

# El mercado laboral de Nicaragua **desde un enfoque de género**





# El mercado laboral de Nicaragua desde un enfoque de género



Cuaderno de Desarrollo Humano No. 6

**El mercado laboral de Nicaragua  
desde un enfoque de género**

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
Managua, Nicaragua - Noviembre, 2014

Versión resumida del documento *Inserción laboral,  
brechas de ingresos y segmentación en el mercado  
de trabajo de Nicaragua: Un enfoque de género.*

Disponible en: [www.ni.undp.org](http://www.ni.undp.org)

**Investigación:**

Ovielt Baltodano y Eduardo Pacheco

**Edición:**

Alicia Gariazzo / Irene Agudelo

**Diseño:**

Consuelo Mora / Gloria Ruiz M.

**Impresión:**

Bolonia Printing

*Los cuadernos sobre desarrollo humano contienen análisis y recomendaciones de políticas, elaboradas por equipos de investigación independientes a solicitud del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y no necesariamente reflejan las opiniones del PNUD, su Junta Directiva y Estados miembros; tampoco de los organismos de cooperación ni de las agencias del Sistema de las Naciones Unidas que apoyan los procesos de investigación, redacción y publicación.*

*Se autoriza la reproducción parcial o total en cualquier forma o medio: electrónico, mecánico, foto estático u otro tipo, siempre y cuando se cite la fuente.*

---

# Índice

<b>Presentación</b>	5
<b>Introducción</b>	7
<b>1. Marco conceptual y enfoques metodológicos</b>	8
<b>2. Inserción laboral de mujeres y hombres y caracterización de la fuerza laboral</b>	11
2.1. Participación laboral de las mujeres y hombres nicaragüenses	11
2.2. Caracterización de la fuerza laboral de Nicaragua en el periodo 2009-2012	11
2.2.1. Por categoría ocupacional	11
2.2.2. Por grupos de edad	13
2.2.3. Por nivel educacional	14
2.2.4. Por número de hijos/hijas	16
2.2.5. Por tipo de hogar	17
2.2.6. Por informalidad y tipo de ocupación	18
2.2.7. Por área de residencia	18
2.2.8. Por estado civil	21
2.3. Uso del tiempo de las mujeres y los hombres	22
2.3.1. La distribución de las tareas al interior del hogar	23
2.4. Factores que determinan la inserción laboral de cada género	24
2.4.1. Educación y escolaridad	24
2.4.2. La edad	25
2.4.3. El tipo de hogar	25
2.4.4. Las normas sociales	25
<b>3. Brechas de ingresos y segmentación del mercado laboral por sexo</b>	28
3.1. Las brechas de ingresos por sexo	28
3.2. Factores que explican los ingresos por sexo	31
3.3. Factores que explican las brechas de ingresos por sexo	33
<b>4. Desajustes por calificaciones</b>	34
4.1. Características del desajuste por calificaciones	34
4.1.1. Por área de residencia	35
4.1.2. Por grupos de edad	36
4.1.3. Otras características del desajuste	37
4.2. El efecto del desajuste sobre los ingresos de hombres y mujeres	38

<b>5. Efectos de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres</b>	42
5.1 Brecha familiar bruta	42
5.1.1. Factores que explican la brecha familiar	42
<b>6. Conclusiones</b>	45
<b>7. Recomendaciones</b>	47
7.1 Síntesis de las recomendaciones de diversos sectores nicaragüenses para superar los problemas encontrados por el estudio	48
<b>Bibliografía</b>	51

---

# Presentación

Nicaragua muestra importantes avances en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En el ámbito económico y, en particular, en el mercado laboral –tema que aborda este estudio sobre desarrollo humano– destacan progresos en la participación de las mujeres dentro de la población ocupada.

Sin embargo, a pesar de estas mejoras, persisten algunas brechas de equidad: más bajos salarios o ingresos de las mujeres con relación de los hombres, tanto en el sector formal como en el informal; más carga de trabajo doméstico para las mujeres, lo que limita sus posibilidades de insertarse plenamente en el mercado laboral para tener oportunidades de movilidad social; y la segmentación de las ocupaciones por razones de género, entre otros.

A partir de un análisis riguroso de las encuestas continuas de hogares, realizadas por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), entre los años 2009 y 2012, se identificaron algunos elementos explicativos de las brechas en el ingreso por trabajo de las mujeres respecto a los hombres. Los autores señalan que en ciertos grupos ocupacionales y a lo largo de la distribución de los ingresos las mujeres están en presencia de discriminación por razones de género, esto se observó, por ejemplo, en el hecho de que aun cuando las mujeres tienen más años de educación, igual o más años de experiencia y habilidades que los hombres, ganan menos. Esta situación da cuenta de la existencia de elementos subjetivos reproducidos por una sociedad patriarcal que castiga a las mujeres y las condena a una situación de desventaja.

Las reflexiones presentes en este cuaderno se refieren a un período de tres años, algunas de sus conclusiones demandan un análisis más profundo y un monitoreo, que ayuden a proyectar las tendencias que afectan la calidad de vida de las mujeres.

Esta investigación se propone iniciar un proceso analítico que esperamos continuar compartiendo con el Gobierno y con los diferentes actores nacionales interesados en conocer las tendencias del mercado laboral, las que deberán experimentar cambios positivos a fin de promover el desarrollo humano del país.

El tema es relevante, sobre todo por la presencia del bono demográfico que plantea un importante desafío para Nicaragua: la población menor de 30 años representa más del 60 por ciento. La inserción laboral de este grupo poblacional en condiciones de empleo decente puede ser el trampolín para un verdadero crecimiento económico incluyente.

El paradigma del desarrollo humano, impulsado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde el año 1990, busca medir el desarrollo de los países desde una óptica integral. En la medida en que éste propone situar los intereses y aspiraciones de las personas en el centro de nuestras preocupaciones, nos convoca a impulsar iniciativas como las que presenta este cuaderno. No se trata simplemente de ofrecer un diagnóstico de la temática del mercado laboral en Nicaragua, sino también de identificar las áreas que requieren de acciones para superar las brechas de equidad.

Con este documento el PNUD espera motivar a diferentes sectores nacionales involucrados en el mercado laboral (empresarios/as y trabajadores/as) y a los diseñadores de políticas públicas a desarrollar un análisis más profundo que les lleve a considerar en su planificación la situación de más del 50 por ciento de la población del país: las mujeres nicaragüenses.



---

# Introducción

El mercado laboral nicaragüense ha experimentado importantes cambios demográficos en los últimos años: la presencia de un elevado porcentaje (62 por ciento) de población en edad activa (entre 15 y 64 años de edad), la reducción de la tasa de natalidad y la de dependencia económica, y el aumento de la población adulta mayor (65 años y más). Esto, junto a sus características estructurales como la segmentación y la informalidad, conforma una situación compleja para la inserción laboral de la población, especialmente de las mujeres quienes, además, han sido históricamente discriminadas por la sociedad patriarcal, igual que ocurre en todo el planeta.

Ejemplo de esta discriminación es el hecho de que, a pesar de que las mujeres nicaragüenses han aumentado sus niveles de escolaridad desde los años 90, tienen menor participación que el hombre en el mercado laboral y reciben ingresos inferiores.

Este cuaderno describe con cifras actualizadas la situación de las mujeres y los hombres en el campo del

trabajo. Da cuenta de los factores que intervienen en su participación en la fuerza laboral y se desarrollan algunas hipótesis sobre los elementos que determinan las razones para que mujeres y hombres perciban diferentes ingresos en el mercado laboral.

Igualmente describe las brechas de ingresos entre hombres y mujeres, así como entre diferentes grupos considerando la sobrecalificación y subcalificación, como un resultado de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo. También analiza las causas de las discrepancias de los ingresos entre las mujeres con y sin hijos o hijas, para medir los costos que enfrentan las madres al dividir sus actividades entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo.

Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de María Rosa Renzi, Leonel Pérez Lainez, Ivonne Acevedo, Alma Espino, Analía Calero, Juan Sebastián Chamorro, Hauke Mass, Alma Reyna Cortés y Enrique Alaniz. Cualquier error u omisión es responsabilidad única de los autores.

---

# 1. Marco conceptual y enfoques metodológicos

Según la definición de Amartya Sen el desarrollo humano es “el aumento de la riqueza de la vida humana, en lugar de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma”. En otras palabras, la verdadera riqueza es contar con un entorno en el que las personas puedan desarrollar libremente sus potencialidades para vivir una existencia plena, productiva y creativa, en armonía con sus necesidades e intereses.

Además del paradigma del desarrollo humano, el estudio también toma como referencia la teoría del capital humano, según la cual existe una relación directa entre la productividad, la experiencia adquirida en el trabajo y el nivel de ingresos desde un enfoque crítico: dicha relación directa depende del contexto del mercado laboral y las formas de discriminación hacia la mujer.

A partir de un análisis riguroso este estudio comparte una visión de las tendencias observadas en el mercado laboral de Nicaragua en los últimos años, desde la perspectiva del desarrollo humano.

Se utilizaron datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para el período comprendido entre el II trimestre del 2009 y el III trimestre del 2012, publicadas por el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE).

Para el análisis del mercado laboral bajo el enfoque de género se partió de la hipótesis de que *en el merca-*

*do laboral nicaragüense existe discriminación hacia la mujer en términos de ingresos y de inserción laboral.* Es decir, aun cuando las mujeres compartan las mismas características que los hombres tales como años de educación, edad, ocupación y categoría ocupacional, entre otras, ellas ganan menos dinero solo por el hecho de ser mujeres.

El estudio explora las causas de las diferencias en los ingresos considerando factores que intervienen en el mercado del trabajo, tales como los contextos locales y sectoriales, las características de la población ocupada, los niveles de productividad y las costumbres y tradiciones, entre otros.

Se emplearon también otras metodologías que permitieron identificar los principales factores que determinan la inserción laboral, las brechas de ingreso y los desajustes por calificación de mujeres y hombres, según el puesto laboral en que se desempeñan. Adicionalmente se analizó también el efecto que tiene la maternidad sobre los ingresos de las mujeres.

A continuación se describe brevemente la metodología aplicada por capítulos<sup>1</sup>.

Las estimaciones econométricas usadas para el análisis fueron realizadas para cada año en el período 2009-2012.

En el capítulo 4, dedicado a examinar los factores determinantes de la inserción laboral de mujeres y hom-

---

1. Para mayor información y detalles se sugiere consultar el documento completo en [www.ni.undp.org](http://www.ni.undp.org)

bres, se analizaron personas mayores de 13 años<sup>2,3</sup>. La oferta laboral se mide a partir de la edad, la educación y la composición del hogar. Este último factor incluye al número de personas mayores de 13 años que trabajaban, el número de personas mayores de 59 años (adultos mayores) que no trabajaban, el número de niños/as y el número de personas entre 14 y 59 años que no trabajaban, por cada hogar. La demanda de trabajo se mide a partir de las regiones (Managua, Pacífico, Central y Atlántico) y áreas de residencia (urbana y rural).

Debido a que las normas sociales son difíciles de medir, se examinaron los comportamientos propios de los roles sociales observados en una sociedad patriarcal. Fueron utilizadas características del hogar tales como estado civil, sexo del jefe de hogar, número de niños y niñas menores de 6 años y número de niños y niñas de 7 a 13 años por hogar.

En el capítulo 5 se presenta el análisis de los factores que intervienen en la creación de brechas de ingresos y segmentación en los sectores formal e informal por sexo. Se basa en el método propuesto por Oaxaca-Blinde (1973); una técnica que permite comparar los ingresos medios de los hombres y las mujeres y separar los factores que determinan dicha diferencia.

Estas brechas se establecen por las diferencias en las características observables (efecto composición) y en los retornos entre los grupos, o parte no explicada (efecto estructura de salarios), entre los que se en-

cuentra la discriminación. Esto último sucede debido a la existencia de otros factores que pueden afectar los ingresos y que no se logra considerar en las estimaciones, por ejemplo, habilidades cognitivas y no cognitivas y situaciones emocionales que afectan los niveles de productividad, tanto en mujeres como en hombres.

Así mismo, en una extensión de este enfoque metodológico a lo largo de la distribución del ingreso, propuesta por Firpo, Fortin y Lemieux (2009), se explican también los efectos “suelo pegajoso” y “techo de cristal”<sup>4</sup>. Se entiende como efecto suelo pegajoso el que experimenta la población que está ubicada en el estrato más bajo de ingresos y del que le es difícil ascender por diferentes razones. El efecto techo de cristal da cuenta de la situación de las personas que, a pesar de tener buenas calificaciones y habilidades para el trabajo, ascienden sólo hasta un nivel a partir del cual les es difícil alcanzar uno más alto de la estructura ocupacional del lugar de trabajo. Ambos efectos suelen estar más presentes en el caso de las mujeres que en el de los hombres en el mercado laboral y se expresan en diferencias de ingresos.

En general, las características observables que se incorporan en las estimaciones siguen la teoría socioeconómica que plantea que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres puede deberse a diferencias en capital humano como educación, edad y experiencia, segregación ocupacional y discriminación (véase Becker, 1971; Altonji y Blank, 1999).

---

2. Se consideró como parte de la fuerza laboral a aquellas personas que se encontraban empleadas o que estaban buscando activamente un empleo. Las personas que no estaban trabajando ni buscando un empleo no participan en la fuerza laboral.

3. Se restringe la muestra a aquellas personas mayores de 13 años en vista de que 14 años es la edad mínima para trabajar establecida en el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley No. 287) y el Acuerdo Ministerial JCHG-010-06-07 aprobado el 23 de mayo de 2007 por la Ministra del Trabajo de Nicaragua. Además, se excluye de la muestra a las personas con capacidades diferentes.

4. Método de regresión *Recentered Influence Function* (RIF). Para mayor detalle sobre los factores que influyen en la brecha de ingresos entre mujeres y hombres a lo largo de la distribución de ingresos, ver documento on line: [www.ni.undp.org](http://www.ni.undp.org)

En el capítulo 6 se analiza el desajuste por calificación<sup>5</sup>. La población trabajadora se clasifica en tres categorías:

1. Sobrecalificada, si la persona está muy calificada con respecto a su puesto de trabajo.
2. Subcalificada, si la persona no tiene la suficiente educación para ejercer las funciones del puesto de trabajo en el que se encuentra.
3. Adecuada, en el caso de que la educación de la persona coincida con las exigencias de su trabajo.

Para determinar la categoría en la que se encuentra la persona se comparan los años de educación efectiva con los años de educación requeridos para el puesto de trabajo en que se desempeña, considerando solo a las personas mayores de 25 años por los problemas que enfrentan los jóvenes al insertarse a la vida laboral (Espino, 2011)<sup>6</sup>.

Los años de educación requerida se obtienen principalmente siguiendo un método normativo, basado en la Clasificación Uniforme de Ocupaciones para Ni-

caragua, CUONIC-2005, que el país adoptó tomando como referencia la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988, CIUO-88.

Finalmente, en el capítulo 7 se presenta el análisis del efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres de 18 a 50 años que son jefas de hogar o esposas/compañeras y que trabajan como empleadas/obreras, jornaleras/peones o por cuenta propia<sup>7,8</sup>.

