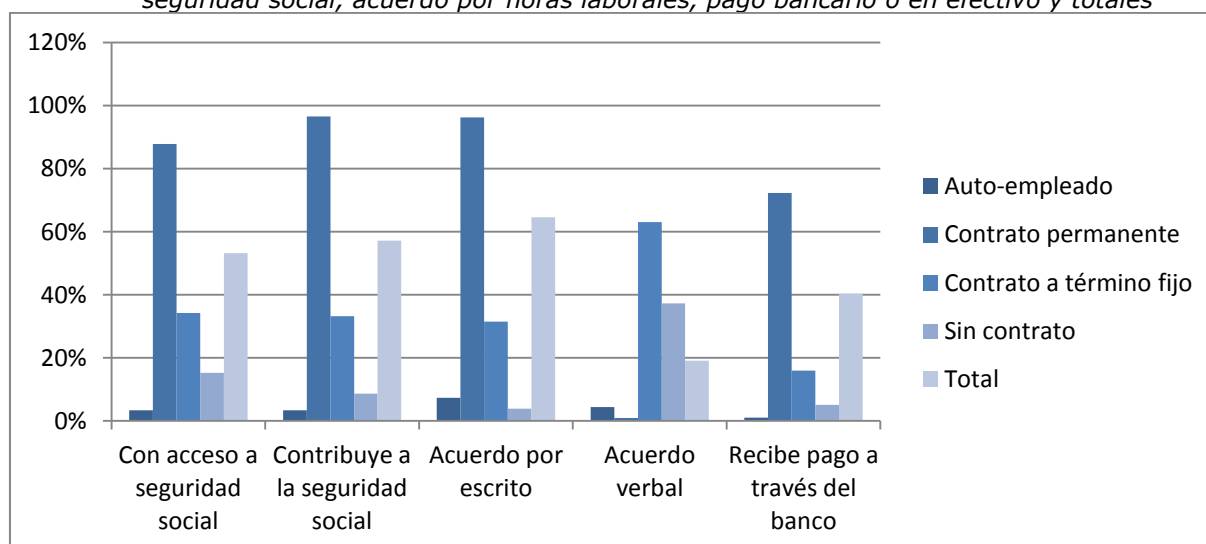
Fuerza laboral

Según las estimaciones y proyectos de la población económicamente activa de la OIT, Nicaragua tiene una población económicamente activa de poco más de 2,5 millones de personas. La tasa de actividad es del 80% para los hombres y 47% para las mujeres. Como se desprende de los resultados de este informe, la mayoría de las mujeres que optan por entrar en el mercado laboral tienen altos grados académicos. En las zonas urbanas la tasa de actividad fue del 52% y el desempleo era del 10%. La OIT Panorama Laboral 2011.² Destaca que el 30% de los trabajadores estaban empleados en el comercio, 27% en servicios y 18% en la industria y la manufactura. La agricultura, la construcción, el transporte y las comunicaciones y las finanzas fueron los sectores que emplean cada uno alrededor de un cinco por ciento de la fuerza de trabajo. El 55% de la fuerza laboral eran empleados, el 4% eran jefes, el 32% eran trabajadores por cuenta propia, 5% el servicio doméstico y el 5% de los trabajadores familiares.

Estado del empleo y los contratos laborales

La encuesta distingue autónomos registrados, empleados con contrato indefinido, con un contrato de duración determinada y trabajadores sin contrato. En la muestra, casi uno de cada cuatro trabaja por cuenta propia (23%). La mitad de los trabajadores son empleados con contrato indefinido, el 23% tienen un contrato de duración determinada y cuatro por ciento no tiene contrato alguno. Un desglose más detallado muestra que casi dos tercios de las mujeres cuentan con contratos indefinidos, mientras que los hombres son mucho más propensos a trabajar por cuenta propia o trabajar en contratos de duración determinada. Debido a la proporción mucho mayor de hombres en la muestra, y en el mercado laboral nicaragüense, los hombres constituyen más de la mitad de todos los grupos. Los jóvenes son menos propensos a tener contratos permanentes y los más propensos a trabajar en contratos de duración determinada.

Gráfica 5 Distribución del estado del empleo, por acceso a la seguridad social, contribución a la seguridad social, acuerdo por horas laborales, pago bancario o en efectivo y totales



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 0 de 166 no se incluyeron)

² Para más información visitar OIT Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577\(2011\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577(2011).pdf) y Panorama Laboral 2009 <http://www.trabajo.gob.hn/oml/PANORAMA%20LABORAL%202009%20OIT%20-%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf>

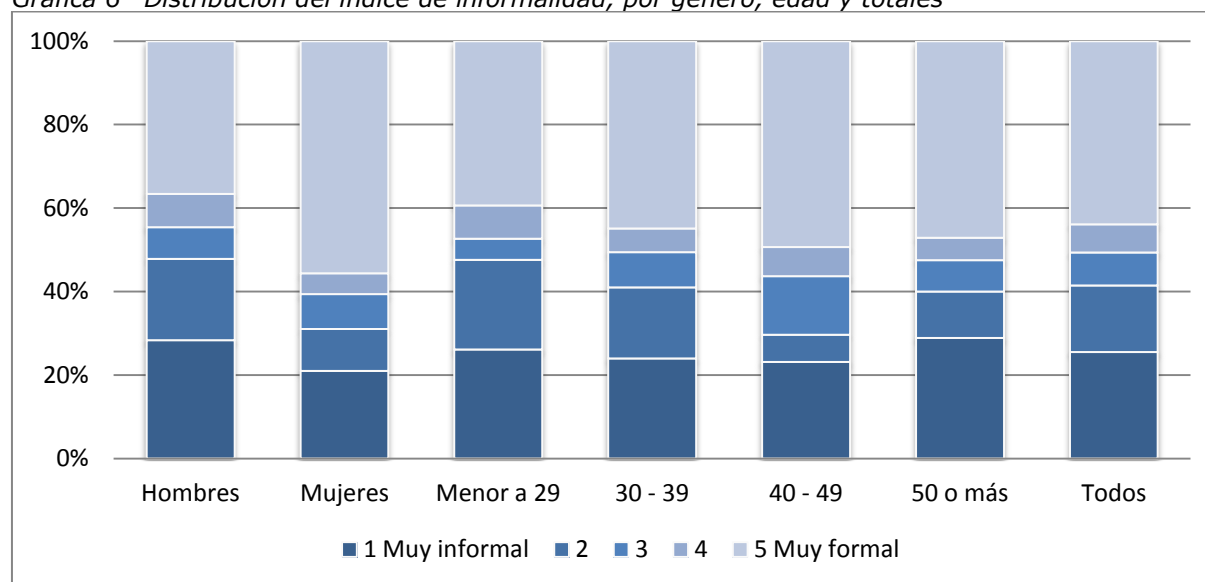
La encuesta incluyó una pregunta sobre el derecho a la seguridad social. Casi la mitad de los trabajadores (46%) declaran que no tienen derecho a la seguridad social. La Gráfica 5 muestra que casi nueve de cada diez trabajadores con contratos permanentes tienen derecho a la seguridad social, en comparación con el 34% de los trabajadores con contratos a plazo fijo, el 15% de las personas sin contratos y sólo el 3% de los trabajadores autónomos. Casi seis de cada diez trabajadores dicen que contribuyen, mientras que menos de la mitad dice que no lo hacen (no el 43%, 57% sí). El Gráfico 5 muestra que el 96% de los trabajadores permanentes contribuyen (casi un 10% más que aquellos que dicen tener derecho a los beneficios). Un tercio de los trabajadores a plazo fijo, el 9% de los trabajadores sin contrato y el 3% de los trabajadores autónomos contribuyen a la seguridad social.

El trabajo informal podría relacionarse con ilimitadas horas de trabajo. Aproximadamente un 16% de los trabajadores declara que no han acordado horas de trabajo, el resto del grupo ha acordado las horas de trabajo, ya sea por escrito o verbalmente (no el 16%, por escrito, 65%, 19% estuvo de acuerdo verbalmente). La Gráfica 5 muestra que los trabajadores permanentes casi siempre tienen un horario de trabajo acordado por escrito. Casi todos los empleados con contratos de duración determinada han acordado sus horas de trabajo, pero tienen el doble de probabilidades de haberlas convenido verbalmente que por escrito. Sólo cuatro de cada diez trabajadores sin contrato han acordado las horas de trabajo, en la mayoría de los casos se trata de un acuerdo verbal. Los trabajadores por cuenta casi nunca han convenido las horas de trabajo (7% por escrito, verbal 4%).

Una pregunta de la encuesta se refiere a si los salarios fueron recibidos en una cuenta bancaria o en efectivo (por el banco al 40%, en efectivo, 60%). Una vez más, los trabajadores con contratos permanentes son más propensos a recibir su salario en una cuenta bancaria (72%), en comparación con el 16% de los trabajadores a tiempo definido, el 5% de las personas sin contratos y el 1% de los trabajadores autónomos.

Los datos nos permiten investigar quienes son los trabajadores formales y quienes los informales para calcular un índice de informalidad. Se identificó a los trabajadores que no tienen derecho a prestaciones sociales, no contribuyen a la seguridad social, y no tienen contrato de trabajo, este grupo se coloca en el extremo informal del espectro. Los trabajadores que tienen derecho, sí contribuyen y tienen un contrato fijo se sitúan en el otro extremo del espectro. La Gráfica 6 muestra que uno de cada cuatro trabajadores son más bajos en las dos categorías en el índice (25%), mientras que más de cuatro de cada diez están en la categoría más alta (44%). La tabla muestra que en particular los más jóvenes se encuentran a menudo en empleos muy informales y las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar en empleos muy formales.

