



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMA DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Monografía

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESPACIO DE DIRECCION INSTITUCIONAL, MUNICIPIO DE ROSITA PERIODO 2014-2015

**Para optar al título de: Licenciada y Licenciado en
Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local**

**AUTORES: María Jamieth Rodríguez Peck
Josué Enmanuel Alfaro Poveda**

TUTOR: MSc. María Antonia Ríos Torres

Rosita, 21 de abril 2015

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMA DE LA COSTA CARIBE
NICARAGUENSE
URACCAN**

Monografía

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESPACIO DE
DIRECCION INSTITUCIONAL, MUNICIPIO DE
ROSITA PERIODO 2014-2015**

**Para optar al título de: Licenciada y Licenciado en
Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local**

**AUTORES: María Jamieth Rodríguez Peck
Josué Enmanuel Alfaro Poveda**

TUTOR: MSc. María Antonia Ríos Torres

Rosita, 21 de abril 2015

Dedico esta investigación:

A Dios puesto que me brinda salud, fortaleza, fe y esperanza para terminar este trabajo

A mi padre Heriberto Rodríguez y a mi madre Irma Peck

Porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega y gracias a ellos hoy pude alcanzar mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera y por el orgullo que sienten por mí fue lo que hizo ir hasta el final

A mi esposo Javier Flores

Por ser parte de mi vida diaria por su comprensión en momentos difíciles, brindarme su apoyo moral y económico.

A mi Hija Ashley Flores Rodríguez

Por ser el motivo principal de querer salir adelante para que pueda tener una vida mejor, y porque comprendió mi ausencia dentro del hogar, durante todo el estudio

A los que nunca dudaron que lograría este triunfo

En especial a mi amiga Estebana Altamirano que me insto a salir adelante y poder llegar a la meta propuesta, gracias por su apoyo incondicional.

Jamileth Rodríguez Peck

El presente trabajo realizado con esmero y sacrificio lo dedicó:

A nuestro señor.

Creador que me dio la fe, sabiduría, salud y sobre todo la esperanza de llegar a obtener este logro importante en mi vida.

A mi madre Juana Estela Poveda Williams

Por el gran apoyo incondicional que me ha brindado desde mi infancia hasta mi juventud, dándome ejemplos dignos y religiosos ha sido un motor de dirección gracias a ella hoy pude llegar a la meta que me propuse., en los momentos más difíciles siempre estuvo presente, es la gran razón de mi motivación y de mi triunfo. En todo momento me brindó paciencia desde lo más pequeño a lo más grande me brindó la mano única y confiable de madre.

Josué Alfaro Poveda

AGRADECIMIENTOS

Primordialmente a Dios por iluminar nuestra mente y guiarnos por el camino correcto.

Agradecemos a las delegadas de las instituciones puesto que nos brindaron conocimientos que nos ayudó para la elaboración de nuestro trabajo.

A nuestra tutora: Msc. María Antonia Ríos que nos brindó su sabiduría, su paciencia, proporcionándonos su apoyo en cada momento del desarrollo de nuestro trabajo.

A URACCAN por darnos la oportunidad de escalar un paso más en nuestra vida profesional y por inspirar confianza en cada uno de nosotros

A los diferentes pobladores de nuestro municipio que nos brindaron su apoyo dándonos la información necesaria para realizar el trabajo.

María Jamieth Rodríguez Peck

Josué Enmanuel Alfaro Poveda

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice General.....	iii
Índice de Anexo.....	iv
Resumen.....	v
I. Introducción.....	1
II. Objetivos.....	4
III. Marco Teórico.....	5
3.1. Funciones administrativas que desempeña la mujer en espacio de dirección.....	6
3.2. Participación de la mujer en espacio institucional.....	14
3.3. Percepción de la población sobre el desempeño de las mujeres en el espacio de dirección.....	20
IV. Metodología.....	25
V. Resultado y discusión.....	38
5.1. Funciones administrativas que desempeña la mujer....	38
5.1.1. Planificación.....	38
5.1.2. Organización laboral.....	40
5.1.3. Cargos de dirección.....	41
5.1.4. Liderazgo.....	43
5.1.5. Evaluación.....	44
5.2. Participación de la mujer en espacio de dirección.....	46
5.2.1. Roles.....	46
5.2.2. Responsabilidad.....	48
5.2.3. Espacio de participación.....	50
5.2.4. Toma de decisiones.....	52
5.2.5. Equidad de género.....	53
5.2.6. Intercambio de experiencia.....	55
5.3. Percepción de la población sobre el desempeño de la mujer.....	57
5.3.1. Capacidad de dirección.....	57
5.3.2. Desempeño.....	58