Para estimar el efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres ocupadas<sup>9</sup> se analizan los factores que explican la brecha familiar, es decir la diferencia de ingresos entre mujeres sin hijos y con hijos<sup>10</sup>. Las características observables utilizadas en las estimaciones se basan principalmente en las causas identificadas<sup>11</sup>: menos años de educación y edad, menor productividad en el trabajo, preferencia por ocupaciones más flexibles y “amigables” en lugar de mejores salarios, discriminación por parte de los empleadores, incumplimiento de la legislación en el sector formal y compensación por los costos en que incurren las empresas al otorgar licencias por maternidad.

---

5. Utilizando la metodología de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997).

6. Por falta de información, normalmente se toma en cuenta solo la educación formal de las personas, lo cual presenta serias debilidades porque las personas también poseen habilidades que aprenden fuera de los centros educativos. No obstante, este enfoque es útil como una primera aproximación.

7. La literatura inicial sobre este tema se concibió bajo el nombre de “penalización salarial por maternidad” (Hill, 1979; Korenman y Neumark, 1992; Waldfogel, 1997).

8. En esta sección se utilizan datos agrupados de la ECH de todo el período de estudio.

9. Se siguió un procedimiento como el propuesto por Anderson et al. (2003).

10. Utilizando el método de Oaxaca-Blinder, 1973, y el método de regresión *Recentered Influence Function* (RIF).

11. Sugeridas por Budig y England (2001).

## 2. Inserción laboral de mujeres y hombres y caracterización de la fuerza laboral

### 2.1 Participación laboral de las mujeres y hombres nicaragüenses

Entre 2009 y 2012 la tasa de participación laboral de las mujeres nicaragüenses mayores de 13 años aumentó más que la de los hombres. La de ellas pasó de 48.1 a 62 por ciento mientras que la de ellos del 81.57 al 86.6 por ciento.

La brecha de participación laboral de las mujeres en este grupo de edad, medida como porcentaje de la participación de los hombres, se redujo en 28 por ciento entre 2009 y 2012 debido, en gran parte, al estancamiento en la tasa de participación de estos en los últimos años.

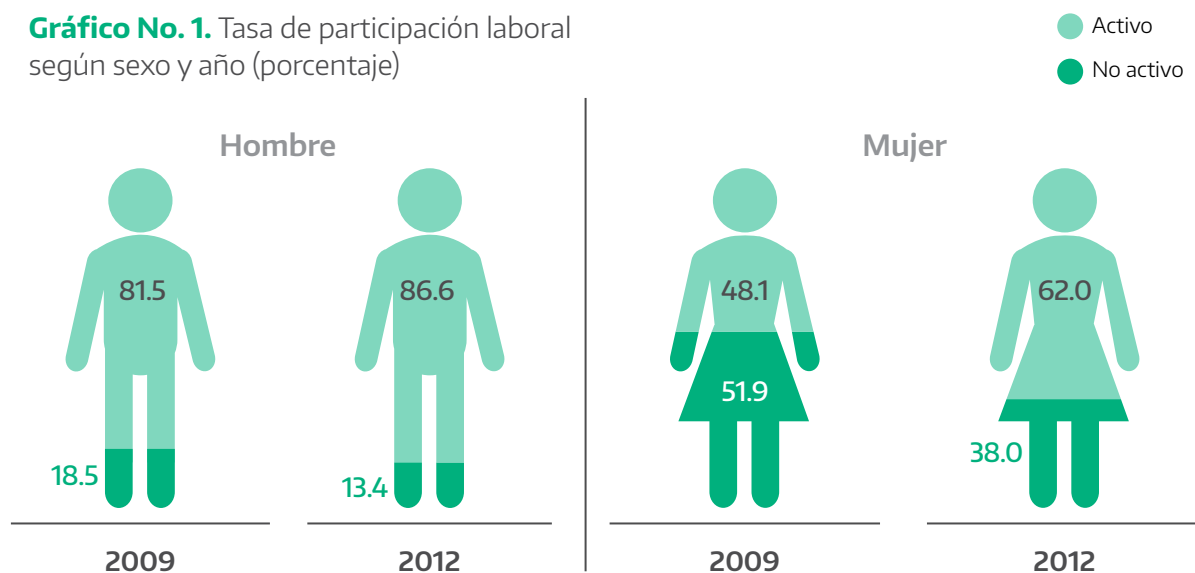
### 2.2 Caracterización de la fuerza laboral de Nicaragua en el periodo 2009-2012

#### 2.2.1 Por categoría ocupacional

La mayor parte de las mujeres nicaragüenses, 73.2 por ciento, trabaja en el sector informal. En América Latina la situación es similar<sup>12,13</sup>. La mayoría de las mujeres estaba en la informalidad y se concentraba en el trabajo por cuenta propia, 99.4 por ciento.

En Nicaragua, mientras 97 por ciento de las mujeres que trabajaban en el sector formal eran empleadas/

**Gráfico No. 1.** Tasa de participación laboral según sexo y año (porcentaje)

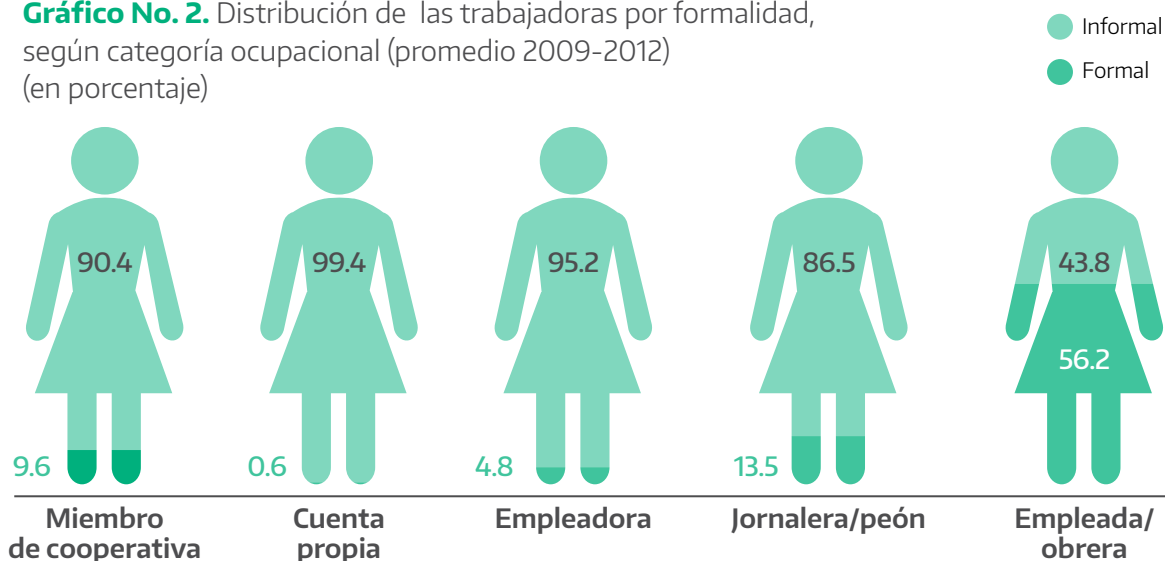


**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009 - 2012 para mayores de 13 años.

12. Olarte y Peña (2010); Casal y Barham (2013).

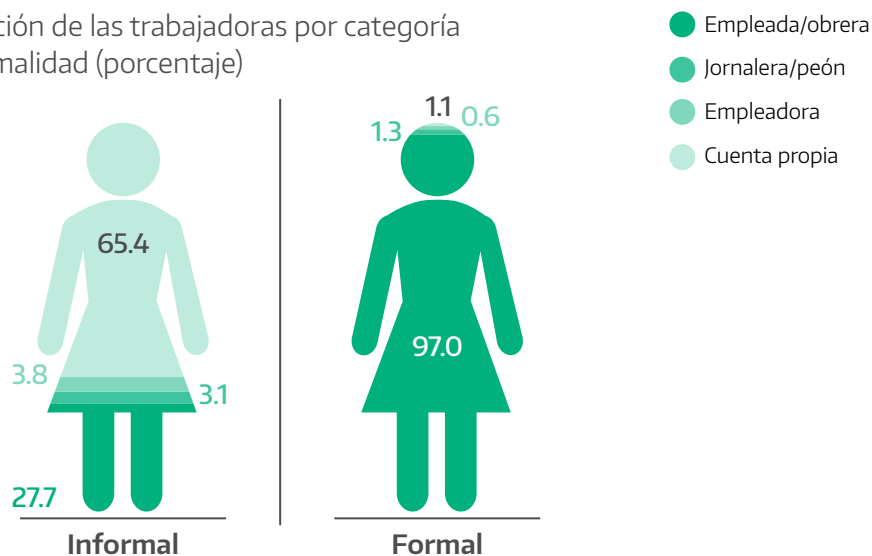
13. Según la OIT, en la actualidad hay unas 130 millones de personas en el sector informal en América Latina y El Caribe, 73.4 del 20 por ciento de las personas de menores ingresos está en el sector informal.

**Gráfico No. 2.** Distribución de las trabajadoras por formalidad, según categoría ocupacional (promedio 2009-2012) (en porcentaje)



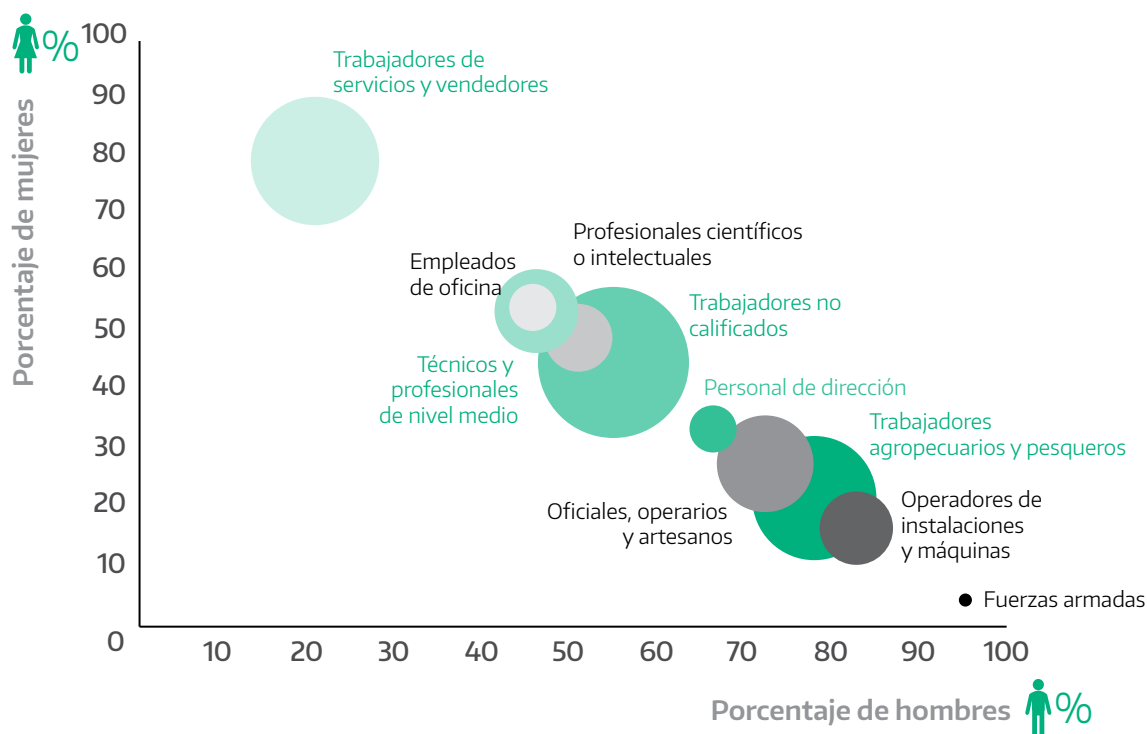
**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009 - 2012.

**Gráfico No. 3.** Distribución de las trabajadoras por categoría ocupacional, según formalidad (porcentaje)



**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009 - 2012.

**Gráfico No. 4.** Composición de ocupados/as por grandes grupos (el tamaño de la esfera representa el porcentaje de los ocupados)



**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2012 sobre trabajadores mayores de 25 años.

obreras, en el informal, menos de un tercio estaba en esa categoría ocupacional.

Por grandes grupos de ocupación, la mayor parte de las mujeres, 79,63 por ciento en 2012, se concentraba en “trabajadoras de servicios y vendedoras”.

### 2.2.2 Por grupos de edad

La brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se redujo a partir de los 25 años debido a que, entre otros motivos, a partir de esta edad las

mujeres suelen participar más activamente en el mercado laboral.

La reducción de la brecha de participación está relacionada con el avance de la inserción laboral de las mujeres y con el hecho de que casi el 100 por ciento de los hombres participe en el mercado laboral, principalmente en la segunda mitad del ciclo de vida. El resultado puede ser efecto de políticas públicas de promoción del empleo con enfoque de género, sin embargo no es posible dilucidarlo con este estudio porque va más allá del objetivo del trabajo<sup>14</sup>.

14. Por ejemplo programas como Hambre Cero, Usura Cero.



**Cuadro No. 1.** Distribución de mujeres trabajadoras por grupos de edad, 2009-2012

Rango de edad	Mujeres trabajadoras %
14-19	0.9
20-24	6.5
25-29	14.0
30-34	18.5
35-39	20.6
40-44	19.6
45-49	16.7
50	3.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

### 2.2.3 Por nivel educacional

Las mujeres incrementaron su participación a medida que aumentaron su escolaridad, principalmente como técnica básica, técnica superior, estudios de posgrado y cuando completaron algún ciclo educativo. No se observó una tendencia similar en el caso

de los hombres; éstos mantuvieron su presencia en el mercado de trabajo en todos los niveles de educación con ligeras variaciones. Esta situación sugiere que aunque el nivel de escolaridad es importante en la tasa de participación laboral de ambos sexos, la relación es más evidente en el caso de la mujer.



**Cuadro No. 2.** Tasa de participación laboral y años de educación por grupos de edad y sexo, 2012

Grupos de edad	Tasa de participación %		Años de educación (años)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
14-19	62.2	30.7	6.7	7.5
20-24	89.0	60.7	8.5	9.3
25-29	96.3	72.5	7.9	8.9
30-34	97.5	76.0	7.3	7.9
35-39	97.4	78.0	6.4	7.4
40-44	97.7	80.3	6.7	7.2
45-49	96.4	77.4	6.4	6.6
50-54	96.9	73.0	6.3	5.8
55-59	92.2	65.8	5.5	5.0
60 a más	68.2	41.4	3.6	3.2

Fuente: Cálculo de los autores para mayores de 13 años a partir de la ECH 2012.





**Cuadro No. 3.** Tasa de participación laboral por nivel educativo 2009-2012

	Hombre %	Mujer %
Sin escolaridad	85.3	44.4
Primaria incompleta	89.1	50.4
Primaria completa	85.9	55.3
Secundaria incompleta	77.1	50.0
Secundaria completa	87.3	65.7
Técnica incompleta	84.4	73.1
Técnica completa	91.7	78.0
Terciaria incompleta	75.5	62.4
Terciaria completa	92.8	86.5

Fuente: Cálculo de los autores sobre personas mayores de 13 años a partir de la ECH 2009-2012.