Gráfica 6 Distribución del índice de informalidad, por género, edad y totales

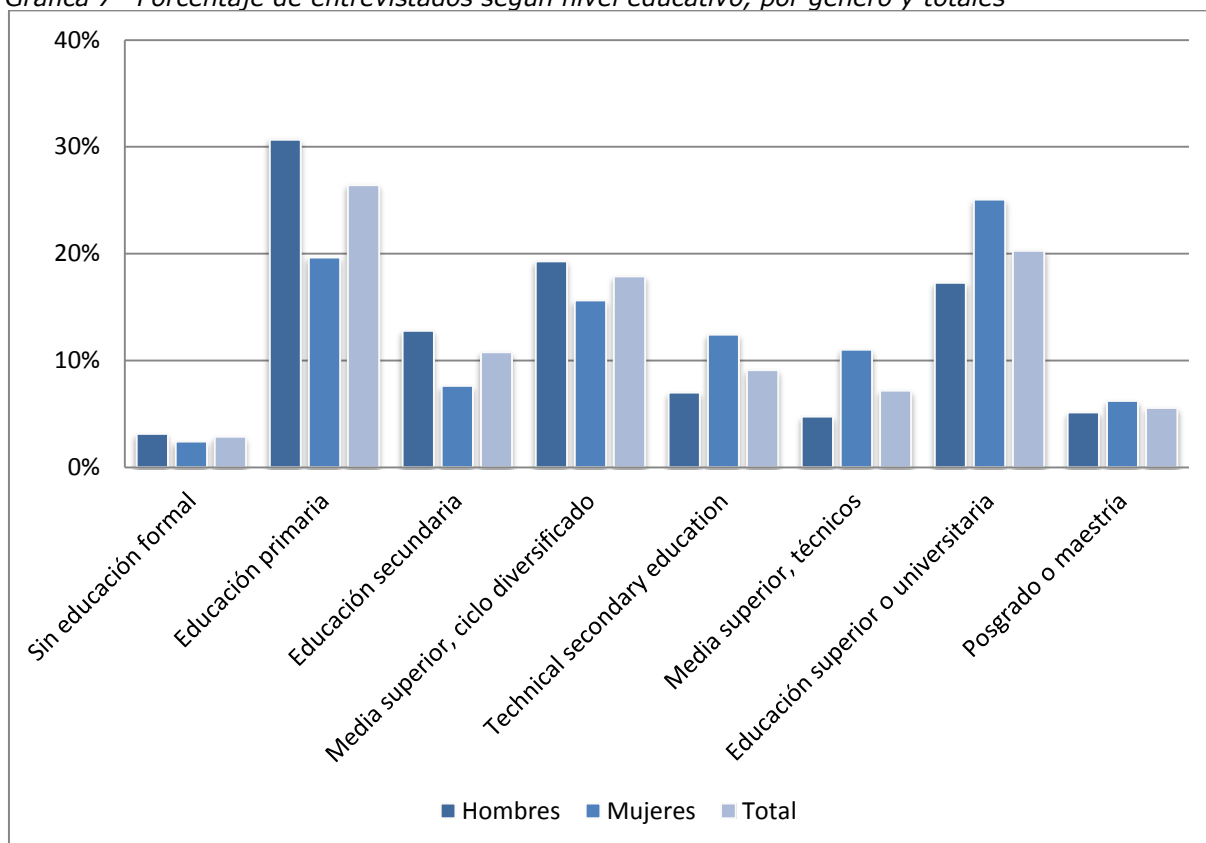


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

Empleo por categoría educativa

Como se muestra en el Gráfico 7, casi cuatro de cada diez trabajadores tenían diploma de la enseñanza secundaria (38%) y sólo un poco menos (33%) terminaron algún tipo de educación superior. Una cuarta parte de los trabajadores se detuvo en la educación primaria (26%) y el 3% no tiene educación formal. Algunas de las diferencias de género en materia de educación surgen. Las mujeres son significativamente más educadas que los hombres, lo que se muestra principalmente desde los niveles de mujeres que finalizan la educación terciaria, mientras que los hombres abandonan después de la educación primaria o secundaria. Cuatro de cada cien trabajadores reportan estar sobrecalificados para su trabajo y el mismo número de trabajadores se consideran poco calificados (no en el gráfico). Los trabajadores que informan estar poco calificados tienden a tener primaria, secundaria o ninguna educación básica. Los que se consideran sobrecalificados se presenta con mayor frecuencia entre los graduados de técnicos, de educación secundaria o de universidad.

Gráfica 7 Porcentaje de entrevistados según nivel educativo, por género y totales

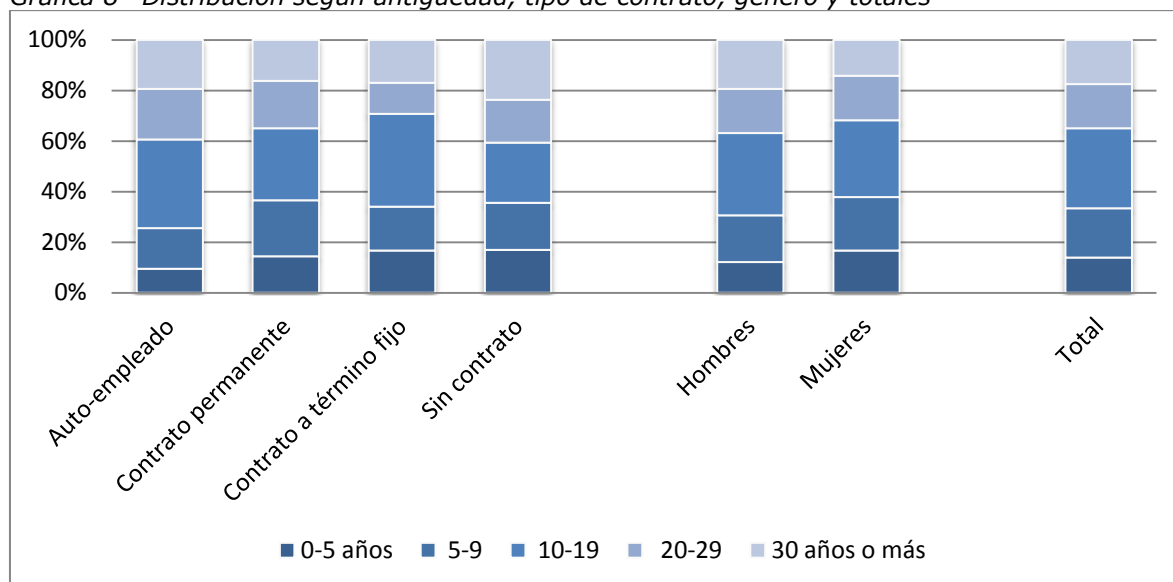


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 5 no se incluyeron)

Antigüedad

En promedio, los trabajadores han trabajado durante 12 años. Una tercera parte de la muestra tienen entre 10 y 19 años de experiencia, como se muestra en el Gráfico 8. Catorce por ciento ha trabajado entre 5-9 años y otros dos de cada diez han trabajado durante cinco a nueve años. Dos veces un 17% de los encuestados tienen entre 20 y 29 o más de 30 años en el mercado laboral. Pocas diferencias se encuentran entre los trabajadores autónomos y los trabajadores con diferentes tipos de contratos. Los hombres tienden a tener más experiencia laboral que las mujeres, con la excepción de los trabajadores autónomos.

Gráfica 8 Distribución según antigüedad, tipo de contrato, género y totales



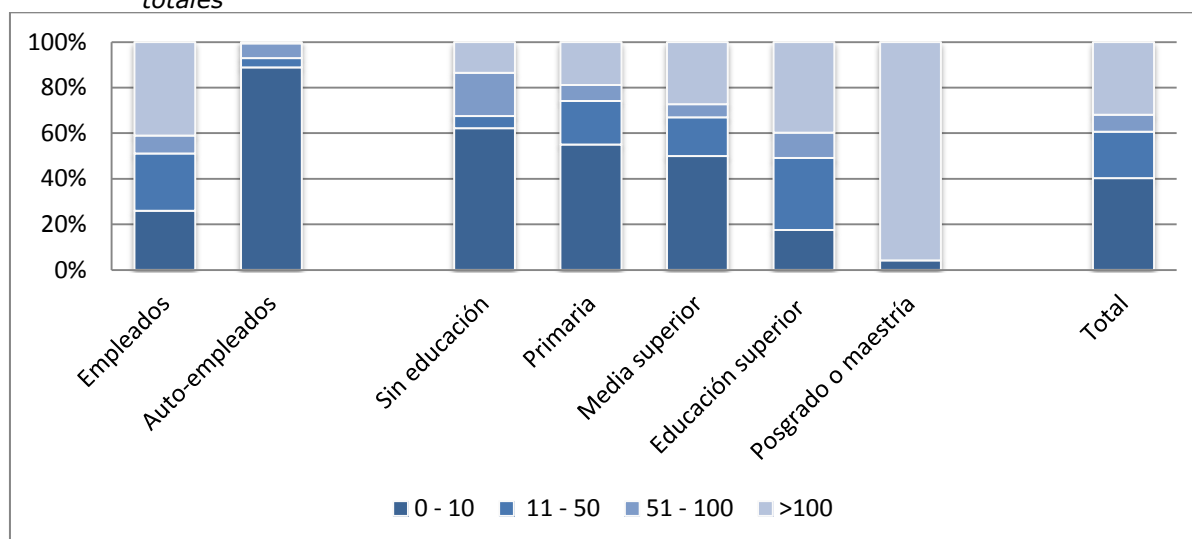
Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 1 no se incluyó)

La encuesta tiene algunas preguntas acerca de los períodos sin empleo. Más de cuatro de cada diez trabajadores (43%) han experimentado un período así, pero sólo el 8% lo ha experimentado durante más de un año. No se hicieron preguntas sobre las razones, pero lo más probable es que estos se deben al desempleo. En comparación con las mujeres, los hombres experimentaron más períodos sin empleo.

Tamaño de la empresa

Cuatro de cada diez personas de la muestra trabajan en una organización con 10 o menos empleados, dos de cada diez trabajan en una organización con 11-50 empleados y el 32% trabaja en empresas que emplean a más de 100 personas. Las empresas de 51 a 100 empleados son escasos en la muestra (8%). La Gráfica 9 muestra que los trabajadores por cuenta propia se encuentran casi exclusivamente en las pequeñas empresas (89%). Por otra parte, los trabajadores menos educados, tienen más probabilidades de trabajar para empresas pequeñas y los trabajadores con educación superior a la segunda etapa trabajan mayormente para las grandes empresas (96%).