5.3.3. Eficiencia	60
5.3.4. Discriminación.....	61
5.3.5. Nivel de satisfacción.....	63
VI. Conclusiones.....	66
VII. Recomendaciones.....	67
VIII. Lista de Referencia.....	69
IX. Anexo.....	75

INDICE DE ANEXOS

No	Contenido
Anexo 1.	Guía de entrevistas individuales a jefas de las instituciones
Anexo 2.	Guía de entrevistas individuales a mujeres que están en los equipos de dirección y toma de decisiones
Anexo 3.	Guía de entrevista a usuarios de los servicios de las instituciones

RESUMEN

El presente estudio se realizó en las diferentes instituciones del municipio de Rosita, Región Autónomas del Caribe norte. Limita al Norte con el Municipio de Waspan, al Sur con el Municipio de Prinzapolka, al Este con el Municipio de Puerto Cabeza y Prinzapolka y al Oeste con los Municipios de Siuna y Bonanza.

El propósito de la investigación es analizar la participación de la mujer en espacios de dirección institucional, destacando los roles que desempeñan en el ámbito laboral. El estudio describe la participación de la mujer en la toma de decisiones y la percepción de la población sobre el desempeño de las mujeres en cargos y espacio de toma de decisiones de dirección institucional.

El estudio es cualitativo con enfoque feminista el cual permite describir la importancia de las mujeres en espacio de dirección institucional. Para la recopilación de información se aplicó la técnica de entrevista a mujeres que dirigen o integran equipos de dirección, además de usuarios de servicios de las instituciones incluidas en esta investigación.

Según los hallazgos encontrados, inferimos que no ha sido fácil para la mujer llegar a ocupar un cargo de dirección institucional, la discriminación siempre ha estado presente, limitando en ocasiones su participación en la toma de decisiones, a pesar de ello en la última década han logrado mayor participación en espacios de dirección por su liderazgo y responsabilidad demostrada en el desempeño de sus labores.

Se identificó que las mujeres son más responsables, mejores gerentes, demostrando la capacidad que tienen en el campo laboral de dichas instituciones, ellas han venido luchando para lograr los objetivos que se plantean aun con los desafíos que se les presentan. Las mujeres vienen luchando por la reivindicación de los derechos que se les ha negado y de esta forma alcanzar los logros que se merecen.

I. INTRODUCCIÓN

En el municipio por historia las mujeres han enfrentado una vida social y económica, ellas realizan doble y triple jornada de trabajo para poder solventar la economía familiar, garantizando siempre la educación de los hijos y cumpliendo con sus labores como amas de casa, lo que le permite estar alejadas del ámbito público convirtiéndose en personas temerosas de sí misma y de expresar sus necesidades conformándose con lo que tienen.

Torres (2007) nos dice que la participación activa e independiente de la mujer solo llego después de un largo camino y de muchas reformas a la constitución en los aspectos referentes a su derecho a la educación que le permitiría adquirir capacidades intelectuales para su participación activa en la sociedad (p.109).

Guido (2000) Los países de América Latina y el Caribe han asumido importantes compromisos en lo que se refiere a los derechos de la mujer. Todos ellos han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El sistema interamericano de derechos humanos incluye un poderoso instrumento regional para combatir la violencia contra las mujeres (p. 2).

Escobar (2005) Las mujeres han tenido una amplia participación en el desarrollo socioeconómico de Nicaragua, principalmente por dos vías: el trabajo doméstico y el empleo en actividades propias del mercado económico. Esta participación femenina ha estado condicionada por los particulares procesos económicos que ha experimentado el país y por su propia condición de género (p. 1)

Habiert (2005) Después de la segunda guerra mundial, la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los

planos jurídico, laboral y cultural en general. La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos, pero se cree que, aún la mujer es considerada inferior para la realización de ciertas tareas (p. 1).