Por lo general, las mujeres que trabajan en el sector informal tienen menos años de educación<sup>15</sup>. Durante el período 2009-2012 las mujeres que trabajaban en el sector formal tenían, en promedio, cinco años más de educación que las trabajadoras del sector informal. La brecha resultó aún mayor, de siete años, para las mujeres sin hijos del área rural.

Las mujeres sin hijas/os tenían más años de educación que las que sí tenían. La diferencia es más amplia en el área rural. En contraste, la brecha en educación más baja se encuentra en el sector informal, especialmente entre las mujeres acompañadas. Este resultado es consistente con la hipótesis de que las mujeres al tener hijos e hijas interrumpen sus estudios por motivos de maternidad.

15. Casal y Barham (2013).

**Gráfico No. 5.** Distribución de las mujeres trabajadoras con y sin hijos/as, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Promedio
 Mujeres sin hijos/as	17.5	17.5	18.9	19.7	18.4
 Madres de un hijo/a	29.4	30.0	30.1	29.6	29.8
 Madres de dos o más hijos/as	53.1	52.5	51.0	50.7	51.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.





### 2.2.4 Por número de hijos/hijas

En su mayoría, las mujeres nicaragüenses que trabajan son madres de dos o más hijos/hijas. Durante el período 2009-2012 las mujeres con hijos/hijas representaban alrededor del 83 por ciento de aquellas que estaban en el rango de 18 a 50 años, jefas de hogar o esposas/compañeras. Trabajaban como empleadas/obreras, jornaleras/peones o por cuenta propia. De este grupo 30 por ciento eran madres con

un hijo/hija y el restante 52 por ciento eran madres de dos o más hijos/hijas.

En 2012 el 73 por ciento de las madres de este grupo participaba en la fuerza laboral, mientras que 69 por ciento de este grupo informó estar trabajando. Para el mismo año el porcentaje de mujeres sin hijos/hijas que participaba en la fuerza laboral y trabajaba era de 76 y 72 por ciento, respectivamente.

**Gráfico No. 6.** Distribución de mujeres con y sin hijos/as por grupos de edad 2009-2012

	14-19	20-24	25-29	30-34
Mujeres sin hijos/as 	1.6	6.8	6.8	6.5
Mujeres con hijos/as 	0.7	6.5	15.6	21.3
	35-39	40-44	45-49	50+
Mujeres sin hijos/as 	9.3	22.9	36.1	10.0
Mujeres con hijos/as 	23.2	18.8	12.3	1.8

**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

### 2.2.5 Por tipo de hogar

En términos generales las mujeres que tenían mayor participación en el mercado laboral eran las que vivían en hogares nucleares.

Había un mayor porcentaje de mujeres con hijas/hijos de hogares nucleares que informaban ser parte del mercado laboral, mientras que las mujeres sin hijos provenían de hogares ampliados.



**Cuadro No. 4.** Distribución de las mujeres trabajadoras según tenencia de hijos/as por tipo de hogar, 2009-2012

Tipo de hogar	Sin hijos/as	Con hijos/as	Total
Nuclear	12.4	87.6	100.0
Ampliado	30.2	69.8	100.0
Compuesto	18.6	81.4	100.0
Unipersonal	100.0	-	100.0
Corresidente	100.0	-	100.0
<b>Total</b>	<b>18.4</b>	<b>81.6</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

**Gráfico No. 7.** Distribución de las mujeres trabajadoras según tipo de hogar y tenencia de hijos, 2009-2012

		Nuclear	Compuesto	Ampliado	Unipersonal	Corresidente
Mujeres sin hijos/as		47.0	2.0	44.8	5.5	0.7
Mujeres con hijos/as		74.7	2.0	23.4	-	-
<b>Total</b>		<b>69.6</b>	<b>2.0</b>	<b>27.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.1</b>

**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

### 2.2.6 Por informalidad y tipo de ocupación

En relación al número de hijos/hijas no parecía haber marcadas diferencias entre las mujeres con y sin hijos/hijas y las mujeres sin hijos/hijas, tanto en el sector formal como informal.

Las mujeres sin hijos/hijas estaban concentradas en las mismas ocupaciones que las mujeres con hijos. Sin embargo, se observaron algunas diferencias entre las empleadas de oficina y en las profesionales científicas e intelectuales.

Aproximadamente un tercio de las madres trabajaba por cuenta propia y se ocupaba como trabajadora de servicios, vendedora de comercio y mercado y trabajadora no calificada. Así mismo, alrededor del 17 y 14 por ciento correspondieron a trabajadoras no calificadas que laboraban por cuenta propia o como empleadas/ obreras. Solo 10 por ciento de las mujeres con hijos/hijas menores de 18 años trabajaba como empleada en ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio.

### 2.2.7 Por área de residencia

El 89.9 por ciento de las mujeres que informaron estar ocupadas en el período analizado y que residían en el área rural eran madres. Aproximadamente 65 por ciento tenía dos hijos/as o más. Esta situación difiere en el sector formal e informal ya que en este último había una mayor proporción de madres.

La mayor parte de las mujeres del área rural que trabajaban vivía en hogares nucleares y ampliados. Sin embargo, se observó un mayor porcentaje de madres en los hogares nucleares y compuestos con alrededor de 88 y 81 por ciento respectivamente. Las madres se ubicaron en los grupos de edad de 30 a 39 años. En cambio, un mayor porcentaje de mujeres sin hijos/as menores de 18 años tenía entre 40 y 50 años.

Las mujeres urbanas tenían 9.6 puntos porcentuales más de participación en la fuerza laboral que las mujeres rurales, 65.29 frente a 55.71 por ciento, respectivamente. Para estas últimas, su participación disminuyó entre 2009 y 2012, de 51.76 a 47.99 por ciento.



**Cuadro No. 5.** Porcentaje de mujeres con hijos/hijas menores de 18 años que son parte del mercado laboral 2009-2012

Mujeres	Urbano	Rural	Total
Sin hijos	20.7	10.2	16.8
Madres	79.3	89.9	83.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

En 2012 el porcentaje de madres del área rural que participó en la fuerza laboral fue de 65 por ciento y trabajaban el 62 por ciento, respectivamente. Estas cifras resultaron inferiores a las que se observaron en las madres que residían en el área urbana.

Los hombres, en cambio, tenían una mayor participación en el área rural. Entre 2009 y 2012 la participación de los hombres aumentó levemente: de 48.24 pasó a 52.01 por ciento.

En el área urbana las diferencias en el porcentaje de participación laboral entre las mujeres que tenían y no tenían hijos/hijas eran bajas, brecha que disminuyó más entre 2009 y 2012. En esta área el porcentaje de mujeres informales era de 68 por ciento, mientras que en el área rural ascendió a 85 por ciento.

La informalidad era mayor entre las mujeres con hijos, tanto en el área urbana como rural, 69 y 86 por ciento, respectivamente.

En el área rural los resultados promedio de las madres están influidos por la baja actividad de las mujeres que son madres y tienen pareja. Esto sugiere que las mujeres con hijos/hijas del área rural enfrentan más dificultades para insertarse en el mercado laboral, lo que respondería, en parte, a las características de la sociedad patriarcal nicaragüense y a la falta de servicios que les permitan liberarse de la responsabilidad de la reproducción social. Esta situación les impide participar en el mercado laboral.



**Cuadro No. 6.** Tasa de participación de mujeres y hombres por área de residencia 2009

Tipo de participación	Urbano			Rural		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
No activo	30.7	69.3	100.0	14.8	85.2	100.0
Activo	54.9	45.1	100.0	69.9	30.1	100.0
<b>Total</b>	<b>46.7</b>	<b>53.3</b>	<b>100.0</b>	<b>48.2</b>	<b>51.8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cálculo de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

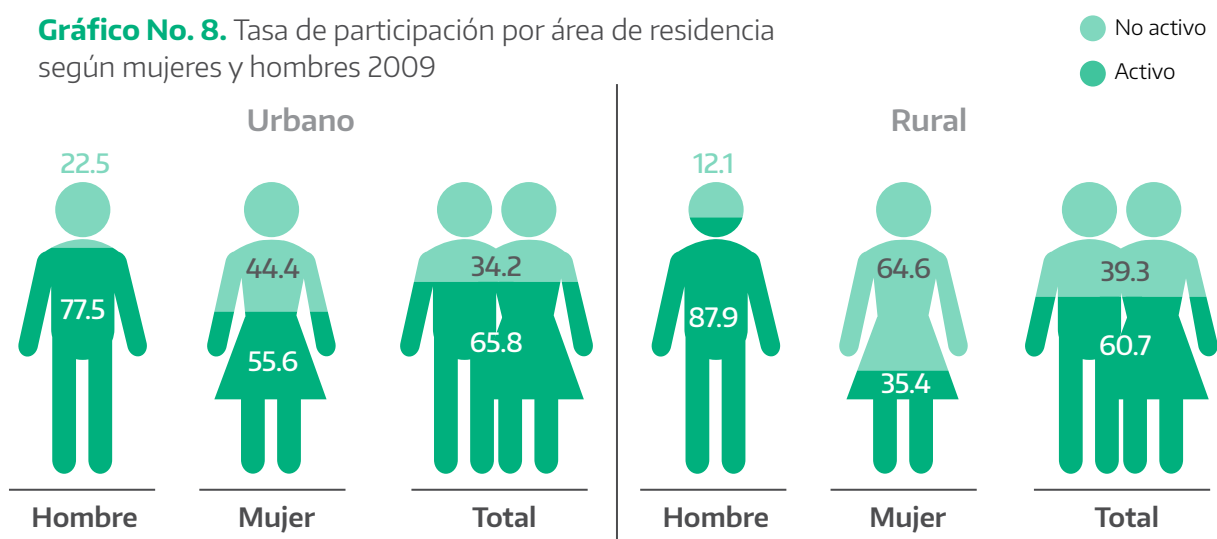


**Cuadro No. 7.** Tasa de participación de mujeres y hombres por área de residencia 2012

Tipo de participación	Urbano			Rural		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
No activo	30.2	69.8	100.0	15.6	84.4	100.0
Activo	52.6	47.4	100.0	64.3	35.7	100.0
<b>Total</b>	<b>46.7</b>	<b>53.3</b>	<b>100.0</b>	<b>52.0</b>	<b>48.0</b>	<b>100.0</b>

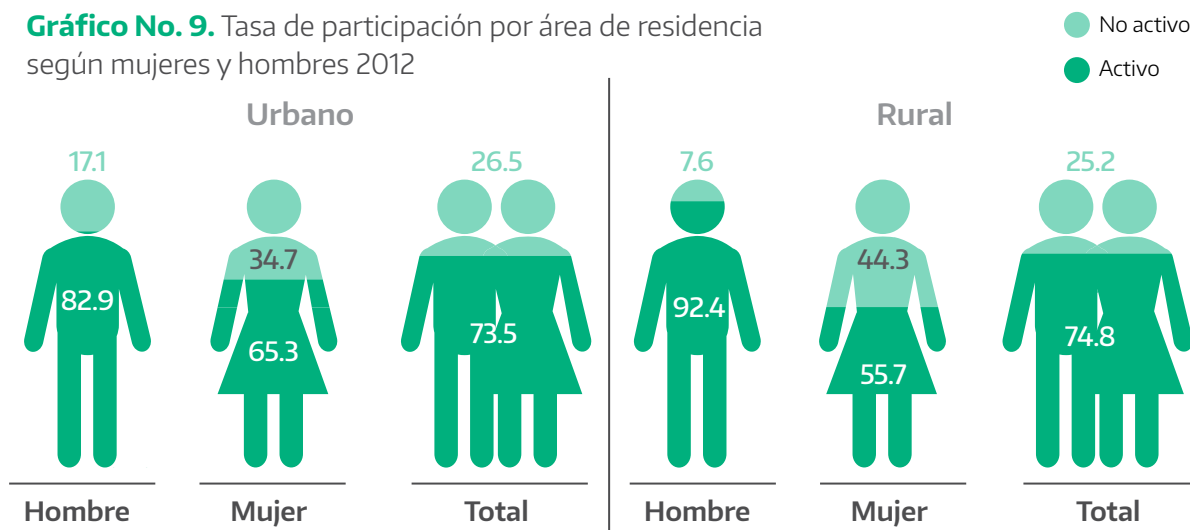
Fuente: Cálculo de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

**Gráfico No. 8.** Tasa de participación por área de residencia según mujeres y hombres 2009



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

**Gráfico No. 9.** Tasa de participación por área de residencia según mujeres y hombres 2012



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

## 2.2.8 Por estado civil

Al considerar la tasa de participación laboral de las mujeres por estado civil el estudio encontró que las mujeres sin pareja tenían mayor participación que las que estaban casadas<sup>16</sup>. Las mujeres cabeza de familia dependían de sí mismas para mantener al núcleo familiar. La tasa de participación fue menor en la primera parte del ciclo de vida, 14 a 24 años, esto

permite presumir que las madres solteras dependen del apoyo económico de su familia para el cuidado de sus hijos e hijas. Las mujeres con hijos/as y sin pareja (no casadas, solteras, divorciadas, separadas y viudas) que se encontraban activas en el mercado laboral fueron cerca del 90 por ciento tanto en el área urbana como rural, cifra que resultó mayor que las informadas para las mujeres sin hijos/hijas no casadas.



**Cuadro No. 8.** Tasa de participación laboral de mujeres por grupos de edad y estado civil, porcentajes

	2009		2012	
	No casada	Casada	No casada	Casada
14-19	17.3	17.4	29.8	34.1
20-24	56.8	40.1	67.1	54.0
25-29	73.3	52.9	84.4	65.5
30-34	78.6	57.4	88.3	70.5
35-39	81.4	59.9	86.6	74.0
40-44	80.4	60.4	86.1	77.3
45-49	77.5	55.3	83.4	74.1
50-54	68.4	50.8	77.1	69.9
55-59	63.2	43.5	71.0	60.2
60 a más	28.0	29.8	41.4	41.4

Fuente: Cálculos de los autores sobre mayores de 13 años a partir de la ECH 2009-2012. Los datos anuales corresponden a promedios de los trimestres disponibles por año. Se considera casados a los que están en uniones de hecho.