Gráfica 9 Distribución según el tamaño de la empresa, por tipo de contrato, nivel educativo y totales

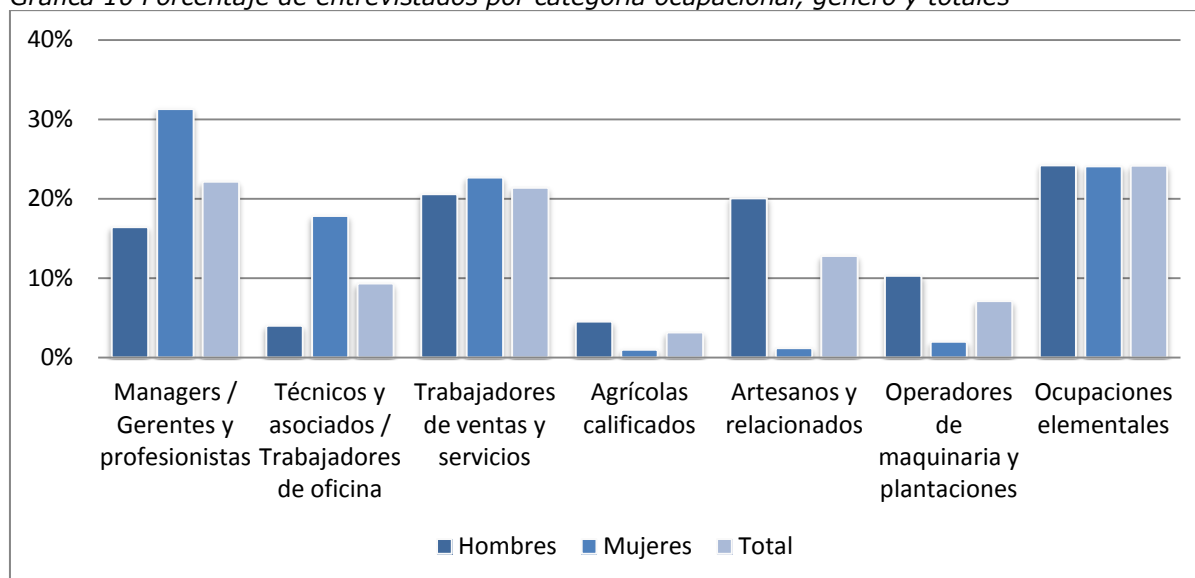


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 1 no se incluyó)

Empleo por categoría ocupacional

La encuesta pregunta sobre las ocupaciones, tratando de obtener una representación de todas las categorías ocupacionales. Por razones de tamaño de la muestra, los directivos y profesionales se han recodificado en un solo grupo y los técnicos, profesionales asociados y empleados administrativos de apoyo en otro; el gráfico 10 muestra que casi uno de cada cuatro trabajadores están empleados en ocupaciones elementales. Más de dos de cada diez trabajadores trabajan como gerentes y profesionales. Grupos considerables de los encuestados trabajan en servicios y ventas (21%) y de artesanía y oficios (13%). El mercado de trabajo parece muy segregado entre mujeres y hombres, en parte debido al hecho de que en su mayoría las mujeres en el mercado laboral cuentan con educación superior. Las mujeres casi nunca trabajan en la agricultura, la artesanía y el comercio u operaciones de máquinas, mientras que son casi dos veces más propensas que los hombres a ser profesionales y directivos (31% versus 16%) y mucho más propensas a trabajar como técnicos o Personal de apoyo administrativo (18% de las mujeres, el 4% de los hombres).

Gráfica 10 Porcentaje de entrevistados por categoría ocupacional, género y totales

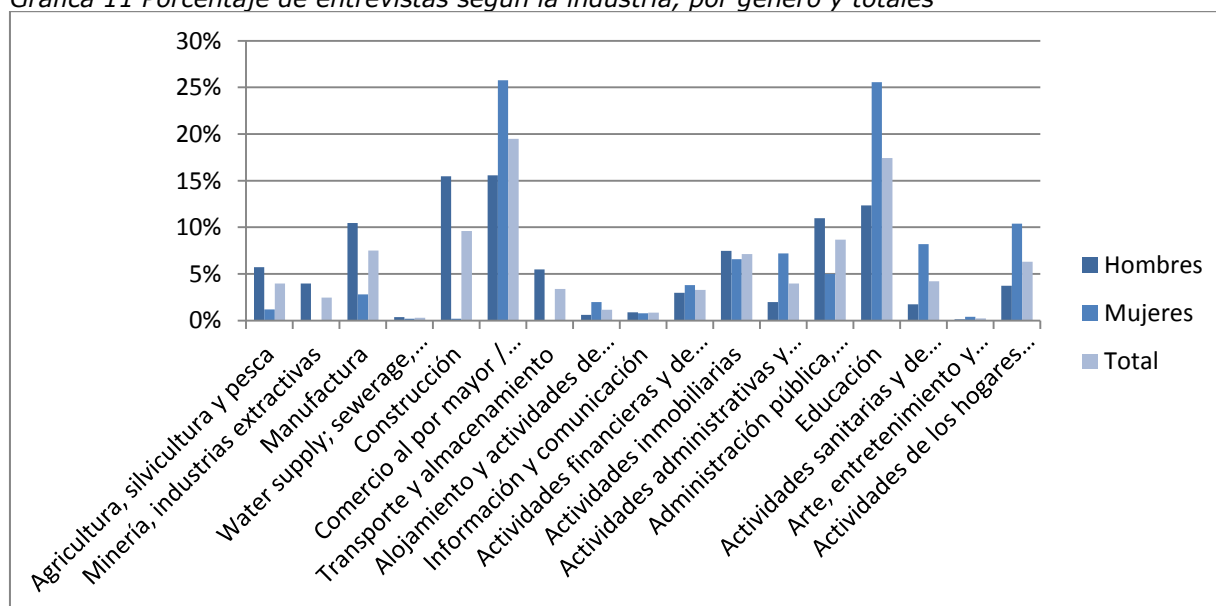


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 4 no se incluyeron)

Empleo por industria

Alrededor del 34% de los entrevistados trabajan en el sector público, la salud o la educación, las mujeres más que los hombres. Uno de cada cuatro trabaja en el comercio, el transporte y la hotelería, el 24% trabaja en la agricultura, la manufactura y la construcción, sectores muy masculinos. El restante 17% se ubican en los servicios comerciales, mientras que las mujeres son un poco más probable que lo hagan que los hombres. Un desglose más detallado, que se muestra en el gráfico 11, muestra que los sectores más importantes son el comercio al por mayor y al por menor (20%) y la educación (17%).

Gráfica 11 Porcentaje de entrevistas según la industria, por género y totales



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

4 Remuneración

Niveles salariales

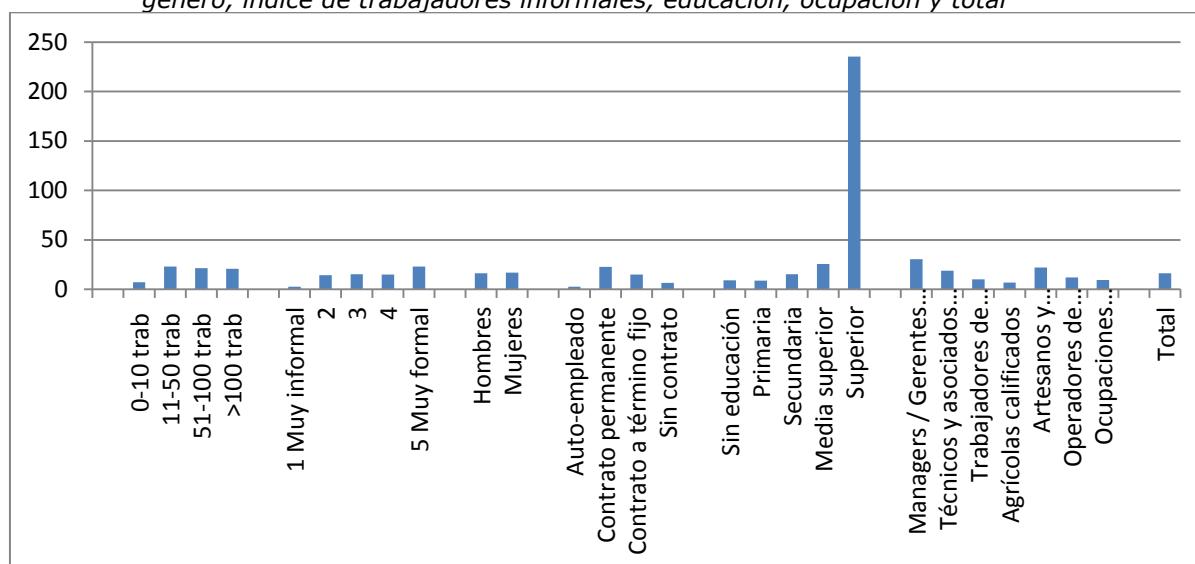
La mediana del salario neto por hora de la muestra total es de 16 córdobas nicaragüense (NIO), como muestra la Gráfica 12. El salario medio es la media de todas las observaciones dentro de una categoría definida, por ejemplo, todas las mujeres trabajadoras. No se debe confundir con el salario promedio, que es la suma de todos los salarios de los individuos divididos por el número de observaciones. La mediana tiene la ventaja de que no está demasiado influida por un pequeño número de personas con salarios altos.

La conclusión más llamativa de un primer vistazo a la distribución de los ingresos es la gran desigualdad. La Gráfica 12 revela que los trabajadores en empresas con menos de diez empleados ganan mucho menos que los empleados de las grandes empresas. En las empresas más pequeñas, el salario medio es de 7 Córdoba, mientras que en las demás categorías, es alrededor de 20 NIO. El gráfico también muestra que mientras más bajo en el índice de informalidad, menor es el salario neto por hora. Los que están en el extremo más bajo de la escala ganan sólo C\$ 3 por hora, mientras que en el extremo más alto ganan salarios muy por encima (mediana es de C\$ 23). Los empleados con contrato indefinido ganan, por mucho, los más altos ingresos (C\$ 23), mientras que los trabajadores por cuenta propia (C\$ 3) y los trabajadores sin contrato laboral (C\$ 7) tienen los más bajos ingresos. La mediana de los salarios aumentan con cada nivel de educación, excepto en el paso de la no educación a la educación primaria, que es probablemente un efecto de que, aquellos que no tienen ningún tipo de educación son mayores en promedio y por lo tanto tienen más experiencia en el mercado de trabajo. Sorprendentemente, el grupo de los asalariados se encuentra muy por encima de cualquier otro grupo, por ser los que han completado un máster universitario.