En este contexto es importante destacar que nuestro país y principalmente en nuestro municipio se han logrado avances importantes respecto a la equidad de género; sin embargo, este ha sido un camino largo y difícil para las mujeres ya que actualmente la integración y participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión sigue siendo limitada.

En el presente estudio se aborda la participación de la mujer en los espacios de dirección y de manera especial en los procesos de toma de decisión, considerando que es cada vez más relevante y visible el rol que desempeñan las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo de la sociedad.

Los principales argumentos que se esgrimen para limitar la participación de la mujer en el espacio de dirección, es que al pertenecer a éste descuida automáticamente el espacio privado; invierte varias horas del día en el trabajo y no le queda mucho tiempo para llevar a cabo las labores del hogar; sin embargo, el trabajo es más, ya que el cuidado de los hijos e hijas y las tareas domésticas son culturalmente asignadas a ella.

El presente trabajo investigativo tiene como propósito analizar la participación de la mujer en espacio de dirección institucional, es relevante destacar que a partir de la última década en Nicaragua ha existido mayor participación de las mujeres en los diferentes ámbitos, esto ha sido posible lograrlo tras las luchas de las mujeres por sus derechos de igualdad en la sociedad.

La participación de la mujer en espacio de dirección institucional ha evolucionado en la última década, en la actualidad se

observan mujeres en cargos de dirección, aunque no se han realizado estudios sobre la participación efectiva en la toma de decisiones en los diferentes contextos del desarrollo institucional, por eso nos planteamos la siguiente interrogante. ¿Cuál es el la participación de la mujer en espacio y toma de decisión institucional?

II. OBJETIVOS:

GENERAL:

- ✓ Analizar la participación de la mujer en el espacio de dirección institucional, municipio de Rosita periodo 2014-2015

ESPECIFICOS:

- ✓ Identificar las funciones administrativa que desempeña la mujer en espacio de dirección.
- ✓ Describir la participación de la mujer en espacio institucional.
- ✓ Conocer la percepción de la población sobre el desempeño y la toma de decisiones de las mujeres en los espacio de dirección.

III. MARCO TEORICO

Generalidades

Ruiz (2004) El 8 de marzo es el día internacional de la mujer, tiene historia propia forjada en la lucha de las mujeres organizadas a lo largo de más de un siglo, y adquiere sentido en tanto a oportunidades para centrar la atención en lo logrado y lo que falta que avance en el camino de la equidad entre géneros (p.1).

Estarque (2015), Las mujeres siguen concentradas en pocas ocupaciones mal pagadas y subvaloradas socialmente: la educación, la salud o los servicios sociales. Un ejemplo es el trabajo doméstico que se realiza en un 90 por ciento por mujeres", y sostiene que la raíz del problema es cultural. "Las sociedades latinoamericanas valoran menos las actividades llevadas a cabo por una mujer, a pesar de que ellas sostienen un tercio de los hogares (p. 6).

Agurto & Guido (2001), Las mujeres nicaragüenses no solamente representan un poco más de la mitad de la población de Nicaragua, más aún, con el aporte de su trabajo, se han erigido como pilares fundamentales de la economía nacional. Sin embargo, este aporte ha estado invisible como resultado de la socialización patriarcal que les asignó roles socialmente construidos y marcadamente diferenciados al de los hombres (p.1).

Guil (2004), Pese a que en la actualidad las mujeres se han incorporado ya de manera masiva al mundo laboral remunerado, ella no ha podido desterrar de golpe las tradiciones seculares que las adscribían exclusivamente a los ámbitos domésticos. Y aunque ya hemos alcanzado los mismos niveles de formación que los varones, e incluso en algunos casos superiores los estereotipos son difíciles de modificar salvo que se tenga la

voluntad expresa y continuada de hacerlo, algo que muchas personas no tienen todavía muy claro (p. 15)

Guil (2004), La llegada de las mujeres al mundo del trabajo público a traído una nueva necesidad por entender, que mientras las mujeres permanecieron en el hogar no lo detectaron. Nos referimos a la imprescindible conciliación entre la vida laboral familiar y personal entre hombre y mujeres, si bien es cierto que a quienes beneficia más estas acciones es a las mujeres puesto que la gran mayoría se ven obligadas a llevar una doble jornada laboral (p.16).