16. Casal y Barham (2013).



**Cuadro No. 9.** Tasa de participación laboral y porcentaje de mujeres que trabajan, según área de residencia, estado civil con hijos/as y sin hijos/as, 2009-2012, porcentajes

Área de residencia			No casadas			Casadas		
			2009	2012	Total	2009	2012	Total
Urbana	Sin hijos/as	PEA	83.5	86.2	84.3	63.6	73.9	70.9
		Trabaja	79.8	80.2	80.0	59.0	70.5	65.8
	Madre	PEA	87.8	91.6	89.9	64.6	74.7	70.6
		Trabaja	82.8	87.0	85.3	59.2	69.6	65.4
	Total	PEA	86.5	89.8	88.1	64.4	74.5	70.7
		Trabaja	81.9	84.8	83.6	59.2	69.8	65.4
Rural	Sin hijos/as	PEA	74.5	85.7	77.2	42.5	65.2	56.6
		Trabaja	64.6	83.0	71.5	39.0	60.0	52.7
	Madre	PEA	78.4	90.6	84.8	38.5	61.8	49.8
		Trabaja	74.1	88.2	81.1	36.1	58.9	46.8
	Total	PEA	77.8	89.6	83.4	38.8	62.2	50.4
		Trabaja	72.6	87.1	79.3	36.3	59.0	47.3

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

### 2.3 Uso del tiempo de las mujeres y los hombres

En el sector formal urbano las mujeres con hijos/as, principalmente las que no tenían pareja, tendían a trabajar más horas que aquellas sin hijos/as. En cambio, en el sector formal rural trabajaban más las mujeres sin hijos/as.

No hay marcadas diferencias en las horas que trabajaban las mujeres con las mismas características en el sector formal urbano.

Por otra parte, las mujeres trabajadoras del sector informal tendían a trabajar menos horas que las del sector formal, esta brecha fue mucho mayor entre las mujeres casadas con hijos/as.

Las trabajadoras por cuenta propia tenían cierta flexibilidad para distribuir su tiempo; en especial cuando se trataba de negocios familiares, donde usualmente realizaban su trabajo, las tareas del hogar y el cuidado de los infantes casi de manera simultánea. Precisamente, un indicio de flexibilidad laboral en las trabajadoras por cuenta propia se advertía cuando este grupo de mujeres tendía a trabajar muchas menos horas que aquellas mujeres empleadas/obreras y jornaleras/peones que se encontraban en diferentes tipos de ocupación.

En Nicaragua se encontró que sólo las mujeres con hijos/as ubicadas en el sector informal trabajaban menos horas con relación a las mujeres sin hijos/as, especialmente las casadas o acompañadas. Esto podría estar asociado al grado de flexibilidad en los trabajos del sector informal donde deben combinar el tiempo entre trabajo productivo y reproductivo.



### 2.3.1 La distribución de las tareas al interior del hogar

Según M&R<sup>17</sup>, los hombres informaron trabajar 29.6 horas en diferentes actividades en un día, mientras las mujeres lo hacían por 31.4 horas.

La metodología de uso del tiempo de la encuesta SISMO no capturó las actividades simultáneas, de ahí que la suma de éstas no resulte en 24 horas. Tampoco permitió medir la intensidad del tiempo, pues una hora viendo televisión no es lo mismo que una hora viendo televisión y, a la vez, realizar las tareas del hogar. De hecho esto último es un fenómeno muy común

y extendido que no pudo ser capturado en el levantamiento de la información.

Así mismo, mientras las mujeres realizaban, en promedio, nueve horas de trabajo reproductivo, actividades domésticas y cuidado de personas enfermas o ancianas, los hombres sólo realizaban cinco horas diarias. Incluso, al sumar el trabajo reproductivo con el productivo, los hombres terminaron trabajando sólo 10 horas diarias frente a 12 de las mujeres.

El mayor trabajo reproductivo de las mujeres en comparación con los hombres se presentó en el rango de los 20 a los 24 años: cuatro horas los hombres



**Cuadro No. 10.** Uso del tiempo por grupos de edad y sexo (promedio horas/día)

Tiempo		16-19	20-24	25-34	35-44	45 a más	Total
Hombre	Tiempo reproductivo	3.0	4.0	6.0	6.0	6.0	5.0
	Tiempo productivo	2.0	5.0	6.0	7.0	6.0	5.0
	Descanso y cuidado personal	11.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	Entretenimiento y convivencia	7.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
	Estudio y trabajo social	3.6	2.7	1.1	0.7	0.6	1.6
	Tiempo de viaje	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Mujer	Tiempo reproductivo	6.0	9.0	10.0	9.0	8.0	9.0
	Tiempo productivo	1.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0
	Descanso y cuidado personal	10.0	10.0	9.0	9.0	9.0	10.0
	Entretenimiento y convivencia	7.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
	Estudio y trabajo social	3.4	2.2	0.8	0.6	0.6	1.4
	Tiempo de viaje	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0
Total	Tiempo reproductivo	5.0	6.0	8.0	8.0	7.0	7.0
	Tiempo productivo	1.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0
	Descanso y cuidado personal	11.0	10.0	9.0	9.0	9.0	10.0
	Entretenimiento y convivencia	7.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
	Estudio y trabajo social	3.4	2.2	0.8	0.6	0.6	1.4
	Tiempo de viaje	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0

Fuente: Cálculos de los autores a partir de SISMO XXXIX. Se toma como referencia un día típico.

17. Datos Encuesta SISMO XXXIX, Sistema de Monitoreo de la Opinión Pública, con representatividad nacional.

y nueve horas las mujeres, pero se observó una brecha de horas de trabajo a favor de las mujeres en todos los grupos de edad.

Se puede pensar que el trabajo reproductivo de las mujeres disminuiría al aumentar el nivel socio económico por la posibilidad de contratar servicio doméstico. Sin embargo, las mujeres de este estrato económico igualmente hacían tres horas más de trabajo reproductivo que los hombres, es decir, sólo una hora menos que en los estratos más pobres.

Por otra parte tanto hombres como mujeres, al estar casados o en unión de hecho, duplican sus horas reproductivas, pero mientras las mujeres pasaban de seis a 11 horas, los hombres lo hacían de tres a seis horas. Un efecto parecido se da si se considera el área de residencia. En el área rural las mujeres dedicaban cinco horas más que los hombres a actividades reproductivas. En las zonas urbanas esta diferencia fue de tres horas.

**A pesar de la edad y el nivel socioeconómico persisten los roles de género. En momentos de crisis, como los producidos por el desempleo, las mujeres trabajan dos horas más en actividades reproductivas, mientras que los hombres desempleados dedican al hogar el mismo número de horas que cuando trabajaban. El desempleo para las mujeres es como el trabajo por cuenta propia, dedican las mismas horas al trabajo reproductivo.**

## 2.4 Factores que determinan la inserción laboral de cada género

### 2.4.1 Educación y escolaridad

En Nicaragua la tasa de fecundidad disminuyó de 7.3 nacimientos por mujer a inicios de los 60 a 2.6 en 2011<sup>18</sup>, algo mayor que el promedio de la región (2.3 nacimientos por mujer)<sup>19</sup>.

A partir de los años 90 las mujeres han logrado estudiar más y con ello han alcanzado mayores niveles de escolaridad que los hombres. Sin embargo, su nivel de escolaridad no es proporcional al aumento de su participación laboral.

La escolaridad no es el único factor que interviene en la participación en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, su inserción avanza lentamente a pesar de gozar de mayores niveles educativos.

Por la vía de la oferta influyen factores como la educación. Cuando las mujeres que residen en el área rural completan su educación terciaria o técnica, por ejemplo, sus probabilidades de participar es 26-32 y 30-22 puntos porcentuales, respectivamente, mayor que la de las mujeres que tiene educación secundaria completa<sup>20</sup>.

La educación también fue un factor de peso para las mujeres del área urbana con los mismos niveles educativos, la probabilidad de participar cuando tenían educación terciaria y técnica resultó mayor en 14-17 y 7-8 puntos porcentuales con educación secundaria completa, respectivamente.

Sin embargo, durante el período de estudio, no se observó una relación sistemática entre la educación y la participación laboral de los hombres. Esto no sorprende porque un alto porcentaje de los hombres activos en la fuerza laboral no contaba con ningún nivel de instrucción o bien tenía primaria incompleta.

Esto sugiere que los hombres entran a temprana edad al mercado laboral para apoyar las necesidades financieras del hogar, mientras que para las mujeres la educación es un factor fundamental para conseguir empleo.

18. Banco Mundial (2014).

19. World Development Indicators (2011).

20. Los rangos de los efectos marginales corresponden a todo el período de estudio (2009-2012).

## 2.4.2 La edad

La probabilidad de participación de las mujeres resultó más baja para las más jóvenes y las mayores y fue en aumento con la edad, entre los 25 y 50 años, a medida que las responsabilidades por maternidad y cuidado de los niños y niñas menores disminuían.

Por otra parte, la probabilidad de no participar de las personas adultas mayores fue más alta para los hombres que para las mujeres. Las mujeres, por lo general, trabajaban más años a fin de compensar los bajos o nulos beneficios de retiro que usualmente se pagan en las posiciones lideradas por mujeres, o para resarcir los efectos de menores ingresos con relación a los hombres durante el ciclo de vida.

## 2.4.3 El tipo de hogar

Al inicio de 2009 se observó que cuando un mayor número de personas trabajaba por hogar disminuía levemente, 0.5 puntos porcentuales, la participación de los hombres, y esto no tenía ninguna influencia en la participación de la mujer. Sin embargo, hacia finales de 2012, las mujeres se vieron estimuladas positivamente para participar en dos puntos porcentuales a medida que aumentaba el número de personas que trabajaban por hogar, tanto para el área rural como urbana.

Esta relación podría explicarse por el hecho de que, aunque hay más personas trabajando, los ingresos resultan insuficientes para el sostenimiento del hogar. En este tipo de hogar las mujeres no solo serían vistas como personas activas en el cuidado de los niños/as y las tareas del hogar, sino también como potenciales generadoras de ingresos.

Este resultado sugiere un cambio, no solo en la forma en que se determina la oferta de trabajo de las mujeres, sino también en los roles de género tradicionales, debido a que las mujeres tienen mayor probabilidad de empoderarse una vez insertas en el mercado laboral al encontrarse en nuevos círculos sociales y con un mayor poder de negociación dentro del hogar.

Sin embargo, esto no quiere decir que toda mujer trabajadora sea empoderada. Por lo general las mujeres y las niñas trabajadoras dedican más de su tiempo libre al trabajo reproductivo que los hombres y los niños ocupados. La división de los roles dentro de la familia no cambia necesariamente con la inserción de las mujeres en el mundo laboral y esta situación debe evolucionar.

El aumento del número de personas que no trabajan por hogar tiene un efecto negativo, el signo es constante en todo el período y sus coeficientes han crecido levemente para el caso de las mujeres. El incremento del tamaño de la familia con integrantes que no aportan ingresos (incluso personas de la tercera edad) suele provocar un aumento en las actividades reproductivas del hogar, las que en sociedades patriarcales como la nicaragüense son realizadas, principalmente, por las mujeres. Esto generaría su retiro temporal de la fuerza laboral o, en algunos casos, su inactividad durante todo el ciclo de vida.

Pese a que se observa un cambio estructural en la participación de la mujer con el aumento de personas que trabajan en el hogar, éste se ve igualmente contrarrestado por el efecto del número de personas de la tercera edad y de personas que no trabajan en el hogar.

**Las mujeres se ven más afectadas por la presencia de personas de la tercera edad que necesitan de cuidado.**

## 2.4.4 Las normas sociales

Es complejo medir normas sociales como el machismo, así como las actitudes y valores culturales asociados a éste. El análisis de los datos de las ECH permitió observar algunos comportamientos propios de los roles sociales en una sociedad patriarcal como la nicaragüense. Por ejemplo, el que las mujeres casadas tuvieran entre 12-16 puntos porcentuales menos de probabilidad de participar en el mercado laboral en el área rural, mientras que en el área urbana dicho efecto sea menor alrededor de cinco puntos porcentuales.

Por su parte, los hombres casados tenían mayor probabilidad de participar, especialmente en el área urbana, entre 11-17 puntos porcentuales.

Esto puso en evidencia la creencia tradicional de que las mujeres casadas se especializan en las tareas del hogar y el cuidado de los niños/as, mientras que los hombres atienden las necesidades financieras del hogar en muchas ocasiones por preferencias adaptativas (Nussbaum, 2001), aduciendo que “las mujeres realizan mejor las tareas del hogar” o “el hombre de la casa está hecho para trabajar”.

La idea anterior también se corrobora al observar que las mujeres tenían entre nueve y 18 puntos porcentuales menos de probabilidad de participar en los hogares cuyos jefes eran hombres, en comparación con los hogares con jefas. Este efecto resultó más fuerte en el área rural.

Las jefas de hogar podían optar por insertarse en la fuerza de trabajo para suplir necesidades financieras de la familia. El hecho de que la mujer fuera jefa del hogar aumentaba sus probabilidades de insertarse en 12-18 y 19-24 puntos porcentuales en el área urbana y rural, respectivamente. Estos hogares podían ser más vulnerables en términos de ingresos.

Tal y como sugiere la evidencia empírica tradicional<sup>21</sup>, la presencia de un mayor número de niños/as de 0 a 6 años en el hogar, reducía la probabilidad de participación de las mujeres, aproximadamente 1.2 puntos porcentuales para 2009, 2011 y 2012. Un mayor número de niños/as de 7 a 13 años parecía tener una incidencia positiva en la probabilidad de participación de las mujeres en el área rural; debido, posiblemente, a que en este rango de edad de hijos/as se percibe que son menos dependientes.

Al analizar a profundidad se observó que la presencia de un mayor número de niñas/os de 0 a 6 años, en el hogar, redujo la probabilidad de participar de las muje-

res acompañadas con respecto a las que estaban solas, tanto en el área rural como en la urbana, entre cinco y seis puntos porcentuales.

No se observó una relación sistemática en las probabilidades de participación de las mujeres no casadas, solteras, separadas, divorciadas o viudas, a medida que aumentó el número de niños/as de 0 a 6 años, en el hogar. Esto sugiere la ausencia de políticas públicas como la promoción de centros de atención infantil para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Estos resultados muestran que la mujer aún es vista y, en algunos casos, se ve a sí misma incluso, como una persona activa en el cuidado de los niños/as y las tareas del hogar.

Los pocos cambios positivos observados en la estructura del mercado laboral en el período analizado, como el efecto positivo de la cantidad de personas que trabajan en el hogar sobre la participación de las mujeres, son contrarrestados por los cambios negativos que afectan a la mujer, como es el caso del cuidado de adultos de la tercera edad que, en los últimos años, ha sido el grupo etario de mayor crecimiento poblacional debido a los cambios demográficos.

Esta situación dejó en evidencia la necesidad de diseñar políticas públicas que generen cambios estructurales para cerrar la brecha de inserción laboral entre mujeres y hombres.

Las estimaciones demostraron que es más probable que la mujer participe en la fuerza laboral a medida que aumenta su edad —hasta cerca de los 50 años— y su nivel de escolaridad. En cambio, no se observó el mismo efecto en el caso de los hombres. Esto es consistente con la creencia tradicional en las sociedades patriarcales de que “el hombre de la casa está hecho para trabajar”.

---

21. Véase por ejemplo, Psacharopoulos y Tzannatos (1992).

Por otro lado, comportamientos propios de una sociedad patriarcal como la nicaragüense se constataron al observar que la probabilidad de participación en la fuerza laboral era menor para:

1. Las mujeres casadas o acompañadas;
2. hogares donde aumenta el número de personas de

3. hogares cuyos jefes son hombres; y
4. hogares con mujeres acompañadas donde aumenta el número de niños de 0 a 6 años.