La gráfica muestra los salarios medios por categoría ocupacional. No es sorprendente que los gerentes y los profesionales (C\$ 30) tienen los mayores salarios medios. Los siguen los artesanos y oficios (C\$22) y los técnicos y trabajadores administrativos de apoyo (C\$19). Los trabajadores peor pagados son los trabajadores agrícolas (C\$7), seguidos por los trabajadores en ocupaciones elementales (C\$ 9).

El gráfico muestra las diferencias salariales en varias categorías de trabajadores. El impacto de cada categoría en el salario neto por hora de un individuo puede ser investigado, controlando el impacto de las otras categorías (ver Anexo 2). Los resultados muestran que los empleados con contrato indefinido reciben salarios más altos en comparación con los otros grupos de trabajadores. Más educación vale la pena, mientras que trabajaba para las pequeñas empresas tiene un efecto negativo sobre los salarios. Los trabajadores con un mayor estatus ocupacional ganan más. Cuando se controlan los efectos de otros factores, como la educación, las mujeres ganan menos que los hombres.

Gráfica 12 Mediana de salario neto por hora en Córdoba Nicaraguenses por tamaño de empresa, género, índice de trabajadores informales, educación, ocupación y total

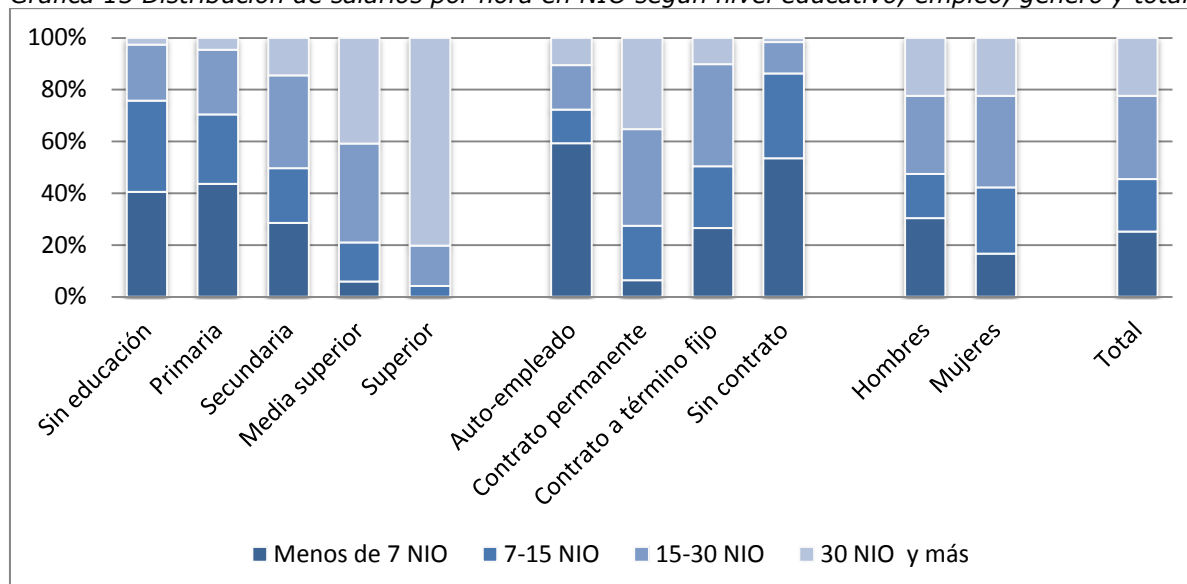


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 7 no se incluyeron)

El gráfico con el salario medio sin duda ofrece una imagen clara de la remuneración de los trabajadores en la encuesta. Sin embargo, la distribución a través de varios grupos de ingresos es de igual importancia para explorar. Para ello, se divide a los trabajadores en cuatro grupos de aproximadamente el mismo tamaño. Es útil tener en cuenta que la categoría más baja de los trabajadores se encuentra por debajo de cualquier umbral de salario mínimo en Nicaragua.

La Gráfica 13 muestra que uno de cada cuatro trabajadores de la muestra gana menos de C\$ 7 netos por hora, mientras que un poco más de dos de cada diez ganan más de C\$ 30 Córdoba (22%). Mientras que más de dos de cada cinco trabajadores sin ningún tipo de educación formal o sólo educación primaria ganan menos de C\$ 7, cuatro de cada diez trabajadores con educación superior y primera etapa; ocho de cada diez con educación superior y segunda etapa, ganan más de C\$ 30 por hora. Tres de cada cinco trabajadores por cuenta propia y la mitad de los que no tienen un contrato de trabajo trabajan por menos de C\$ 7 por hora, mientras que más de uno de cada tres empleados con contratos permanentes están en el grupo de más alto salario. Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en las dos categorías intermedias, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en las categorías salariales más bajas.

Gráfica 13 Distribución de salarios por hora en NIO según nivel educativo, empleo, género y total



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 8 no se incluyeron)

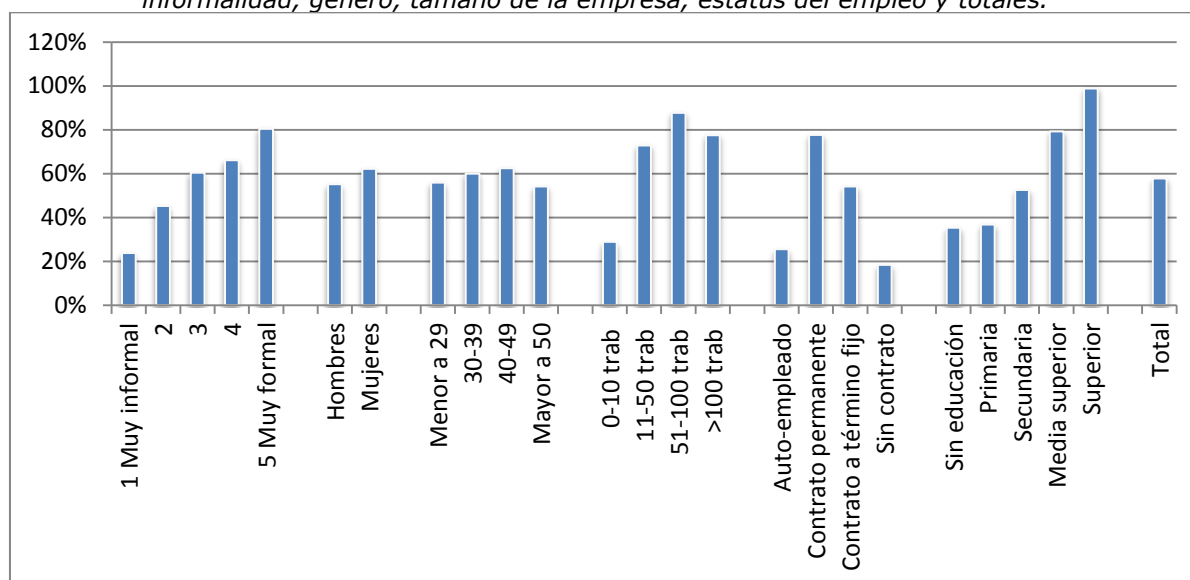
Fijación de salarios mínimos

Nicaragua tiene un ajuste de salario mínimo extensa, con salarios mínimos diferentes para una amplia gama de sectores³. Los salarios mínimos son fijados por mes, día y hora por una comisión tripartita de empleadores, sindicatos y el Ministerio de Trabajo. El rango de frecuencias del salario mínimo va de C\$ 8,94 por hora para los trabajadores agrícolas a C\$ 20,29 para los trabajadores de las finanzas, la construcción y los seguros.

En la encuesta, el salario bruto por hora y día se han calculado en base al número informado de las horas de trabajo por semana. El resultado del análisis muestra que el 58% de la muestra se paga en o por encima del mínimo y 42% se paga por debajo del umbral de salario mínimo. La Gráfica 14 muestra en detalle en qué grupos ocurre esto con más frecuencia. Las grandes diferencias se encuentran de acuerdo con el índice de informalidad. Sólo dos de cada diez trabajadores informales reciben salarios por encima del salario mínimo, comparado con el 80% de los trabajadores formales. Las mujeres reciben más a menudo por encima del salario mínimo que los hombres (62% versus 55%). Los trabajadores menores de 30 años y por encima de 50 son particularmente vulnerables, sólo el 55% recibe en o por encima del umbral del salario mínimo. Los trabajadores de las empresas muy pequeñas son muy a menudo pagados por debajo del umbral mínimo (sólo el 29% se le paga el salario mínimo). Los trabajadores sin un contrato son menos propensos a recibir las cifras de salarios mínimos (18%), y a los empleados con contrato indefinido más a menudo se les paga por encima del salario mínimo (78%). Sólo por encima de un tercio de los trabajadores sin educación o con educación primaria son pagados en o por encima del salario mínimo, en comparación con el 99% de los trabajadores con grados de segunda etapa de educación superior.