3.1. Funciones administrativas que desempeña la mujer en espacio de dirección.

3.1.1. Planificación

Armas & Fernández (2006), Un propósito adicional de la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones. Se ha dicho que la planificación es como una locomotora que arrastra el tren de las actividades de la organización, la dirección y el control (p.1).

Correa & corona (2002), El proceso de planificación exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones, es necesario, para la mujer, planificar la vida de antemano para obtener buenos resultados a mediano plazo y no encontrarse con un horizonte muy acotado (p. 47).

Correa & Corona (2002), plantea que la planificación ha de considerarse como un proceso de toma anticipada de decisiones, esto es, no esperar a que los problemas se presenten para decidir sobre ellos. El proceso de planeación puede ser de varios tipos: que van desde la postura de mantener

el orden de las cosas y corregir errores, mejorar o elevar el nivel de eficiencia de la institución, hasta sus prácticas y con ello su cultura, (p. 48).

Stoner & Wankel (2007), Para que las mujeres puedan organizar, dirigir o controlar antes deben elaborar planes que den dirección y propósito a la organización que decida que debe hacer, cuando y como lo han de hacer y quien lo hora. Esto aumenta el nivel de superación donde puede ejercer la máxima influencia en el éxito de una organización (p. 100).

3.1.2. Organización laboral

Ruiz (2002), Sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. A la vez grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos (p. 1).

Donoso & Valdez (2007), No obstante cabe señalar que las organizaciones de mujeres trabajadoras presentan característica específica las que se van definiendo con la ampliación de la participación femenina. Vale decir que tienen una especificidad de género, y en su mayoría exigen el mejoramiento de las condiciones que les atañe a ellas por ser mujer. Las mujeres trabajadores se hacen cargo de su doble condición de obreras y de mujeres luchando de manera concentrada en sus labores (p. 18).

Rech (2002), plantea que Los primeros pasos que dio la mujer fuera del hogar fue en la docencia, pero no en cualquier organización educativa, solo en el nivel primario y luego secundario (p. 1).

Rech (2002), La participación en otras áreas se debió principalmente a que se necesitaba otra fuente de ingreso para la familia, entonces se permitió a la mujer que salga a buscar trabajo. Esto fue un cambio mundial que se dio principalmente en la década del 60 y 70 (p. 2).

Ruiz (2002), Luego la mujer pasa a formar parte de los profesionales. Elige nuevas carreras. A las facultades no solo llegan más mujeres sino que también llegan a carreras que eran consideradas típicamente masculinas, como ser ingeniería, arquitectura, ciencias económicas derecho, medicina etc. Ya habiéndose abierto paso en las organizaciones ahora la mujer, busca el reconocimiento y así llegar a ocupar un cargo de acuerdo a su capacidad y no de acuerdo a su sexo (p. 3).

Ruiz (2002), realiza un estudio sobre mujer y poder obteniendo como resultado que si la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido relativamente rápida, la participación femenina en los niveles de adopción de decisiones no está evolucionando al mismo ritmo (p. 5).

Ruiz (2002), La mujer tiene una forma de liderar y de organizar un equipo de trabajo diferente a la del hombre, ni mejor ni peor que los usos masculinos, pero igualmente efectivo y competente. Así, las mujeres líderes suelen actuar en las estructuras de poder según las siguientes pautas:

- **Planificación del tiempo.** Sabemos distribuir nuestro tiempo porque conocemos el valor que tienen las horas que dedicamos al entorno personal y familiar.
- **Motivación del equipo de trabajo.** Está comprobado que la mujer está más cualificada que el hombre para situarse en lugar de los demás, es decir, dispone de mayor capacidad de empatía. Esto nos permite conocer mejor a nuestro equipo y, por tanto, sabemos motivarlo y dirigirlo.