---

## 3. Brechas de ingresos y segmentación del mercado laboral por sexo

Una vez que las mujeres nicaragüenses se insertan en el mercado laboral, condicionadas por los factores de demanda, oferta y normas sociales, pasan a desempeñar una ocupación y a generar ingresos. Sin embargo, su decisión de participar en la fuerza laboral se ve enfrentada a diversos obstáculos y tienden a recibir menores ingresos que los hombres.

En América Latina se han estudiado extensivamente las brechas de ingresos por sexo y sus causas<sup>22</sup>. Los resultados de estas investigaciones muestran que entre inicios de los años 90 y mediados de los años 2000 se produjo una reducción de las brechas salariales por razones de género en la región.

Sin embargo, a pesar de que la mujer ha aumentado considerablemente su participación en el mercado laboral, aún existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. La discriminación contribuye a explicar buena parte de la brecha salarial, pero se reconoce que esta se ha reducido con el tiempo.

En Centroamérica las brechas de ingresos por sexo son relativamente bajas en comparación con el resto de los países de América Latina. A pesar de que las causas que producen las brechas de ingresos en los distintos países del istmo son diferentes, la literatura ha encontrado que factores no observados, que incluyen la discriminación, explican gran parte de éstas, aun cuando en las estimaciones se toman en cuenta las características laborales<sup>23</sup>.

En el caso de Nicaragua diversos estudios dan cuenta de que factores no observados, incluyendo la discriminación, explican gran parte de la brecha media de ingresos entre mujeres y hombres, e incluso en la parte alta de la distribución de ingresos<sup>24</sup>.

### 3.1 Las brechas de ingresos por sexo

Los hombres trabajan un mayor número de horas que las mujeres, en especial en el área rural y en los estratos de ingresos más bajos, como lo muestra el cuadro No. 11. Sin embargo, en estratos de ingresos más altos la diferencia en horas trabajadas entre hombres y mujeres es mucho menor, principalmente en la parte más alta de la distribución de ingresos del área rural. Estas diferencias podrían deberse a que las mujeres de menores ingresos suelen dividir su tiempo entre trabajar, atender las tareas del hogar y cuidar a los niños/as. En cambio, las mujeres de mayores ingresos pueden delegar estas tareas a terceros y trabajar fuera de la casa un mayor número de horas.

En lo que se refiere a la brecha bruta de ingresos mensuales por sexo (la diferencia porcentual del ingreso mensual real de los hombres con respecto al de las mujeres), los datos evidencian que el ingreso mensual real de los hombres fue mayor en más del 30 por ciento que el de las mujeres en 2012, tanto en el área urbana como rural, y fue mayor en la primera, como muestra el cuadro No. 12<sup>25</sup>. La brecha de ingresos por sexo aumentó considerablemente en el período 2009-2012,

---

22. Véase Psacharopoulos y Tzannatos (1992); Atal, Ñopo y Winder (2010); Ñopo y Hoyos, 2010 y Ñopo (2012).

23. Véase Psacharopoulos y Tzannatos (1992); Tenjo, Ribero y Bernat (2005); Atal, Ñopo y Winder (2010) y Enamorado, Izaquirre y Ñopo (2009).

24. Véase Agurto *et al.* (2008); Enamorado, Izaquirre y Ñopo (2009); Atal, Ñopo y Winder (2010) y Ñopo y Hoyos (2010).

25. La brecha bruta de ingresos no controla por características observables. Esto implica que la diferencia promedio de ingresos no toma en cuenta a personas con características similares.

## Recuadro No. 1: Factores que pueden explicar por qué las mujeres ganan menos que los hombres en el mercado laboral

La mayoría de las personas consultadas consideraron que pertenecer a una sociedad patriarcal caracterizada por una marcada división sexual de los roles tiene sus efectos negativos en la esfera laboral, particularmente en la empleabilidad y la capacidad salarial de las mujeres. Las responsabilidades asignadas y asumidas por las mujeres en el hogar, como parte de esta división sexual del trabajo, condicionan su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, cuando las mujeres están activas en el mercado laboral no se reduce su carga en la reproducción social.

Existe la falsa percepción de que las mujeres son menos productivas que los hombres. Esta es una de las razones por las que la cultura androcéntrica y machista otorga mayores facilidades y privilegios a los hombres en el ámbito laboral.

Entre las opiniones sobre por qué las mujeres ganan menos que los hombres destacan:

- La mayor facilidad que tienen los hombres para seguir su formación y capacitación mientras las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar.
- Ser empleadas en las áreas de servicios: cuidados, limpieza, tareas domésticas, en manejo de máquinas (maquila), entre otros, los que, por lo general, son mal remuneradas.
- Los estigmas sociales según los cuales emplear a una mujer conlleva mayores costos para la empresa por una mayor discontinuidad debido a razones de maternidad y los cuidados familiares.
- La creencia de que la mujer no tiene responsabilidades económicas y por lo tanto necesita menos ingresos.
- Mantener la dependencia económica de las mujeres al marginarlas salarialmente.
- La violencia de género que continúa percibiéndose como aceptable y normal y que afecta la autoestima de las mujeres repercutiendo con ello en su desempeño laboral.

Fuente: Respuestas de participantes al seminario *Educación y empleo: Formando talento humano productivo* convocado por FUNIDES, 29 de mayo de 2014.



**Cuadro No. 11.** Número de horas trabajadas al mes por deciles de ingreso, 2009-2012

Decil	Hombres		Mujeres	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
1	102.1	126.5	54.0	57.2
2	149.2	154.6	85.4	84.6
3	172.9	171.4	109.9	106.0
4	191.2	187.1	138.5	139.4
5	202.9	199.9	165.1	169.6
6	209.2	210.4	185.5	193.7
7	210.2	213.4	195.7	201.9
8	211.3	215.4	192.5	200.1
9	214.6	222.1	188.1	199.2
10	210.2	213.6	198.2	218.4

Nota: El grupo que se analiza corresponde a individuos mayores de 13 años. Los datos corresponden al promedio 2009-2012. No se observan cambios radicales en estos mismos datos en cada año.

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

principalmente en el área rural y en la mayor parte de los grupos que se analizan a continuación, los que además presentaron patrones heterogéneos.

En relación a los ingresos por tipo de ocupación se apreció que las mujeres tenían menores ingresos que los hombres en las distintas categorías con excepción de las posiciones directivas en el área rural. Sin embargo, este resultado podría deberse a un problema de subrepresentación, ya que hay pocas mujeres en este tipo de ocupación en el área rural y estas poseen mayores niveles de educación y experiencia en relación a los hombres ubicados en la misma ocupación.

Por otra parte, las brechas más pronunciadas se observaron en las posiciones directivas y profesionales en el área urbana, entre los técnicos y oficinistas del área rural; y entre los trabajadores calificados y no calificados en ambas áreas de residencia, la brecha fue mucho mayor en este último tipo de ocupación.

Con relación a los ingresos por categoría ocupacional se encontraron brechas más amplias entre los empleados/obreros y los trabajadores por cuenta propia en ambas áreas de residencia y entre los jornaleros/peones en el área rural. Se debe agregar que la brecha de ingresos a favor de los hombres entre los trabajadores por cuenta propia fue mayor que el 50 por ciento en 2012; esto evidencia, en parte, la segmentación en el mercado de trabajo y que la mujer ha sido la más afectada por dicha segmentación. Lo anterior puede constatarse al observar que en el sector informal, en 2012, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres fueron del 52.6 y 40.5 por ciento en el área urbana y rural, respectivamente.

En el sector formal la brecha de ingresos fue mucho menor, principalmente en el área rural, 0.80 frente a 15.98 por ciento en el área urbana.

Según el tamaño de la empresa, los hombres tenían mayores ingresos que las mujeres en la micro empre-



**Cuadro No. 12.** Brecha bruta de ingresos por sexo (%), 2009-2012

		Urbano			Rural		
		2009	2012	Total	2009	2012	Total
<b>Total</b>		<b>30.7</b>	<b>37.9</b>	<b>33.6</b>	<b>19.5</b>	<b>34.2</b>	<b>26.4</b>
<b>Tipo de ocupación</b>	Patrones	25.0	15.0	16.6	-10.4	10.2	-7.6
	Directivos	22.3	46.2	31.6	-52.4	-58.9	-56.3
	Profesionales	38.6	30.2	30.6	-5.3	14.0	11.9
	Técnicos y oficinistas	11.3	13.8	12.7	14.4	37.1	26.1
	Trabajadores calificados	58.7	73.9	60.9	126.5	150.0	139.9
	Trabajadores no calificados	21.8	36.9	29.7	6.7	25.0	13.9
<b>Categoría ocupacional</b>	Empleado/ obrero	15.0	20.9	17.6	24.2	21.1	21.8
	Jornalero/ peón	4.8	11.8	7.2	34.4	20.5	24.8
	Empleador	25.0	15.0	16.6	-10.4	10.2	-7.6
	Cuenta propia	54.1	67.5	63.3	35.3	76.5	56.6
	Miembro de cooperativa	24.0	239.9	25.2	-	192.5	69.2
<b>Formal/ informal</b>	Formal	17.7	16.0	16.6	22.0	0.8	6.8
	Informal	42.0	52.6	46.4	17.9	40.5	27.3
<b>Tamaño de empresa</b>	Micro	37.6	45.6	39.5	6.3	28.8	13.7
	Pequeña	6.8	1.3	2.7	0.9	-11.0	-2.3
	Mediana	8.5	14.0	8.6	6.7	1.7	4.6
	Grande	18.7	14.7	19.8	33.6	25.5	29.4

Nota: El grupo que se analiza corresponde a personas mayores a 13 años.

Los datos totales corresponden al promedio 2009-2012.

Fuente: Cálculo de los autores a partir de la ECH 2009-2012 a partir de grupos mayores de 13 años.

sa, especialmente en el área urbana, y en la gran empresa en el área rural. En cambio, en el área rural las mujeres que trabajaban en pequeñas empresas tenían más ingresos que los hombres.

### 3.2 Factores que explican los ingresos por sexo

Los retornos a la educación son positivos y levemente mayores para los hombres en relación con las mujeres, y en el área urbana con respecto al área rural. Se entiende retornos a la educación como el incremento en el ingreso obtenido por un año adicional de estu-

dios. Los diferentes retornos para el área urbana y rural se pueden atribuir al hecho de que en las zonas urbanas el mercado de trabajo es más grande y denso (Wheaton y Lewis, 2002).

En relación a la edad se observó que su efecto en los ingresos aumentó hasta cierto momento en el curso de vida y luego disminuyó paulatinamente. Para el año 2012 se encontró que los hombres que residían en el área urbana no aumentaban su ingreso a partir de los 53 años. En el área rural el máximo de ingresos se da a una menor edad: los 43 años. En el caso de las mujeres la edad máxima para continuar incremen-

tando el ingreso fue de 41 y 43 años en el área urbana y rural, respectivamente. En resumen, a lo largo de su vida los hombres que residían en el área urbana eran quienes podían acumular más ingresos, seguidos por las mujeres y los hombres que vivían en el área rural y las mujeres que residían en zonas urbanas.

Otro rasgo de importancia se refiere a los ingresos por tamaño de empresa. No hubo diferencias marcadas para las mujeres con excepción de aquellas que trabajaban en la gran empresa con respecto a las que trabajaban en la micro empresa, y este efecto fue mayor en el área urbana, 12.6 por ciento en 2012. Los hombres incrementaron su ingreso a medida que aumentó el tamaño de la empresa, y el efecto fue mayor en el área urbana, con excepción de la empresa mediana, cuyo aumento en relación a la microempresa fue mayor para el área rural.

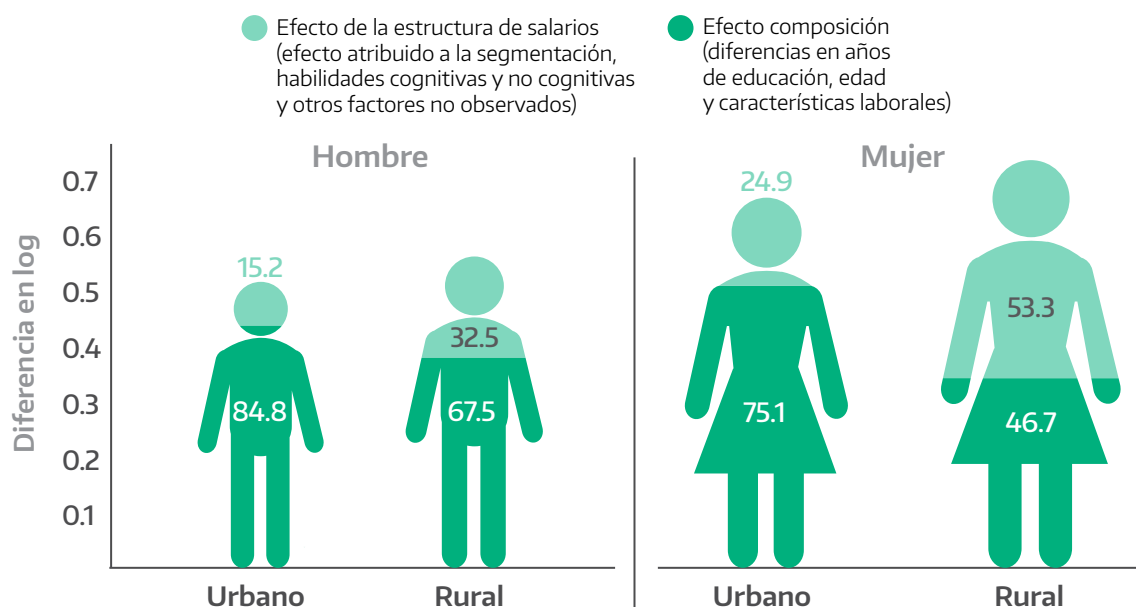
Por tipo de ocupación el estudio encontró que los hombres que trabajaban como patrones tendían a recibir ma-

yores ingresos que los/las profesionales, en especial en el área urbana. Para las mujeres, en cambio, no se observaron diferencias marcadas en este tipo de ocupación. Las/os directivos/as que residían en zonas urbanas, tanto hombres como mujeres, ganaban más que los/as profesionales, en alrededor de 24 por ciento. Por su parte, las/os técnicos y oficinistas, trabajadores calificados y trabajadores no calificados tendían a ganar menos que los/as profesionales, principalmente en el caso de los hombres que eran trabajadores no calificados.

Hay evidencias a favor de la segmentación del mercado laboral en el sector informal y formal. Al comparar a personas con características similares de educación, edad, tamaño de la empresa en la que trabajan, tipo de ocupación, entre otros, se encontró que si uno de ellos trabajaba informalmente recibía un menor ingreso que el que lo hacía en el sector formal.

Aunque dicha segmentación se observó tanto en el área urbana como en la rural, para hombres y para mujeres,

**Gráfico No. 10.** Brecha de ingresos promedio por sectores formal/informal: descomposición (Oaxaca-Blinder, 2012)



**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

la informalidad castiga casi el doble en el área rural y afecta más a las mujeres. Esto se pudo constatar al observar que en 2012 la penalización por informalidad para los hombres era de 7.9 y 18.4 por ciento en el área urbana y rural, respectivamente, y para las mujeres fue de 16.8 a 39.9 por ciento, en el área urbana y rural, respectivamente. En el área rural, las diferencias de ingresos entre el sector formal e informal para el caso de las mujeres estaban determinadas en poco más del 50 por ciento por las diferencias en retornos, que incluían el efecto de la segmentación.