³ Ver Tusalario.org/nicaragua/portada/salario/salario-minimo

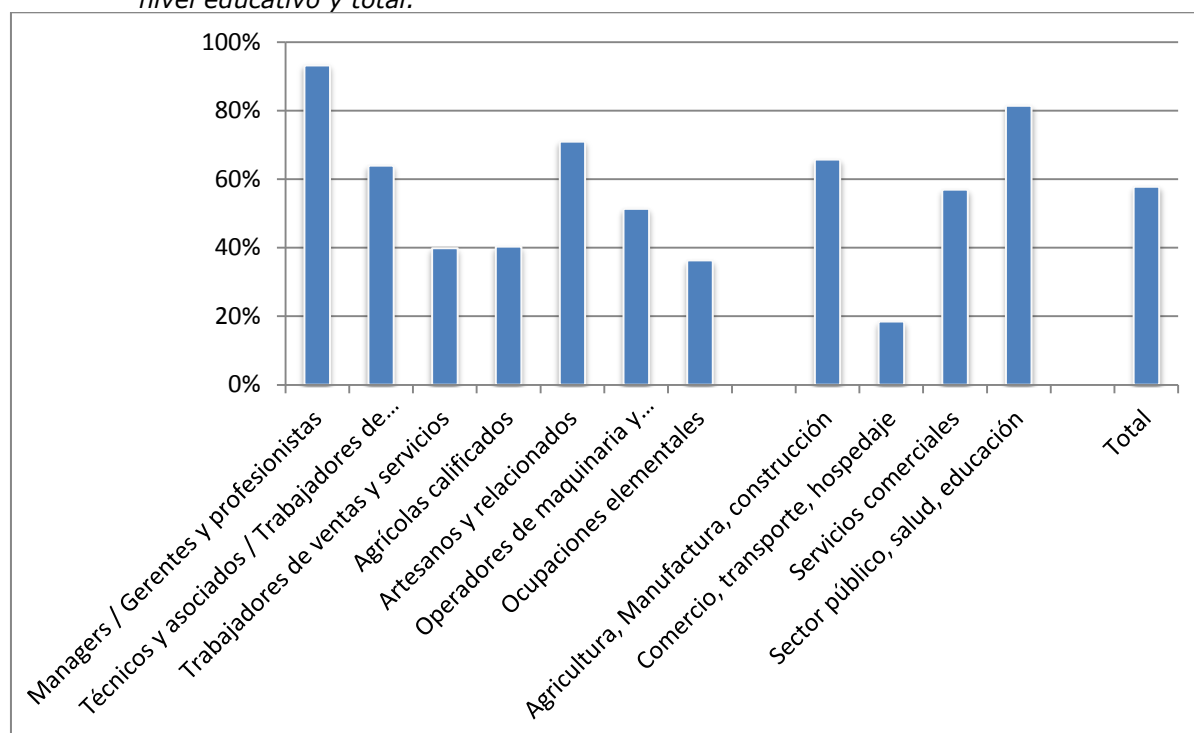
Gráfica 14 Porcentaje de trabajadores que reciben más del salario mínimo por índice de informalidad, género, tamaño de la empresa, estatus del empleo y totales.



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301)

Las ocupaciones varían ampliamente con respecto a aquellas en las que a los trabajadores se les paga por encima del umbral del salario mínimo. Los directivos y los profesionales casi siempre reciben por encima del salario mínimo (93%). Artesanía y oficios (71%), técnicos y trabajadores administrativos de apoyo (94%), así como los operadores de instalaciones y máquinas (51%) se pagan en o por encima del salario mínimo en la mayoría de los casos. Los que tienen menos probabilidades de recibir el salario mínimo son los trabajadores en ocupaciones elementales (36%), de servicios y personal de ventas (39%) y los trabajadores agrícolas (40%). Con mucho, el peor pagado del sector es el del comercio, el transporte y la hotelería, donde se les paga sólo al 18% de los trabajadores el salario mínimo. Trabajadores del sector público son los mejores con el 81% recibiendo el salario mínimo. El impacto de cada categoría sobre el resultado de un individuo puede ser investigado, controlando el impacto de las otras categorías (ver Anexo 2). Esto demuestra que particularmente la formalidad del empleo, tamaño de la empresa y la situación laboral afecta la probabilidad de ser pagado en o por encima del salario mínimo.

Graph 15 Porcentaje de trabajadores que ganan por encima del salario mínimo por ocupación, nivel educativo y total.



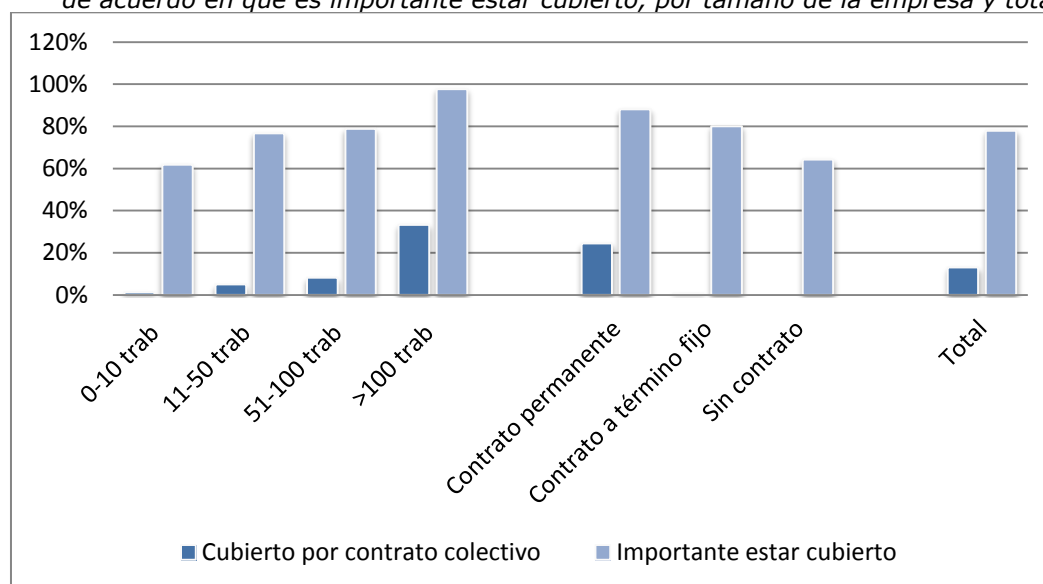
Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 4 a 5 no se consideraron)

Cobertura de negociación

Los convenios colectivos son un instrumento esencial para la fijación de salarios. Esto plantea la cuestión de en qué medida los trabajadores de la encuesta están cubiertos por un acuerdo. Sólo el 13% de los encuestados están cubiertos (véase el gráfico 16). Esto va desde el 1% de los trabajadores en las empresas de menos de 10 personas, a un tercio de los trabajadores en las empresas que emplean a más de un centenar de trabajadores. Una cuarta parte de todos los trabajadores con contratos indefinidos están cubiertos, un 7% de los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores sin contrato no lo están. El apéndice contiene un análisis que los trabajadores están cubiertos por un acuerdo si se controlan otras características. Esto demuestra que los trabajadores más altamente educados y trabajadores en ocupaciones de mayor estatus tienen más probabilidades de estar cubiertos, mientras que los que trabajan para las empresas pequeñas tienen menos probabilidad.

La encuesta tiene una pregunta sobre si los trabajadores piensan que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo. Considerando que el 13% de los trabajadores están cubiertos, el 78% desea estarlo. Este porcentaje es más alto para los empleados con contrato indefinido (88%) en las grandes empresas (97%) y la más baja para los sin contrato (64%) y en las pequeñas empresas (62%). A partir de estos datos, podemos concluir que los trabajadores en Nicaragua ven los convenios colectivos como una fuerza positiva en el mercado laboral.

Gráfica 16 Porcentaje de entrevistados cubiertos por un convenio colectivo y porcentaje que está de acuerdo en que es importante estar cubierto, por tamaño de la empresa y total

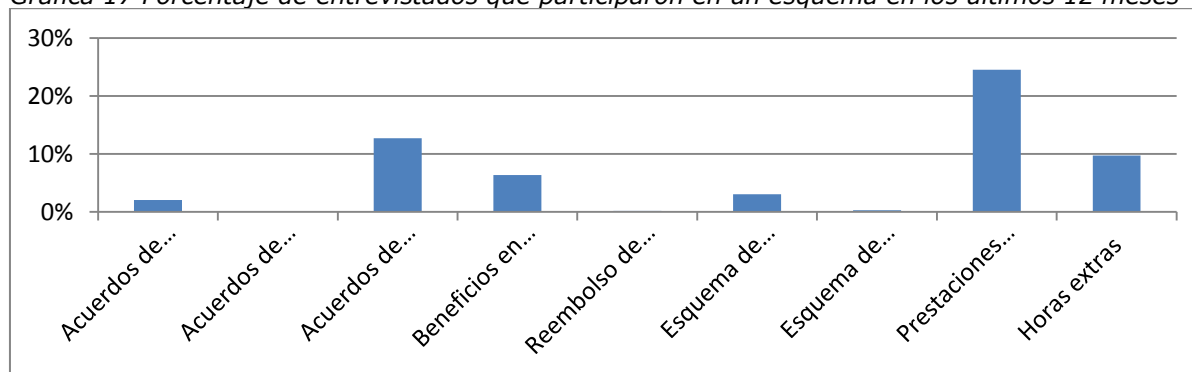


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 18 a 68 no se consideraron)

Participación en esquemas y prestaciones recibidas

La encuesta tiene varias preguntas sobre la participación en programas y bonificaciones. Estas preguntas se les hacen tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos. La Gráfica 17 muestra que la participación es generalmente baja y que los reembolsos de gastos y bonificaciones por desempeño son más comunes. Sólo el 3% participa en un plan de seguro de salud y los planes de pensiones son aún más raros. Un 6% de los trabajadores reciben prestaciones en especie y el 10% recibe un bono por tiempo extra.