- **Participación del equipo.** A la hora de tomar decisiones las mujeres suelen consultar la opinión de las personas de su entorno, luego deciden. Una vez más, nuestra aptitud para escuchar nos favorece.
- **Ahorro de costes.** La mayoría de mujeres en puestos de toma de decisiones saben ahorrar. En muchos casos el ahorro de costes favorece la consecución de objetivos (p. 7).

Valdés (2000), plantea que no obstante, cabe señalar que las organizaciones de mujeres trabajadoras presentan características específicas, las que se van definiendo con la ampliación de la participación femenina (p. 1)

Valdez (2000), Pese a la centralidad de estas demandas en sus organizaciones, las mujeres trabajadoras se hacen cargo de su doble condición de obreras y mujeres, luchando de manera concertada con sus compañeros de sindicato o de gremio, en tanto las condiciones laborales generales imponían una acción por reivindicaciones que eran necesariamente comunes (p. 2).

Romero (2011), Un primer aspecto que deseamos destacar es que la participación puede darse en organizaciones de diferente tipo: en organizaciones carácter económico en organizaciones de carácter social y en organizaciones políticas, por otro lado, el estudio de la participación solo adquiere sentido si se profundiza en los diferentes niveles que ésta pueda alcanzar y puede darse en diferentes circunstancias: de manera nominal, restringida o plena (p. 3).

3.1.3. Cargo de dirección

Fernández (2012), El cargo se define como la agrupación de todas aquellas actividades realizadas por un solo empleado que ocupen un lugar específico dentro del organigrama de la

empresa. Entonces podríamos decir que la descripción de cargo no es más que enumerar detalladamente las tareas y responsabilidades que conforman al mismo y de esta manera diferenciar un cargo de los otros (p. 1).

Hernández (2010) Los trabajadores de dirección intervienen en la toma de decisiones de la empresa, tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo en todo o en parte en sus funciones; los de inspección tienen a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores y los de vigilancia tienen a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes (p. 1).

Núñez Téllez & Navarro Moreira (2008), La asamblea nacional ley de igualdad de derechos y oportunidades en su capítulo III, art.19, numeral 5 que establece que las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad (p. 1).

Hibert (2005), La posibilidad de ocupar cargos de conducción y liderazgo en las empresas, es que la mujer entra y sale del mercado de trabajo cuando se casa o tiene hijos, ya que este tipo de trabajo no permite el alejamiento. A menudo la mujer no recibe la motivación necesaria para demostrar sus capacidades ya que es sometida a realizar una labor considerada de poca importancia dentro de la empresa (p. 5).

Hirbert (2005), La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos, pero aún la mujer es considerada inferior para la realización de ciertas tareas. La mayoría de las veces se espera que las mujeres sean empleadas administrativas mientras que los altos cargos son ocupados por hombres (p. 6).

Hobson (2013), Las ONG han promovido a las mujeres como lideresas porque han seleccionado principalmente para

convertirse en directoras de sus organizaciones. También fueron seleccionadas como directoras del más alto perfil en las organizaciones no gubernamentales en la RAAN, incluyendo el centro de investigación y documentación de la costa atlántica de Nicaragua (CIDCA), centro de derecho humano ciudadanos y autonómicos CEDEHCA (p. 102).

3.1.4. Liderazgo

Flores (2005), El liderazgo es una interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan el resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes. Existe liderazgo cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o la competencia de otros miembros del mismo (p.1)

Wirth (2002), plantea que cuando se habla de liderazgo femenino se hace referencia a la idea de que las Mujeres lideren a partir de su propia feminidad para ello es necesario centrar la discusión en dos cuestiones fundamentales en primer lugar, reconocer que las mujeres poseen algunas características distintivas en relación a los varones y que por ello son propias y en segundo lugar, que estas características serían una fortaleza a la hora de dirigir una organización (p. 2).

Wirth (2002), El Liderazgo Femenino implica ser Mujer en un mundo cuyas prácticas han sido formuladas por los hombres, pero que a partir de ello es posible aportar un estilo de liderazgo basado en las cualidades que las Mujeres poseen y han desarrollado a través de la historia en su mundo privado (p. 3).