### 3.3 Factores que explican las brechas de ingresos por sexo

Se observó que las diferencias de ingresos por hora a favor de los hombres eran mayores en el área urbana que en la rural. En particular la brecha de ingresos por sexo en el área urbana aumentó durante el período 2009-2012, mientras que en el área rural esta brecha era significativa y creciente a partir de 2011.

Para el área urbana la diferencia de ingresos se debió en casi un 100 por ciento al efecto de la estructura de salarios, que incluyó el efecto de la discriminación y otros factores no observados. En el área rural, a pesar de que no se observaron diferencias significativas entre los ingresos de los hombres y las mujeres en los años 2009 y 2010, se identificó que las mujeres tenían mayores dotaciones en términos de características, especialmente en capital humano.

En cambio, para los años 2011 y 2012, la brecha de ingresos a favor de los hombres en el área rural fue significativa y para 2012 se determinó principalmente por el efecto de la estructura de salarios, lo que evi-

denzó que los hombres han ido alcanzando a las mujeres en términos de características, incluso en años de educación.

Al analizar la descomposición detallada del efecto de la estructura de los salarios se encontró que en el área urbana había mayores retornos a la educación para los hombres que para las mujeres durante todo el período en estudio. Sin embargo, en el área rural no pareció haber diferencias significativas en los retornos a la educación entre ambos grupos.

Otro rasgo de importancia fue la diferencia en los retornos por trabajar en el sector informal. Las mujeres que laboraban en el sector informal enfrentaban mayor discriminación, especialmente en el área rural. Este resultado fue consistente con la descomposición de las diferencias de ingresos entre los sectores formal e informal presentada en la sección 3.2.

Para 2012 las diferencias de ingresos en el área urbana también se mantuvieron favorables a los hombres en toda la distribución de ingresos en comparación con el año 2009. La brecha más pronunciada se observó en la parte baja de la distribución lo que se explica, en mayor medida, en las diferencias en las características observables. En la parte alta de la distribución casi toda la brecha de ingresos estuvo determinada por el efecto de la estructura de salarios. No obstante, para las mujeres de más altos ingresos el efecto de la discriminación y otros factores no observados se redujo entre 2009 y 2012. En contraste, para 2012, en el área rural se encontró la presencia de un “efecto suelo pegajoso”, que es determinado por diferencias en características observables.

---

## 4. Desajustes por calificaciones

Una de las características de los mercados laborales de los países en desarrollo es la alta heterogeneidad de los sectores que los componen. Esta cualidad estructural ha sido centro de debates y preocupación para la aplicación de políticas públicas.

La alta heterogeneidad también es percibida como el reflejo de una débil vinculación entre la oferta y la demanda de trabajo. Esto ha generado un creciente interés en el estudio de fenómenos sociales como la informalidad y los modelos duales, el cuenta-propismo y el emprendedurismo, entre otros.

En las últimas décadas se dio la mayor inserción de la mujer y el aumento de su nivel educativo. Esta situación originó una preocupación alrededor de los posibles efectos del desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo sobre los ingresos.

El aumento de la educación explica parte de la mayor inserción de la mujer y la determinación de sus ingresos. Sin embargo, en un contexto de no correspondencia entre la formación de la persona y los requerimientos del puesto de trabajo donde se desempeña, lo que se conoce como desajuste por calificaciones (Espino, 2011), no siempre se obtiene el mismo efecto positivo sobre los ingresos.

La calificación como “vínculo entre educación y trabajo” (Espino, 2011) evoca la pregunta acerca de si la posible falta de correspondencia entre la formación de la persona y los requerimientos de su puesto de trabajo termina explicando parte de los ingresos entre mujeres y hombres.

### 4.1 Características del desajuste por calificaciones

En promedio, en el cuatrienio 2009- 2012, más de la mitad de los ocupados en Nicaragua, 61.10 por ciento, tenía menos años de educación que los que requerían sus respectivas ocupaciones. Es decir, estaban subcalificados. Por otra parte, el 22.38 por ciento de los ocupados poseía más años de educación que los requeridos, es decir estaban sobrecalificados. Dicho de otra manera, los resultados mostraron que apenas el 16.52 por ciento de los ocupados se encontraba adecuadamente calificado.

A través de los años se puede observar que mientras la subcalificación ha tendido a disminuir, aunque levemente, la sobrecalificación ha aumentado. Como resultado, el comportamiento del porcentaje de ocupados adecuadamente calificados se mantuvo relativamente constante al pasar de 16.64 a 16.66 por ciento durante el cuatrienio de estudio. Dicho comportamiento puede reflejar el aumento de los años de educación promedio del nicaragüense junto a una estructura económica rígida y concentrada en agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, industria manufacturera, comercio, hoteles y restaurantes, que representa en promedio alrededor del 48 por ciento del PIB durante 2009-2012.

En cuanto al comportamiento promedio de la sobrecalificación y la subcalificación por sexo durante el período 2009-2012, la sobrecalificación fue 5.54 puntos porcentuales mayor para las mujeres y la subcalificación fue mayor para los hombres en alrededor de 9.97 puntos porcentuales. El 25.54 por ciento de las mujeres estaba sobrecalificado y el 55.42 por ciento estaba subcalificado, para el caso de los hombres 20 y 65.69 por ciento respectivamente. En general, el grado

**Gráfico No. 11.** Caracterización del desajuste por calificaciones

	2009	2010	2011	2012	Promedio
<b>Adecuado</b>	16.6	16.4	16.5	16.7	16.5
<b>Sobrecalificación</b>	21.5	22.1	22.9	22.8	22.4
<b>Subcalificación</b>	61.9	61.5	60.6	60.5	61.1
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

de desajuste de los hombres era de 85.39 por ciento frente a 80.96 por ciento en el caso de las mujeres.

En 2012 aún persistían diferencias por sexo, se observó una disminución en la brecha de sub calificación a favor de los hombres, de 12.48 puntos porcentuales en 2009 a 7.21 puntos porcentuales en 2012.

Así mismo, la brecha de sobrecalificación a favor de la mujer disminuyó de 7.04 puntos porcentuales en 2009 a 3.34 en 2012. Esta relativa nivelación, tanto en sobrecalificación como en subcalificación, se dio por la disminución continua de la subcalificación del hombre y un leve aumento de la subcalificación de la mujer.

#### 4.1.1 Por área de residencia

Al analizar la evolución del desajuste por área de residencia se encontró que, en promedio, 21.42 por ciento estaba adecuadamente ubicado en el área urbana y solo 7.90 por ciento lo estaba en el área rural. A pesar de que en ambas áreas prepondera la subcalificación,

en el área rural dicho porcentaje alcanzó el 84.50 por ciento frente a 47.80 por ciento en el área urbana.

El alto desajuste pudo haber estado influido por la alta concentración de ocupados en actividades primarias en el área rural, donde laboraban personas poco calificadas.

El desajuste total se mantuvo más constante en el área rural que en el área urbana, lo que resultó congruente con el menor crecimiento en los años de educación en el área rural en relación a la urbana.

Mientras en el área urbana la subcalificación disminuyó 4 por ciento desde 2009, en el área rural solo alcanzó 1 por ciento y el nivel de sobrecalificación creció en 8 por ciento en el área urbana y 1 por ciento en la rural.

Por otro lado, se observó cierta heterogeneidad en las brechas por sexo en relación a la sub y sobrecalificación por área de residencia. En promedio, en el área urbana

49.40 por ciento de los hombres ocupados se encontraba subcalificado y 29.98 por ciento sobrecalificado.

Para el caso de las mujeres urbanas, el porcentaje de subcalificación y sobrecalificación fue de 46.13 por ciento y 31.62 por ciento, respectivamente.

En el área rural, para los hombres la subcalificación representó 86.85 por ciento y la sobrecalificación solo 6.60 por ciento, mientras que para las mujeres la subcalificación y la sobrecalificación representaron 79.71 y 9.63 por ciento respectivamente.

Mientras que en la subcalificación la brecha entre hombres y mujeres en el área rural era 3.86 puntos porcentuales mayor que la brecha en el área urbana,

en la sobrecalificación la brecha entre hombres y mujeres en el área rural era mayor que la del área urbana solamente en 1.38 puntos porcentuales.

#### 4.1.2 Por grupos de edad

La teoría de la movilidad laboral establece que a medida que la persona envejece, sea hombre o mujer, tiene una menor probabilidad de estar sobrecalificado, puesto que alcanza la experiencia necesaria para tener una mejor posición<sup>26</sup>.

En las edades de 25 a 29 años los hombres tenían una sobrecalificación de 31,32 por ciento y en el grupo de edad de 60 años y más la sobrecalificación era de apenas 5,64 por ciento.

**Gráfico No. 12.** Caracterización de la sobrecalificación por grupo de edad y sexo



**Fuente:** Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.

La mujer tenía mayor sobrecalificación, 40.48 por ciento, en las edades menores y terminó acercándose hacia el porcentaje de sobrecalificación del hombre. Dicha convergencia comenzó a ser visible desde los 50 años.

La mayor brecha de sobrecalificación a favor de las mujeres no solo se encontraba en las edades iniciales de 25-29 años (cuya brecha a favor de las mujeres alcanzó los 9.51 puntos porcentuales), sino también en el rango de 35-39 años (con una brecha de 9.45 puntos porcentuales).

La subcalificación resultó mayor a medida que aumentaba la edad, para hombres y mujeres, con mayores niveles iniciales para los hombres y una cierta convergencia en el caso de las mujeres a medida que aumentaba la edad y se acercaba a los 60 años.

Los niveles de adecuación a lo largo del ciclo de vida se mostraron estables para ambos sexos, por lo que, aun ante la falta de datos de panel, este comportamiento exhibió cierta evidencia de la naturaleza permanente del desajuste y el incumplimiento de la teoría de la movilidad social para el caso nicaragüense.

### 4.1.3 Otras características del desajuste

Al analizar el desajuste en otros grupos, tales como sectores económicos, ocupaciones, categoría ocupacional, tamaño de empresa, sectores formal/informal y público/privado, se observaron patrones heterogéneos, los que son discutidos, brevemente, a continuación:

- Por **tipo de ocupación**: La mayor subcalificación en ambos sexos se encontró entre los agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros, en más del 90 por ciento, y trabajadores/as no calificados/as en más del 48 por ciento. La subcalificación también fue preponderante entre las trabajadoras de los servicios y vendedoras, mientras que entre los hombres esta
- se presentó entre los operarios, oficiales, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera y de la construcción. La mayor sobrecalificación se presentó con más frecuencia en los empleados de oficina para ambos sexos y la adecuación predominó más entre los profesionales, universitarios, científicos e intelectuales, en más del 78 por ciento para ambos sexos.
- Por **sector económico**: La mayor subcalificación tanto para hombres como para mujeres se dio en el sector primario (agropecuario, forestal y pesquero), representó más del 70 por ciento de las personas ocupadas en el sector. Sin embargo, para el caso de las mujeres también se observó una fuerte subcalificación en el sector manufacturero, en hoteles y restaurantes, en más del 70 por ciento. La sobrecalificación predominó más en el sector de la intermediación financiera, con 39 por ciento para los hombres y 54 por ciento para las mujeres. El sector con mayor porcentaje de personas adecuadamente calificadas fue el de la enseñanza, con 53 por ciento para los hombres y 57 por ciento para las mujeres. En el sector de intermediación financiera el 40 y 35 por ciento de los hombres y mujeres, respectivamente, estaban adecuadamente calificados.
- Por **categoría ocupacional**: La subcalificación resultó más pronunciada para ambos sexos entre las personas trabajadoras por cuenta propia y las empleadoras. La sobrecalificación y adecuación se dio más entre empleados/as y obreros/as.
- Por **formalidad**: En los sectores formal e informal la principal diferencia en el desajuste se encontró en la subcalificación, donde la proporción de subcalificados en el sector informal representó el doble con respecto al sector formal. En este sector el desajuste se distribuyó más equitativamente entre subcalificados y sobrecalificados. Las mujeres

---

26. Sicherman (1991); Sicherman y Galor (1990).

tenían mayor adecuación en sus calificaciones en el sector formal.

- Por **tamaño de la empresa**: La sobrecalificación y adecuación aumentó con el tamaño de la empresa para ambos sexos. Existía una mayor sobrecalificación para las mujeres en las empresas de 1 a 9 trabajadores/as, mientras que en las empresas de 9 trabajadores/as y más el nivel de sobrecalificación no era significativamente diferente entre ambos sexos.
- Por pertenencia al **sector público o privado**: En el primero había un mayor porcentaje de ocupados/as adecuados/as y sobrecalificados/as, principalmente en el caso de las mujeres. La subcalificación para ambos sexos era mayor en el sector privado. En este sector la sobrecalificación se prestó a mucha variación dado el tamaño de la empresa. El nivel de sobrecalificación de las empresas privadas grandes fue más cercano al del sector público. En

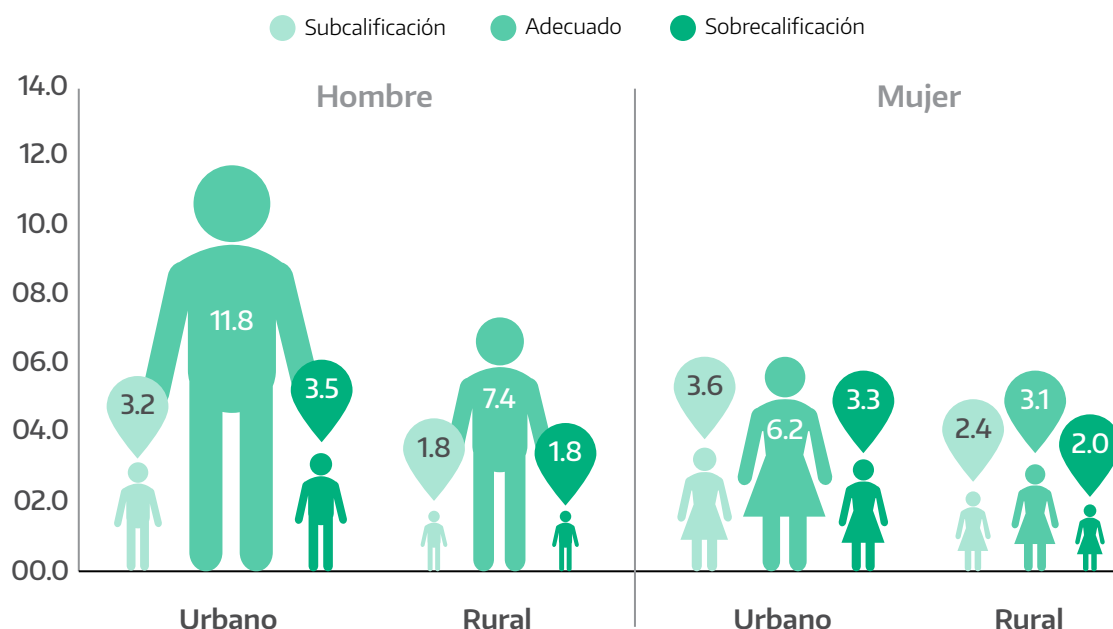
este último sector el nivel de adecuación, en promedio, fue más alto que en el sector privado, independientemente del tamaño de la empresa.