Gráfica 17 Porcentaje de entrevistados que participaron en un esquema en los últimos 12 meses



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 295 no se consideraron)

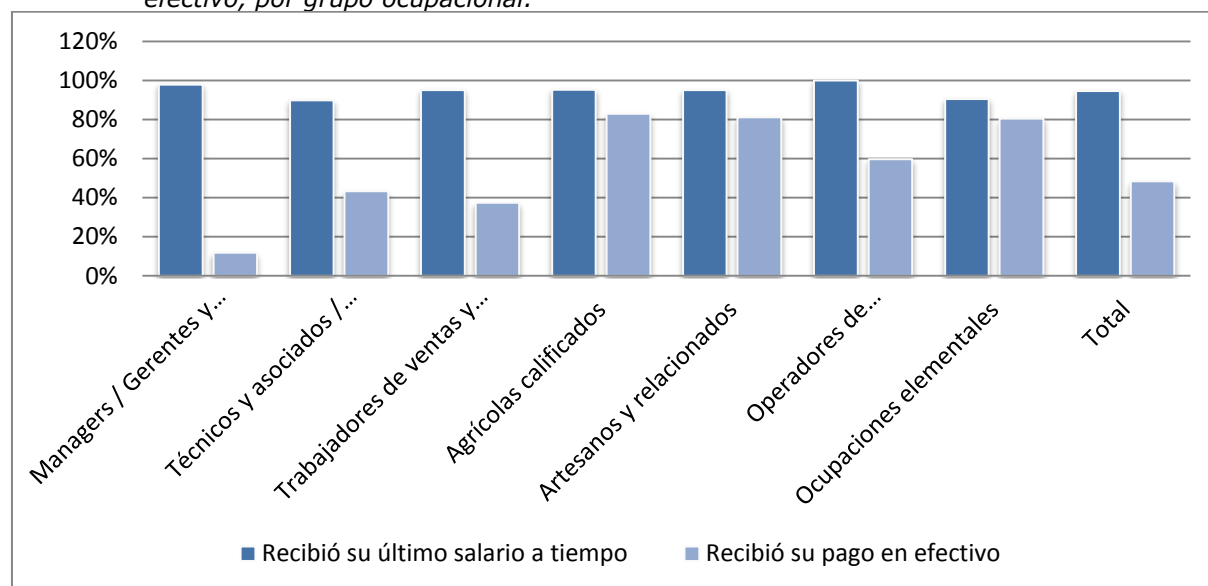
Salarios a tiempo y en efectivo

La encuesta pregunta a los empleados si reciben su salario a tiempo y si lo hacen a través del banco o en efectivo. La Gráfica 18 muestra que el 95% de los trabajadores informaron haber recibido su salario a tiempo, con una variación relativamente pequeña entre los grupos ocupacionales.

Casi la mitad de los trabajadores reciben su salario en efectivo, aunque en este rubro existen grandes diferencias entre las categorías ocupacionales. Trabajadores Agrícolas (83%), la artesanía

y los oficios (81%) y aquellos en ocupaciones elementales (80%) muy a menudo reciben salarios en efectivo, mientras que los directivos y profesionales casi no (12%).

Gráfica 18 Porcentajes de trabajadores que reportan recibir su salario a tiempo y si lo reciben en efectivo, por grupo ocupacional.



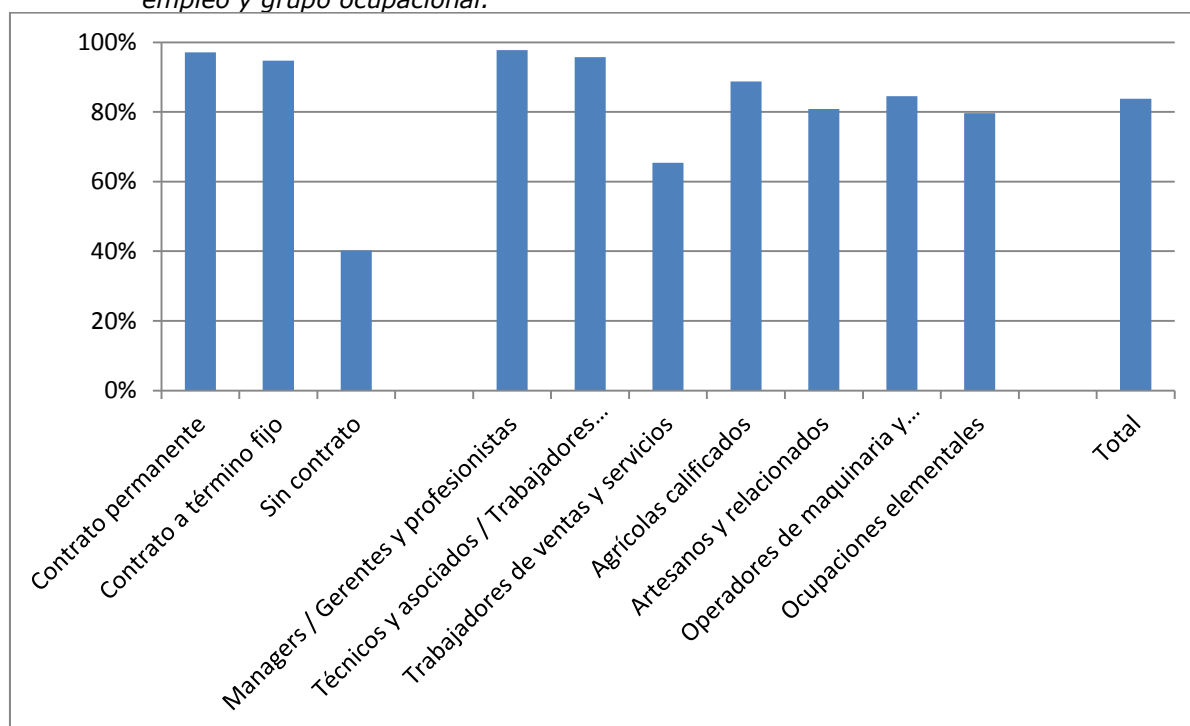
Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 294-297 casos no se consideraron)

5 Horarios laborales

Acuerdos en horarios laborales

En la encuesta en línea de WageIndicator, existe una pregunta sobre si los encuestados tienen un acuerdo con su empleador sobre las horas que trabajan, ya sea por escrito o de manera verbal. La gran mayoría, el 84%, han convenido las horas de trabajo, como muestra el Gráfico 19. Este es el más alto para los empleados con contrato indefinido (97%) y el más bajo para los trabajadores sin contrato (40%). Los gestores y los profesionales (98%), seguido por los técnicos y empleados administrativos de apoyo (96%), con mayor frecuencia cuentan con un acuerdo de horas. Los trabajadores en Servicios y las ventas al menudo han acordado las horas de trabajo (65%), seguidos por los trabajadores en ocupaciones elementales (80%).

Graph 19 Porcentaje de trabajadores que han acordado sus horarios laborales, por grupo de empleo y grupo ocupacional.

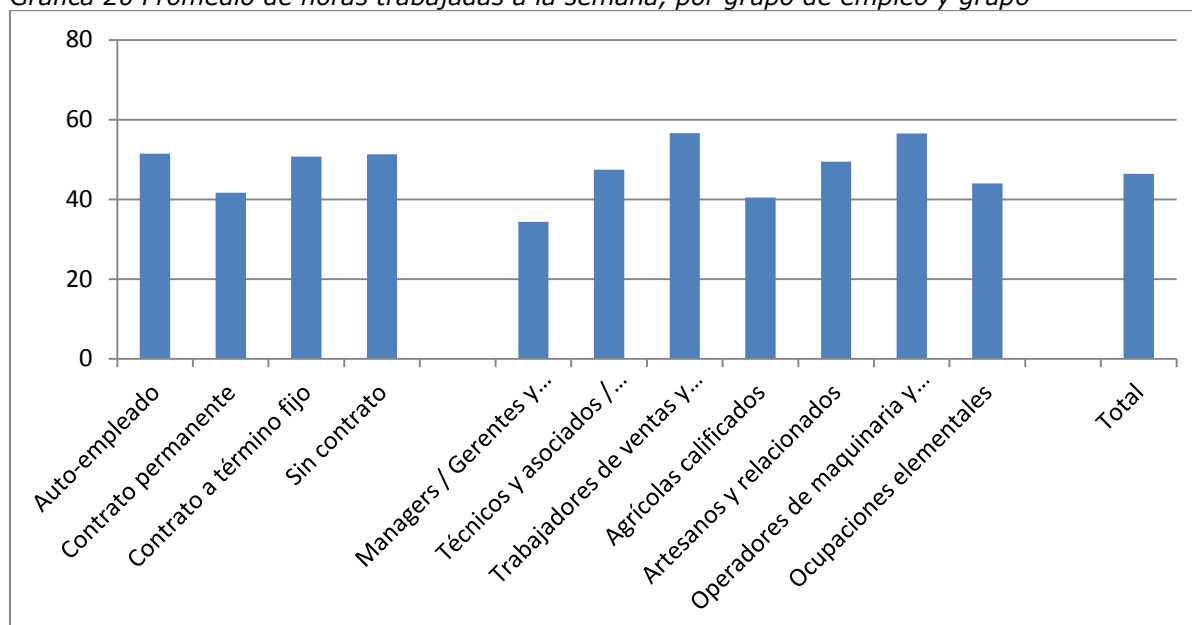


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 168-172 casos no se consideraron)

Horas de trabajo habituales

La Gráfica 20 muestra que la semana laboral media de los encuestados es de poco más de 46 horas, que es más corto que el máximo de 48 horas de trabajo semanales. Los empleados sin contrato y autónomos trabajan más horas (51) y los que tienen contratos permanentes, menos (42 horas). Los trabajadores en servicio y ventas, así como los operadores de instalaciones y máquinas trabajan en promedio 56 horas a la semana, mientras que los administradores y los profesionales trabajan 34.