Antúnez (2006), realiza un estudio sobre liderazgo femenino es un mito o una realidad obteniendo como resultado que el Liderazgo Femenino no es otra cosa que la utilización de las características propias de las Mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones. Esto es posible gracias a las

características propias que nadie en nuestro tiempo puede negarles (p. 1).

Antúnez (2006), Hoy en día las mujeres están dejando atrás su rol secundario y el mundo privado que las mantenía recluidas y alejadas del mundo público, ellas se están incorporando a la población económicamente activa, a la educación; están mejorando su calidad de vida, han aprendido a regular sus tiempos y momentos de maternidad; están disfrutando de su sexualidad, en definitiva están logrando un lugar de relevancia en la sociedad (p. 3).

Antúnez (2006), Las mujeres organiza su tiempo a tal punto de salir a la hora y atender a su familia; cuida y ayuda a sus empleados, comprendiendo sus situaciones personales, y en general la mujer tienen una vida más allá de la propia organización, más allá de su trabajo, todo este trabajo es logrado gracias al liderazgo que las mujeres han logrado desarrollarlo (p. 5).

Camova (2008), Afortunadamente la mujer ha dado ese paso necesario para desempeñar un rol de liderazgo, en donde ha tomado muy en cuenta como que el liderazgo es una acción que abarca sentimientos, actitudes, intereses y valores. Pero además implica relaciones humanas (p. 3).

Camova (2008), El líder por su parte se tiene que sentir como un miembro del grupo que consigue que se produzca un cambio. Hoy en día se puede asegurar con certeza que con las aportaciones que la mujer ha brindado es la mejor manera de conseguir un buen desarrollo (p. 6).

Camova (2008), El liderazgo implica poder y autoridad, no significa que los tres sean términos sinónimos. El poder es la capacidad latente para utilizar la base de todas las relaciones en las sociedades. Autoridad es poder pero dentro de una

organización en este sentido autoridad sería sinónimo de dirección. Por su parte el liderazgo requiere poder que cuando es ejercido, se convierte en influencia en liderato (p. 2).

3.1.5. Evaluación

Ordoñez (2013), La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos (p. 1)

Gómez (2012), La evaluación se realiza después de que un programa, actividad, iniciativa o proyecto de ciudades seguras para mujeres ha estado funcionando por un período de tiempo. El objetivo de una evaluación es revisar lo que ha sucedido y decidir cómo tuvo éxito y cómo no tuvo éxito. Hay tres tipos principales de evaluación: evaluación del proceso, evaluación de resultado y evaluación de impacto (p. 1).

Fassler (2003), nos dice que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial. Históricamente han estado confinadas al mundo privado y su aporte al desarrollo de la sociedad ha sido invisibilidad a través de la naturalización del trabajo de reproducción biológica y social, desvalorizadas y subordinadas al poder masculino han vivido discriminadas y desprovistas de derechos (p. 2).

Flassler (2003), a pesar de ello, la situación de discriminación y subordinación en que viven persiste y se reproduce constituyendo un freno al desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto (p. 2).

3.2. Participación de la mujer en espacio institucional

3.2.1. Roles

Macia & Torralba (2008), Los roles femeninos son los relacionados con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional y están inscritos, fundamentalmente, en el ámbito doméstico (p. 1)

Macia & Torralba (2008), Los roles determinan acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe actuar y sentir una persona en función de que sea mujer o hombre, prefigurando, así, una posición en la estructura social y representando unas funciones que se atribuyen y que son asumidas diferencialmente por mujeres y hombres (p. 1).

Rodríguez (2013), Los roles asumidos por la mujer contemporánea muchas veces llegan a sorprender, profesionales, estudiantes, madres, empleadas, jefas, amigas, esposas; todas cualidades pasibles de encontrar en cualquier mujer de hoy. Y todo ello sin dejar de cumplir uno por otro (p. 1)

Morales & Thomas (2009), Nos dice que históricamente las mujeres han desempeñado múltiples roles ante la sociedad. Estos roles se han determinado por medio de la participación de diferentes espacio y ámbitos, tanto en funciones productivas como reproductivas, comunitaria y culturales con el fin de visualizar su trabajo (p. 85).