## 4.2 El efecto del desajuste sobre los ingresos de hombres y mujeres

La tasa de retorno de la educación se define como el porcentaje en que aumentan los ingresos de las personas trabajadoras, de acuerdo a cada año adicional de educación que han agregado a su currícula, manteniendo las demás características constantes.

Sin embargo, dicho retorno puede variar de acuerdo al puesto de trabajo en el que se encuentra la persona. Si el aumento de la educación no corresponde con las exigencias del puesto de trabajo, recibe una menor tasa de retorno por su educación, a este fenómeno se le conoce como desajuste por calificaciones. En otras palabras, un año de educación adicional que no es requerido por

**Gráfico No. 13.** Tasa de retornos de educación para hombres y mujeres según desajuste por calificación.



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la ECH 2009-2012.



el puesto de trabajo donde se encuentra la persona, se traduce en un aumento del ingreso no en la misma proporción que si fuera requerido por dicho puesto.

En Nicaragua, aquellas personas que estaban en puestos que requerían una mayor educación (subcalificación) o una menor educación (sobrecalificación) obtuvieron una tasa de retorno menor que la de aquellas que estaban en puestos que requerían dicho aumento de educación. El análisis de las ECH mostró que esta tasa de retorno por el aumento de un año requerido

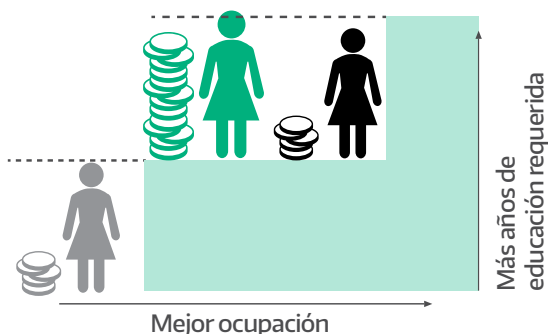
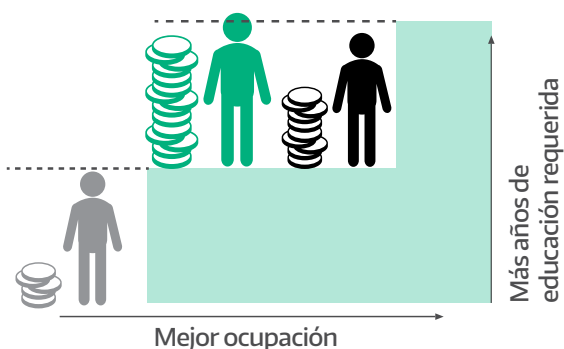
fue de un 12 por ciento para los hombres urbanos, 8 por ciento para los hombres rurales, 6 por ciento para las mujeres urbanas y 3 por ciento para las mujeres rurales (ver gráfico).

El gráfico muestra que la discriminación hacia las mujeres se expresa con la diferencia en los retornos por años requeridos de educación. Es decir, si se compara a un hombre a una mujer en puestos adecuados a su nivel educativo el hombre posee una mayor tasa de retornos que la mujer.

El tamaño de la figura del hombre y la mujer representa sus años de educación. Cada escalón representa una ocupación, mientras más alto el escalón más años de educación requiere dicha ocupación.

El hombre y la mujer en gris, y el hombre y la mujer en verde, están a la misma altura del escalón correspondiente. Adecuadamente ocupados.

El hombre en negro, con el mismo nivel educativo que el hombre en gris, **gana más** porque está en un cargo de mayor requerimiento aunque está subcalificado para el puesto.



La mujer en negro, con igual nivel de educación que la mujer de gris, **gana igual** aun teniendo un puesto de mayor requerimiento.

En definitiva, cuando un hombre asciende a un puesto de mayor requerimiento aunque esté subcalificado, su remuneración se incrementa. Situación que no se da en el caso de las mujeres subcalificadas en puestos superiores.

Por otro lado, los bajos retornos de subcalificación y sobrecalificación parecieran afectar a ambos grupos. Esto podría sugerir que las mujeres están sobrecalificándose a fin de obtener un ingreso similar al de los hombres.

Otro hallazgo aún más interesante se refiere a las personas subcalificadas en el sector urbano. En el caso de

los hombres, los subcalificados ganan un poco más que aquellos con su misma educación, pero en un puesto adecuado. Para las mujeres subcalificadas no es el mismo caso expuesto, pues a pesar de estar subcalificadas no ganan más que aquellas que cuentan con su misma educación pero en un puesto adecuado (ver imagen).

## Recuadro No. 2: Factores que explican la sobrecalificación y subcalificación de las personas trabajadoras

La mayoría de las personas consultadas expresaron que la subcalificación es un reflejo de la brecha educativa que existe en los sectores más vulnerables, la diferencia de acceso, calidad y diversidad educativa entre la población del ámbito rural y la población del ámbito urbano, la migración campo-ciudad, la falta de pertinencia del sistema educativo y el tipo de formación en relación a las necesidades laborales existentes.

La sobrecalificación se debe al desequilibrio que existe entre la oferta y la demanda, mayor demanda que oferta de trabajo.

Otras causas destacadas fueron:

- La brecha educativa que existe en los sectores más vulnerables, especialmente del ámbito rural.
- La falta de pertinencia del sistema educativo con el ámbito laboral. Las nuevas necesidades y demandas en los puestos de trabajo no son tomadas en cuenta por el sistema educativo.
- El desbalance entre el ingreso de jóvenes a la universidad y a la educación técnica y vocacional, y entre los planes educativos y la demanda laboral.
- La excesiva informalidad en el sector agropecuario. La falta de profesionalización y formalización del sector.
- El bajo valor asignado al trabajo en el sector agropecuario a pesar de ser agrícola el país, lo que se refleja en bajos salarios.
- La falta de opciones laborales para profesionales con mayor calificación. El desarrollo de empresas más tecnificadas y vinculadas a corrientes mundiales es sumamente limitado en Nicaragua.
- Las escasas oportunidades de capacitación técnica para las mujeres en trabajos no tradicionales.

Fuente: Respuestas de participantes al seminario *Educación y empleo: Formando talento humano productivo* convocado por FUNIDES, 29 de mayo de 2014.

---

## 5. Efectos de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres

A pesar de que las mujeres nicaragüenses han aumentado considerablemente su participación en el mercado laboral, especialmente en el área rural, la brecha de ingresos por sexo continúa ampliándose. Ahora bien, casi todas las mujeres que trabajan son madres, y en su mayoría tienen dos o más hijos/as. La situación se agrava para las mujeres con hijos/as, ya que los costos generados para las madres al dividir sus actividades entre el trabajo remunerado y el reproductivo pueden resultar en menores ingresos para ellas. A la diferencia de ingresos entre las mujeres con hijos/as (quienes ganan menos) y las mujeres sin hijos/as se le conoce como brecha familiar.

### 5.1 Brecha familiar bruta

La brecha familiar bruta se calcula como la diferencia porcentual del ingreso mensual real de las mujeres con hijos/as en comparación con el de las mujeres sin hijos/as. Durante el período 2009-2012, esta brecha reveló que, en general, la distribución del ingreso fue desigual entre el sector formal y el informal y la brecha familiar tendía a ser diferente en varios puntos de la distribución.

En el sector informal la brecha de ingresos en favor de las mujeres sin hijos/as pareció ser evidente a lo largo de la distribución, mientras que en el sector formal los ingresos eran mayores para las mujeres sin hijos/as en la parte alta de la distribución de ingresos. Este resultado podría indicar la presencia de “techos de cristal”, es decir, una mayor brecha familiar en la parte superior de la distribución.

En lo que se refiere a la brecha familiar bruta promedio, los datos evidencian que el ingreso mensual de las mujeres con hijos/as era aproximadamente un 15

por ciento menor que el de las mujeres sin hijos/as, tanto en el área urbana como rural.

La brecha familiar bruta resultó ser levemente mayor en el sector informal que en el formal. La brecha en favor de las mujeres sin hijos/as fue grande entre las jornaleras/peones del área urbana y las mujeres que trabajan por cuenta propia en el área rural.

Por tamaño de empresa se observó que la brecha familiar bruta fue mucho mayor en las empresas grandes y entre las mujeres rurales que trabajaban en empresas medianas.

Por tipo de ocupación, las mayores diferencias de ingresos en el área urbana se observaron entre el personal de dirección, las profesionales científicas e intelectuales y las oficiales, operarias y artesanas. En cambio, en el área rural la brecha fue mayor entre las profesionales científicas e intelectuales, las empleadas de oficina, las trabajadoras agropecuarias y las trabajadoras no calificadas.

Por categoría de educación las diferencias más grandes se observaron en el área rural entre las mujeres sin escolaridad y con educación secundaria. Pero no pareció haber un patrón de comportamiento en las diferencias de ingresos entre las mujeres con y sin hijos/as por grupos de edad.

#### 5.1.1 Factores que explican la brecha familiar

Es importante investigar si la brecha familiar se debe a diferencias en las características, habilidades y comportamientos, o bien a discriminación, y otros factores no observados, hacia las madres por parte de los empleadores.

Considerando la estructura del hogar, en el área urbana existía una brecha familiar total de 10.18 por ciento para las mujeres con dos o más hijos/as y de 7.4 por ciento, 3.2 por ciento y 6.5 por ciento para aquellas que tenían hijos/as menores de 7 años, de 7 a 12 años o de 13 a 17 años, respectivamente<sup>27</sup>. La brecha de ingresos por maternidad en el área urbana está explicada en aproximadamente 88 por ciento por diferencias en las características observables, de la cual un poco más de un tercio es determinado por las diferencias en años de educación. Por otro lado, en el área rural se encuentra la presencia de una brecha familiar total para aquellas mujeres con hijos/as menores de 7 años o de 7 a 12 años.

Sobre la brecha familiar en los sectores formal e informal se observó que las mujeres con hijos/as que trabajan en el sector formal ganaban significativamente menos que las mujeres sin hijos/as tanto en el área urbana como rural. La mayor diferencia fue en esta última área. Dicha brecha estaba determinada por diferencias en características observables, principalmente por la brecha en años de educación. Por otra parte, no se encontraron diferencias, estadísticamente significativas, en los ingresos de las mujeres con y sin hijos/as en el sector informal, pero la segmentación ya penaliza más a las mujeres que a los hombres, especialmente en el área rural.

De hecho, las mujeres se concentran principalmente en el sector informal y en este sector ganaban 17.2 y 47.5 por ciento menos ingresos que las trabajadoras del sector formal en el área urbana y rural, respectivamente. Al calcular las fuentes de las diferencias de ingresos de las mujeres entre los sectores formal e informal se encontró que para el área urbana la brecha de ingresos en favor de las mujeres que trabajaban en el sector formal estaba explicada en 74.3 por ciento por diferencias en las características observables y 25.7 por ciento por factores no observados, que incluyen el efecto de la seg-

mentación. En cuanto al área rural, la situación fue distinta, ya que 66.2 por ciento de la brecha de ingresos en favor de las mujeres que trabajaban en el sector formal se debió al efecto de la estructura de salarios, lo cual sugirió que la segmentación era mayor en esta área.

Un hallazgo interesante fue saber que en el área rural las mujeres que trabajaban en el sector informal y que tenían hijos e hijas de 7 a 12 años ganaban más que las mujeres sin hijos/as. Esto podría sugerir que estas mujeres con hijos/as pueden tener en sus hogares más apoyo para las tareas del hogar, lo que les permitiría una mayor concentración de tiempo y energías en el mercado laboral.

El grado de penalización de ingresos por maternidad varía entre diferentes grupos de mujeres. Por ejemplo, entre el resto de las mujeres y las madres de dos hijos/as o más que trabajaban en el sector formal la brecha estaba explicada por características observables, mientras que no parecía haber diferencias significativas entre el resto de las mujeres y las madres de un hijo/a.

También se observó que en el área urbana la diferencia de ingresos en favor de las mujeres sin hijos/as era mayor a medida que se avanzaba en la distribución. En particular, había evidencia de “techos de cristal”, ya que la brecha familiar era mayor en la parte superior de la distribución. Al igual que el resto de estos resultados, la brecha de ingresos en la distribución se encontraba explicada principalmente por diferencias en las características observables. Se debe agregar que el efecto composición de la brecha familiar para el área urbana en el percentil 90, se explicaba en aproximadamente 67 por ciento por diferencias en capital humano (educación y edad).

Por otra parte, en el área rural no hubo evidencia clara de una brecha familiar en la distribución de ingresos,

---

27. De acuerdo con Anderson *et al.*, 2003, la brecha familiar total (o de ingresos total por maternidad) incluye los efectos directos e indirectos (experiencia, comportamientos, heterogeneidad no observada, discriminación) de los niños/as en los ingresos.

aunque se encontraron diferencias significativas y crecientes en las características observables en favor de las mujeres sin hijos/as del percentil 50 en adelante.

Para concluir, el efecto de la estructura de salarios, que incluyó el efecto de la discriminación, no fue significativo en la mayor parte de las estimaciones al controlar todas las características observables consideradas. Esto sugirió que no había un efecto directo de la maternidad en los ingresos de las mujeres.

Sin embargo, dicho resultado no implicó que no pueda haber discriminación hacia las mujeres con hijos/as. El hecho de que las mujeres con hijos/as tuvieran menores dotaciones en términos de características, en especial en años de educación, sugirió que enfrentan discriminación antes de ingresar al mercado laboral, por ejemplo, en el acceso a educación, o bien ya eran altamente penalizadas por la segmentación formal/informal.

---

## 6. Conclusiones

Esta investigación corroboró que a pesar de la mayor inserción de las mujeres y el aumento de su nivel educativo, no se observan cambios sustanciales en los roles patriarcales en la sociedad nicaragüense, ni avances significativos en términos de discriminación de ingresos en promedio en el mercado laboral. Este último caracterizado por la segmentación y alta informalidad.

Al insertarse como fuerza laboral, para las mujeres no solo es importante la educación formal y la edad, sino que también entran en juego la consideración de su estado civil, la maternidad, la jefatura del hogar, la pertenencia al grupo familiar de personas que demandan cuidados —como ancianos, niños y enfermos o discapacitados— y aquellas personas que aportan ingresos. Un hallazgo en particular es que las mujeres acompañadas que tienen niños/as de 0 a 6 años tienen menos probabilidades de ingresar a la fuerza de trabajo.

Por otro lado, pese a que hay un cambio estructural en el efecto del número de personas que trabajan sobre la participación de la mujer que va de no significativo en términos estadísticos a positivo y estadísticamente significativo, el cambio en el efecto del número de personas que no trabajan en el hogar y la cantidad de personas de la tercera edad es mucho mayor y creciente en el caso de este último.