Gráfica 20 Promedio de horas trabajadas a la semana, por grupo de empleo y grupo

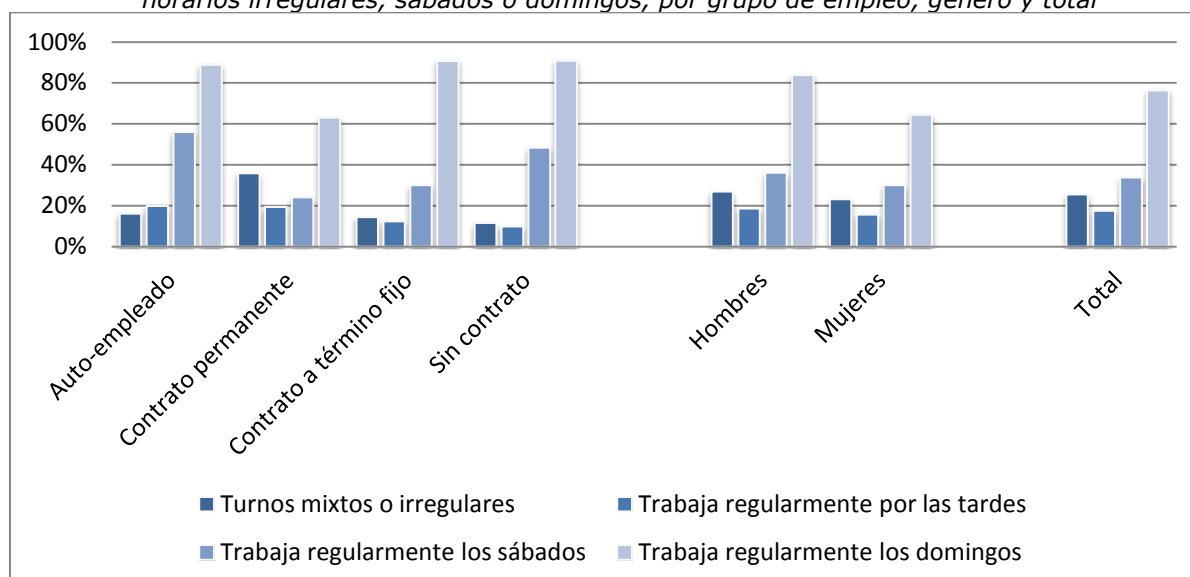


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 0-4 casos no se consideraron)

Turnos mixtos y horarios irregulares

La encuesta incluye una pregunta sobre si el entrevistado trabaja por turnos o en horarios irregulares. La Gráfica 21 muestra que una cuarta parte de los trabajadores trabaja bajo este esquema. La incidencia del trabajo por turnos o en horarios irregulares es más alto para los empleados con contrato indefinido. Los hombres lo hacen un poco más que las mujeres. Un 17% trabajar en las tardes, con mayor frecuencia los trabajadores independientes y por lo tanto más por hombres que por mujeres. Uno de cada tres trabajadores reportan sábados laborables, mientras que tres de cada cuatro trabaja los domingos. El trabajo sabatino se presenta con mayor frecuencia entre los trabajadores autónomos y los hombres. Por el contrario, los trabajadores sin contrato y con contratos a plazo fijo más a menudo trabajan los domingos, de nuevo, los hombres lo hacen más a menudo que las mujeres.

Gráfica 21 Porcentaje de trabajadores que reportan trabajar por las tardes, en turnos mixtos y horarios irregulares, sábados o domingos, por grupo de empleo, género y total

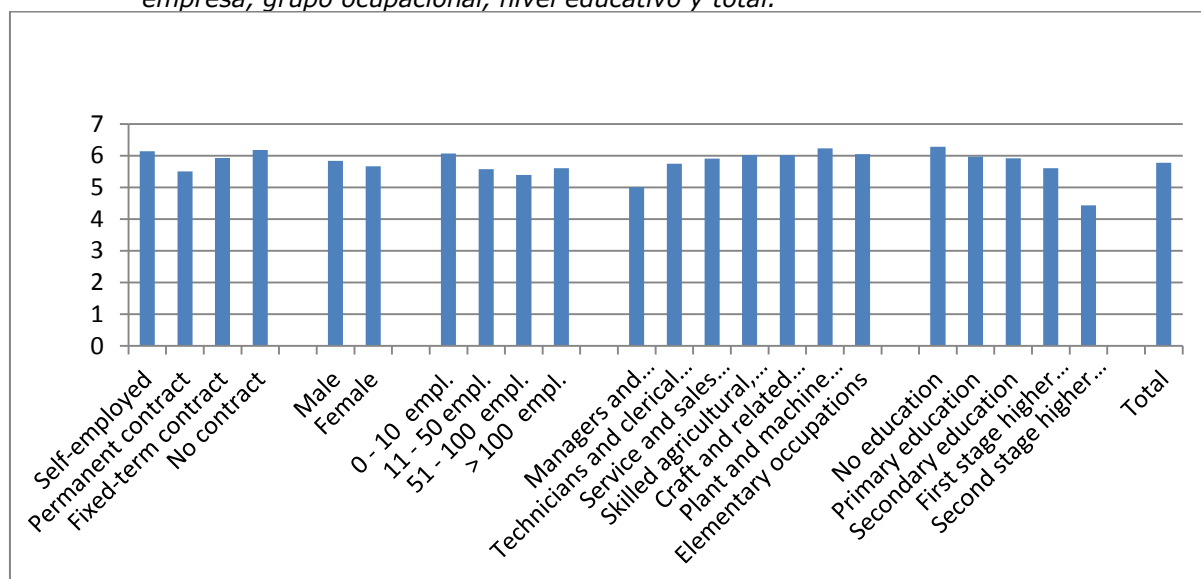


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 1-2 casos no se consideraron)

Promedio de días de trabajo por semana

En promedio, los trabajadores de Nicaragua informaron estar trabajando casi seis días a la semana. La Gráfica 22 muestra que los empleados sin contrato de trabajo y los autónomos trabajan más días que el promedio, al igual que los hombres, los trabajadores de las pequeñas empresas y los trabajadores con más de educación secundaria. Todos los grupos ocupacionales, excepto los gerentes y los profesionales trabajan más que el número promedio de días, las semanas laborales más largas corresponden a los operadores de instalaciones y máquinas, seguido por los trabajadores en ocupaciones elementales.

Gráfica 22 Promedio de días trabajados a la semana, por grupo de empleo, género, tamaño de la empresa, grupo ocupacional, nivel educativo y total.

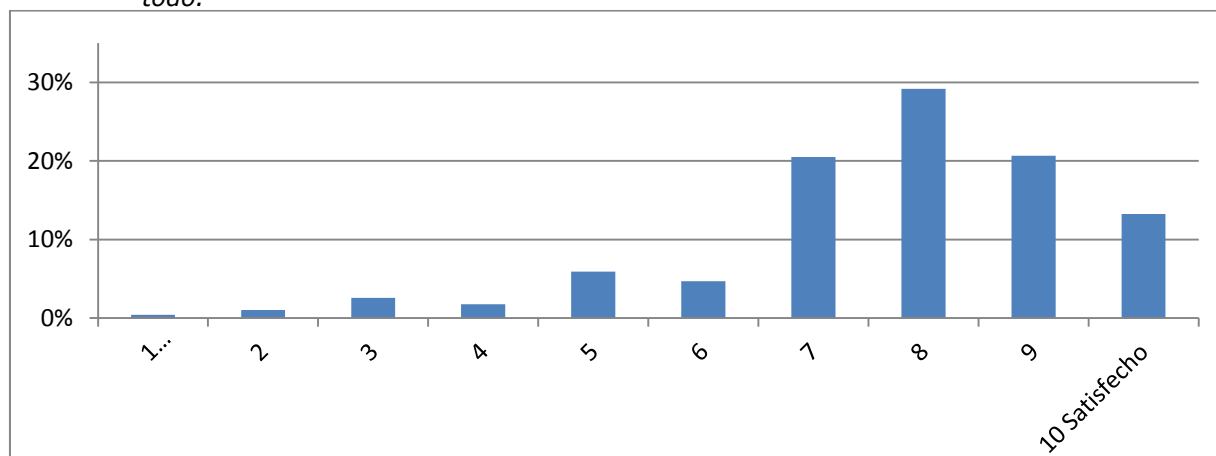


Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 0-5 casos no se consideraron)

6 Satisfacción con la vida como un todo

La encuesta incluye una pregunta sobre la satisfacción con la vida-como-un-todo, para ser juzgado en una escala de 1 - insatisfecho - a 10 - satisfecho. Como muestra el gráfico, casi nueve de cada diez encuestados califica su vida con seis o más alto, casi dos tercios incluso lo calificaría de 8 o superior. En promedio, los entrevistados califican con un 7,7.

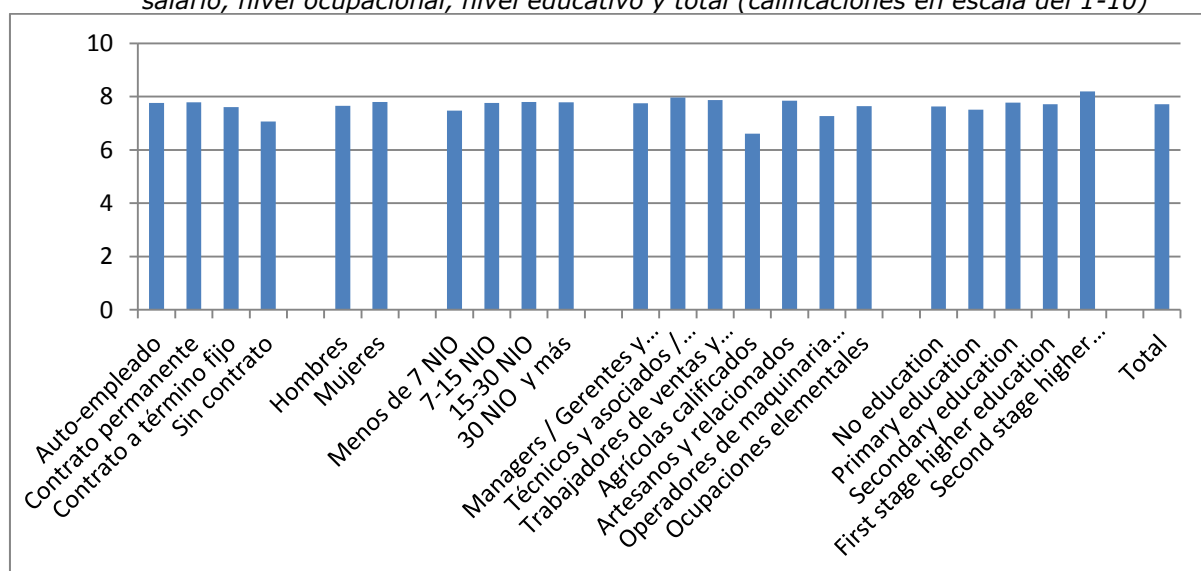
Gráfico 23 Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo.