Así mismo, estos factores condicionantes de los efectos positivos de la educación, principalmente los referentes a la economía del cuidado, se mantuvieron a pesar del nivel socioeconómico o nivel educativo de las mujeres, como se comprobó a través de la discusión del uso del tiempo por diferentes categorías. El uso del tiempo mostró además que aun en períodos de crisis del hogar, cuando los hombres y las mujeres están desempleados/as, los hombres igualmente dedican pocas horas a actividades reproductivas como cuando esta-

ban trabajando, las mujeres en cambio realizaban más trabajo reproductivo al estar desempleadas.

Pese a su esfuerzo educativo las mujeres se enfrentan a las diferencias de ingresos con relación a los hombres. La brecha de ingresos en favor de los hombres resulta mayor en el área urbana. En esta última aumentó durante el período 2009-2012, determinada casi en un 100 por ciento por el efecto de la estructura de salarios, que incluye el efecto de la discriminación y otros factores no observados. Dicho comportamiento a lo largo de la distribución de ingresos reveló, para el caso urbano en 2012, que la brecha era más alta entre los estratos de menores ingresos (efecto suelo pegajoso), en gran medida por diferencias en las características observables, pero en los estratos más altos de ingreso el efecto de la discriminación y otros factores no observados era mayor (efecto techo de cristal), aunque se redujo entre 2009 y 2012.

Antes del año 2011 las características de la mujer rural compensaban el efecto de la estructura de salarios (discriminación y características no observables), pero al converger dichas características entre mujeres y hombres, a partir de 2011, las brechas de ingresos se tornaron significativas y crecientes. En 2012 fueron explicadas por el efecto de la estructura de salarios. En el mismo año, al analizar la distribución de ingresos, se hizo evidente el efecto suelo pegajoso en el área rural, que está determinado por diferencias en características observables.

Al profundizar el análisis del vínculo entre la educación y las ocupaciones se encontró que solo 16 por ciento de las personas ocupadas estaba adecuadamente calificado y que prevalecía la subcalificación por encima de la sobrecalificación. La mayor subcalificación se presentó en el sector primario, que

resultó ser importante en términos de producción y exportación para el caso de Nicaragua, por lo que podría considerarse una de las causas de su bajo desempeño. Otros sectores considerados como de los mejor remunerados, tal es el caso de manufactura o intermediación financiera, mostraron altos niveles de sobrecalificación. El sector con menor desajuste tanto para hombres como para mujeres fue el de la enseñanza. Se observó la persistencia del desajuste a través del tiempo y en diferentes grupos de edad para ambos sexos, lo que puede evidenciar que no es un fenómeno temporal de movilidad laboral.

Aunque las mujeres presentaron mayor sobrecalificación que los hombres, se identificó que la discriminación hacia la mujer se da por la diferencia en los retornos por años requeridos de educación pero no por las diferencias en los retornos de años de subcalificación o sobrecalificación. Por tanto, si la mujer obtiene un ingreso cercano al del hombre podría estarlo compensando con años de sobrecalificación. Así mismo, las mujeres que estaban subcalificadas no tenían mayores ingresos que aquellas que tenían sus mismos años de educación, pero que estaban adecuadamente calificadas; es decir, en posiciones de tareas menos complejas. Esta situación no resulta alentadora si se toma en cuenta que la mayor parte de las mujeres ocupadas se encontraba subcalificada. Los hombres subcalificados, en cambio, tenían mayores ingresos que aquellos que estaban adecuadamente calificados y tenían sus mismos años de educación.

Además de la diferencia en reconocimiento de esfuerzos educativos, la penalización por informalidad castiga mucho más, casi el doble, en el área rural, y afecta más a las mujeres. Se encontró que en el área

rural las diferencias de ingresos entre el sector formal e informal para el caso de las mujeres estaban determinadas en poco más del 50 por ciento por las diferencias en retornos.

Al analizar la brecha familiar se encontró que solo las mujeres con hijos/as que trabajaban en el sector formal tenían significativamente menores ingresos que las mujeres sin hijos/as, tanto en el área urbana como rural, observándose la mayor diferencia en esta última. Dicha brecha está prácticamente determinada por diferencias en características observables, principalmente por la brecha en años de educación. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas en los ingresos de las mujeres con y sin hijos/as en el sector informal, pero como se mencionó en secciones anteriores, la segmentación en el sector informal penaliza mucho más a mujeres que a hombres, especialmente en el área rural.

El efecto de la estructura de salarios (discriminación y otros factores no observados) no fue estadísticamente significativo en la mayor parte de las estimaciones al controlar por todas las características observables consideradas. Esto sugiere que la brecha familiar no está directamente determinada por la maternidad. No obstante, dicho resultado no contradice el hecho de que pueda haber discriminación hacia las mujeres con hijos/as. El que las mujeres con hijos/as tengan menores dotaciones en términos de características, en especial en años de educación, puede sugerir que estas enfrentan discriminación antes de ingresar al mercado laboral (por ejemplo, en el acceso a la educación) o bien ya son altamente penalizadas por la segmentación formal/informal.



---

## 7. Recomendaciones

Los hallazgos de esta investigación en relación a las brechas salariales, la segregación ocupacional, el desajuste por calificación, el efecto negativo de la presencia de niñas y niños de entre 0 y 6 años en hogares de mujeres casadas y las desigualdades observadas en el uso del tiempo, nos interpela sobre algunos aspectos de las políticas públicas. Por lo general, éstas van orientadas a aumentar el acceso, continuidad e incluso calidad de la educación, pero no toman en cuenta otros elementos que inciden en las condiciones y características de la inserción laboral de las mujeres.

La investigación muestra que es mucho más probable que la mujer participe en la fuerza laboral a medida que aumenta su edad, debido a los obstáculos que ellas enfrentan en el ciclo de vida reproductivo. De allí que se requieran de políticas públicas integrales articuladas intersectorialmente para dar respuesta con acciones complementarias a la corresponsabilidad sobre la reproducción social. Algunas propuestas son: acrecentar el número de centros de desarrollo infantil (con el cuidado en la calidad y en la enseñanza), promover la ampliación de horarios de atención escolar o la misma flexibilización de las condiciones laborales sin que ello vaya en detrimento de las condiciones contractuales.

Las mujeres con más educación y participación en el mercado laboral tienen más probabilidades de sentirse con autonomía y empoderadas al estar presentes en círculos sociales y con un mayor poder de negociación dentro del hogar. Por lo tanto, son necesarias campañas de sensibilización a fin de desmontar imaginarios sociales acerca de los roles de hombres y mujeres y que se reconozca el derecho de las mujeres al trabajo, a generar ingresos pero también el derecho al tiempo libre.

En tanto la sobrecalificación de las mujeres en el mercado laboral es mucho más pronunciada en las etapas de su juventud, deberían promoverse acciones afirmativas desde el sector privado que fomenten el primer empleo de mujeres jóvenes y la adecuación ocupacional a la calificación y habilidad de las mismas.

Promover ofertas educativas que den salida laboral a la población estudiantil. En el caso de las mujeres: fomentar oficios no tradicionales, estimular la reproducción de actitudes innovadoras para apoyar el incremento de la productividad, particularmente en el sector rural donde predomina un alto empleo en condiciones de subcalificación, especialmente de hombres.

Las dificultades que las mujeres enfrentan para integrarse al mercado laboral y los obstáculos que se les presentan una vez dentro de éste confirman su posición en desventaja. En el área rural la mujer parece verse más afectada por problemas de inserción, los roles patriarcales y una alta segmentación. En el área urbana en cambio predominan más las brechas de ingresos por sexo. La realización de estudios complementarios resulta necesaria para profundizar en las causas subyacentes a las brechas identificadas en el mercado laboral por razones de género. Ello permitiría entregar insumos que contribuyan a cambios de actitudes, percepciones y valorar las opciones de políticas que promuevan la equidad para el logro de la igualdad de condiciones y el acceso a los beneficios de la dinámica económica y productiva entre mujeres y hombres.

Las políticas públicas deberían dirigirse no solo a destinar recursos para que las mujeres se incorporen al mercado laboral, sino también a desarrollar su capacidad de agencia que junto con medidas más directas

como el caso de los CDI y la promoción de una mayor corresponsabilidad de los hombres frente a la reproducción social, les permita lograr una mayor y mejor inserción laboral y, por ende, un mejor bienestar.

## **7.1 Síntesis de las recomendaciones de diversos sectores nicaragüenses para superar los problemas encontrados por el estudio**

En diferentes espacios donde se presentaron los principales hallazgos del estudio, las personas participan-

tes compartieron sus opiniones. Destacó el reconocimiento de la situación de discriminación de la mujer con relación a salarios, horas laboradas y trabajo en el hogar. Igualmente remarcaron la necesidad de contar con políticas especiales de reconocimiento del rol que las mujeres cumplen en la sociedad.

### **Recuadro No. 3: Medidas para reducir la sobrecalificación y subcalificación en el mercado laboral nicaragüense**

- Equilibrar el desbalance existente entre el ingreso a la universidad y el ingreso a la educación técnica y vocacional.
- Promover el aumento de la formación de mano de obra calificada en el área agropecuaria y políticas salariales que estimulen la productividad.
- Tomar decisiones informadas sobre actualidad y tendencias del mercado laboral e incorporar la adquisición de otras habilidades como tecnología e idiomas, que complementen o mejoren las posibilidades profesionales.
- Dar incentivos a trabajadores destacados o recién egresados de carreras universitarias o técnicas para continuar su formación profesional.
- Impulsar programas integrales que consideren la educación y la competencia de jóvenes, niñas y niños. Se requiere que estos programas sean de calidad.
- Promover la educación continua, fomentar valores y desarrollar competencias socioemocionales.

Fuente: Respuestas de participantes al Seminario Educación y empleo: Formando talento humano productivo convocado por FUNIDES, 29 de mayo de 2014.

## **Recuadro No. 4: Recomendaciones en relación a la discriminación de la mujer y la desigualdad salarial**

### **A las instituciones gubernamentales**

- Continuar diseñando e implementando políticas de igualdad de género a fin de reconocer el valor del trabajo de la mujer y el rol que juega en la sociedad, tanto con su trabajo productivo como con el reproductivo.
- Crear condiciones para generar más empleo para las mujeres y equidad salarial entre hombres y mujeres.
- Promover que universidades y empresas ofrezcan igualdad de cupos para hombres y mujeres, con pagos equitativos para ambos.
- Capacitar a las mujeres en liderazgo a fin de que participen en espacios de diálogo públicos y privados ocupando posiciones de mando.
- Desarrollar políticas públicas de apoyo a la familia, salud, educación, vivienda, alimentación.

### **A las instituciones gubernamentales en el ámbito educativo**

- Procurar mayor inversión del Ministerio de Educación en el desarrollo de las capacidades de profesoras y profesores, remuneración del cuerpo docente y para mejorar las técnicas de enseñanza en todos los niveles educativos.
- Crear instrumentos y metodologías a fin de medir las competencias laborales para diferentes puestos profesionales.
- Promover mayor coordinación y trabajo conjunto entre instituciones educativas (en todos los niveles: preescolar, primaria, secundaria, técnica y superior) y empresas para mejorar la calidad y pertinencia de la educación, para ampliar las capacidades de las personas y responder de manera más efectiva a las necesidades del desarrollo del país.
- Incentivar programas educativos que promuevan la permanencia en el área rural a fin de frenar la migración hacia áreas urbanas. Escuelas que favorezcan el desarrollo local, escuelas rurales y técnicas agropecuarias y desarrollo de modalidades educativas que consideren las diferencias regionales y la demanda del sector productivo agropecuario son ejemplos de estos programas.
- Facilitar la inclusión social, abriendo escuelas técnicas con turnos diversos y nocturnos que permitan reintegrar a procesos formativos a personas que en un momento dado salieron del proceso educativo/formativo.
- Fomentar el diálogo nacional para decidir qué país queremos, qué modelo de desarrollo queremos y el tipo de educación.

### **Al sector privado: empresariado y sindicatos**

- Revisar las directrices de recursos humanos potenciando más apertura, mayor integración y valorización del talento humano, independientemente del sexo, promoviendo acciones afirmativas que permitan reducir la segmentación laboral.
- Definir mejor los perfiles de las empresas, las competencias y calificaciones promoviendo la meritocracia.
- Apoyar el entrenamiento y la capacitación técnica y profesional práctica.
- Fomentar el primer empleo, a través de pasantías profesionales de calidad que incluyan planes personalizados de capacitación e inserción en la empresa. Establecer políticas institucionales que favorezcan el desarrollo de pasantes.
- Promover prácticas de estudiantes en las instalaciones empresariales.
- Apadrinar a centros experimentales para la creación de una oferta educativa alternativa que atienda las demandas actuales y futuras del desarrollo económico y social del país.
- Realizar de manera conjunta con el sector público un diagnóstico del sector educativo para inducir la adecuación del mismo a las competencias laborales requeridas por el sector productivo.
- Apoyar la creación de asesorías y el agrupamiento de jóvenes calificados para impulsar las iniciativas empresariales privadas.
- Invertir en la creación y mejoramiento de laboratorios de aprendizaje, tanto en las empresas como en las instituciones educativas

Fuente: Respuestas de participantes al *Seminario Educación y empleo: Formando talento humano productivo* convocado por FUNIDES, 29 de mayo de 2014.

---

# Bibliografía

Altonji, J. G. y Blank, R., 1999. Race and Gender in the Labor Market, en O. Ashenfelter y D. Card (eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 C, Amsterdam: Elsevier Science, pp. 3143-3259.

Becker, G., 1971. *The Economics of Discrimination*, Segunda Edición, Chicago: The University of Chicago Press.

Blinder, A., 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, Vol. 8, N° 4, pp. 436-455.

Budig, M. y England, P., 2001. The Wage Penalty for Motherhood, *American Sociological Review*, Vol. 66, N° 2, pp. 204-225.

Casal, M. y Barham, B., 2013. Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina, *Revista CEPAL* 111, pp. 59-81.

Duncan, G. y Hoffman, S., 1981. The Incidence and Wage Effects of Overeducation, *Economics of Education Review*, Vol. 1, N° 1, pp. 75-86.

Espino, A., 2011. Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay. *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 14, pp. 99-133.

Firpo, S., Fortin, N. M., y Lemieux, T., 2009. Unconditional Quantile Regressions, *Econometría*, Vol. 77, N° 3, pp. 953-973.

Kiker, B., Santos, M. C., y Mendes de Oiveira, M., 1997. Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal, *Economics of Education Review*, Vol. 16, N° 2, pp. 111-125.

Oaxaca, R., 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, Vol. 14, N° 3, pp. 693-709.

Olarte, L. y Peña, X., 2010. El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos, *Serie Documentos CEDE*, 2010-18, Universidad de los Andes, Facultad de Economía.

PNUD. Baltodano y Pacheco, 2014. Inserción laboral, brechas de ingresos y segmentación en el mercado de trabajo de Nicaragua: Un enfoque de género. [www.ni.undp.org](http://www.ni.undp.org)

Verdugo, R., y Verdugo, N. (1989). The Impact of Surplus Schooling on Earnings. Some Additional Findings, *Journal of Human Resources*, vol. 24, no. 4, pp. 629-643.







*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