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 1 caso no se considera)

Los grupos difieren con respecto a su satisfacción con la vida en su conjunto, a pesar de todos los grupos excepto los trabajadores agrícolas tienen puntuaciones medias superiores a 7. La Gráfica 24 muestra un desglose para varios grupos. Los trabajadores sin contrato están en promedio menos satisfechos con la vida que los demás trabajadores. Las mujeres parecen ligeramente más satisfechas que los hombres. Los trabajadores con ingresos inferiores a 7 NIO por hora están menos satisfechos que los que tienen salarios más altos. Los directivos, profesionales, técnicos, trabajadores administrativos de apoyo y servicios y trabajadores de ventas y artesanías y oficios de tienen puntuaciones superiores a la media. Los trabajadores con educación de segunda etapa o superior son los más satisfechos en toda la muestra. Al explicar la varianza en la satisfacción con la vida, sin embargo, sólo el nivel educativo contribuye significativamente a la felicidad (modelo en el apéndice).

Gráfica 24 Promedio de satisfacción con la vida como un todo, por status del empleo, género, salario, nivel ocupacional, nivel educativo y total (calificaciones en escala del 1-10)



Fuente: Encuesta WageIndicator cara a cara en Nicaragua, 2012, datos ponderados (N=1301, de los cuales 1-6 casos no se consideraron)

Appendix 1 Listado de títulos profesionales

Código ISCO0813	Título profesional	Frecuencia
1345030000000	Director de centro de educación secundaria	6
2221990000000	Otros enfermeros	43
2310120000000	Profesor de enseñanza superior: otras materias	40
2310260000000	Profesor universitario: otras materias	40
2320990000000	Profesor de formación profesional: otras materias	45
2330990000000	Otros profesores de educación secundaria	38
2341010000000	Profesor de enseñanza primaria	46
2411010000000	Contador	42
3313990000000	Gerente de contabilidad para otros clientes	23
4120060000000	Secretario	43
4211010000000	Cajero de banco	52
5211010000000	Vendedor en puesto	52
5211020000000	Vendedor de mercado	45
5212010000000	Vendedor ambulante de alimentos	47
5244010000000	Teleoperador en emisión de llamadas	40
5244020000000	Supervisor de primera línea de agentes de centros de llamadas	40
5414010000000	Guardia de seguridad	48
6111030000000	Trabajador de explotación agrícola	40
7112010000000	Albañil de construcción	47
7113070000000	Cantero de la construcción	32
7115010000000	Carpintero	50
7119050000000	Supervisor directo de trabajadores de la construcción	42
8189990000000	Otro operador de maquinaria de planta de papelería	42
8331010000000	Conductor de autobús público	50
9111010000000	Empleado de la limpieza doméstica	88
9520010000000	Vendedor ambulante, excepto alimentos	48
9520130000000	Vendedor de periódicos	38
9611010000000	Basurero	39
9613010000000	Barrendero	42
9622010000000	Reparador	50
	No incluidos	4
	Total	1302

Appendix 2 Regressions

Variable dependiente: Probabilidad de los salarios netos por hora

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constante	1,817	,103		17,647	,000
Mujeres	-,120	,056	-,052	-2,135	,033
Nivel educativo	,091	,031	,102	2,947	,003
Empleado con contrato permanente	,216	,070	,095	3,085	,002
Empresa 1-5 trabajadores	-,584	,078	-,229	-7,489	,000
Empresa 6-10 trabajadores	-,121	,113	-,026	-1,070	,285
Empresa 11-20 trabajadores	-,059	,093	-,016	-,642	,521
Constante	,001	,003	,005	,199	,842
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	,024	,002	,378	11,861	,000
N	1142				
R-cuadrada	,380				

Variable dependiente: Salario en o por encima del salario mínimo aplicable sí/no

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Índice de informalidad	,126	,062	4,170	1	,041	1,134
Empresa 1-5 trabajadores	-1,791	,228	61,493	1	,000	,167
Empresa 6-10 trabajadores	-,829	,285	8,464	1	,004	,436
Empresa 11-20 trabajadores	-,352	,266	1,749	1	,186	,703
Empleados con contrato permanente	,005	,091	,003	1	,953	1,005
Nivel educativo	,062	,114	,293	1	,588	1,064
Mujeres	,104	,161	,419	1	,518	1,110
Viven con pareja	,188	,219	,736	1	,391	1,206
Viven con hijos	,201	,229	,770	1	,380	1,222
Edad	-,010	,007	2,388	1	,122	,990
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	,052	,007	54,510	1	,000	1,054
Constante	-1,280	,470	7,420	1	,006	,278
N	1242					
-2 Probabilidad	1220,06					

Variable dependiente: Cubierto por contrato colectivo sí/no (se excluye no respondidos)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Empleados con contrato permanente	3,042	,573	28,171	1	,000	20,945
Nivel educativo	,896	,142	40,030	1	,000	2,449
Mujeres	,136	,214	,406	1	,524	1,146
Empresa 1-5 trabajadores	-1,820	,583	9,758	1	,002	,162
Empresa 6-10 trabajadores	-1,534	,708	4,690	1	,030	,216
Empresa 11-20 trabajadores	-2,402	,672	12,780	1	,000	,090
Tenencia	-,022	,011	3,816	1	,051	,978
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	-,057	,008	51,246	1	,000	,945
Constante	-4,199	,689	37,086	1	,000	,015
N	1224					
-2 Probabilidad	569,268					

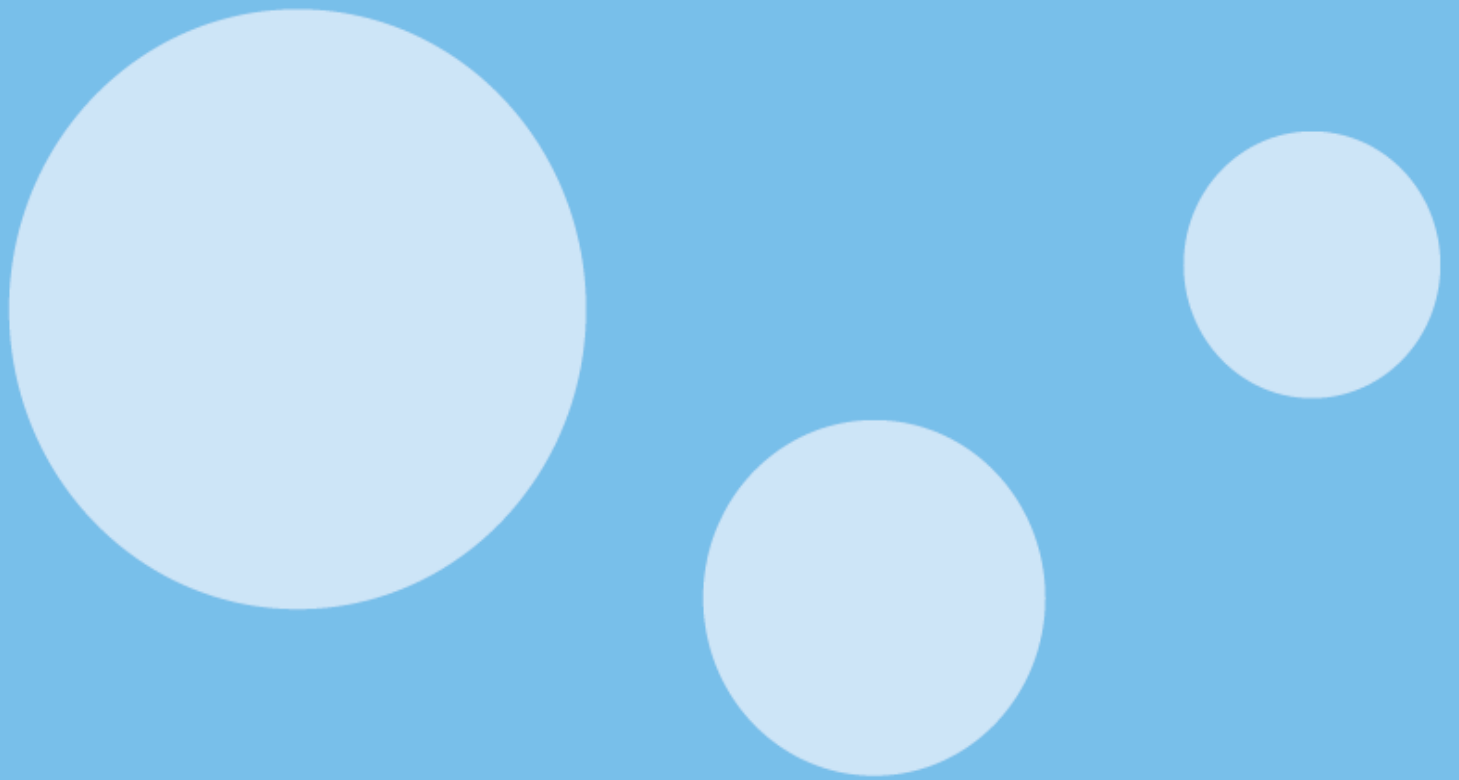
Variable dependiente: Satisfacción con la vida como un todo (1-Insatisfecho a 10-satisfecho, se excluyen valores 1 y 10 en el análisis)

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	6,857	,249		27,567	,000
Empleados con contrato permanente	-,004	,112	-,001	-,035	,972
Nivel educativo	,234	,053	,188	4,430	,000
Mujeres	,102	,100	,032	1,013	,311
Menos de 7 NIO	-,134	,167	-,037	-,806	,420
7-15 NIO	-,106	,162	-,027	-,658	,511
15-30 NIO	,095	,132	,029	,718	,473
Viven con pareja	,130	,143	,039	,908	,364
Viven con hijos	-,072	,151	-,021	-,476	,635
Edad <29	,052	,119	,017	,441	,659
Edad 30-39	,021	,075	,023	,275	,784
Edad 40-49	-,103	,073	-,118	-1,413	,158
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	-,003	,004	-,031	-,730	,466
N	1111				
R- cuadrada	0,061				

Wage Indicator Foundation

Plantage Muidergracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands

office@wageindicator.org



WageIndicator.org