Donoso (2008), Nos dice que la centralidad de roles se define como la importancia que una persona concede al trabajo como rol vital. Las investigaciones apuntan al género como variedad moduladora entre la importancia de un rol (rol saliente) y los conflicto con otros roles. De manera generalizada los hombres asignan un papel relevante al trabajo, mientras que las mujeres

tienden a asignar gran importancia y centralidad a otros muchos roles (p. 1).

Donoso (2008), La centralidad de roles se considera vital en la valoración de las dificultades que se pueden experimentar en la combinación de trabajo/ familia, por lo tanto relacionado estrechamente con los conflictos de roles y con la competitividad de vida laboral (p. 9).

Hibert (2005), plantea que La personalidad representa un papel importante en la elección e integración de los múltiples roles que asume la mujer y, cada uno de los roles dejará su sello sobre la personalidad, en lo que respecta a la absorción de los modelos sociales y culturales de orden intelectual, afectivo, estético etc. (p. 1).

3.2.2. Responsabilidad

Larrañaga (2000), plantea que la responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral (p. 1).

Larrañaga (2000), La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide (p. 3).

Zamora (2015) nos dice que se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas; y su presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea decisión personal o como resultado de presiones económicas (p. 1).

Rech (2002) Nos dice que a lo largo de la historia en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del trabajo por su liderazgo y responsabilidad que ha demostrado en los distintos espacios de su participación, es por esto que la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en Los planos jurídico, laboral y cultural en general (p. 3).

3.2.3. Espacios de participación

Galindo (2010) Es la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de sus comunidades. La Participación Social se concibe como un legítimo derecho de los ciudadanos más que como una concesión de las instituciones, (p.1).

Galindo (2010) Para que la participación se facilite, se requiere de un marco legal y de mecanismos democráticos que propicien las condiciones para que las comunidades organizadas hagan llegar su voz y sus propuestas a todos los niveles de gobierno, (p. 2).

Parson (2009) plantea que “la participación es el proceso que permite involucrar a la población en programas con un fin social, hace referencia a un proceso en donde el individuo se transforma en un sujeto protagónico, capaz de incidir en la reconstrucción de su espacio, la transformación de su entorno y problemática cotidiana, a través de alternativas que promuevan la justicia e igualdad social”. Participación de la mujer en la sociedad, (p. 1).

Barragán (2001), plantea la participación de las mujeres en la sociedad es aún reducida respecto a la presencia masculina. En nuestra lucha por igualar las condiciones de intervención social,

deberíamos contar con el compromiso de todos los ámbitos de la sociedad, los asociativos, los laborales, los culturales y los religiosos, para incrementar nuestra participación en ellos, (p. 3).

Barragán (2001), Las mujeres son económicamente independientes, desempeñan cargos de distintos niveles y realizan profesiones que hasta ahora les había sido negadas. Pero no hemos ganado en todo, la paridad salarial entre mujeres y hombres aún está lejos, las mujeres seguimos cobrando entre un 20 y un 30 por ciento menos de sueldo (p. 5).

Con un replanteamiento de los conocimientos, los valores y las actitudes que se imparten en la escuela se pueden abolir los estereotipos discriminatorios y potenciar la formación de las mujeres en igualdad de derechos (p. 5).

3.2.4. Toma de decisiones

Stoner (2003), define la toma de decisiones como “el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (p. 1).

Gutiérrez (2012), plantea que en los últimos años se han producido diversos cambios sociales para las mujeres, entre los cambios más evidentes destacan aquellos que han experimentado las mujeres con su creciente participación en el mercado del trabajo y su mayor integración al quehacer público, lo que ha significado para ellas generar proyectos de vida y cambiar diversas actividades (p. 2).

Gutiérrez (2012), El servicio nacional de mujeres tiene por objetivo incrementar la participación laboral en el trabajo y la toma de decisiones, además de fomentar la autonomía económica, el trabajo remunerado y el manejo de recursos por parte de las mujeres (p. 4).

Barrera & Massolo (2000), Las mujeres que quieren igualdad se ven obligadas a comportarse como hombres, por ejemplo, delegando la responsabilidad del cuidado de los niños en otras mujeres de su familia o en las trabajadoras del servicio doméstico, incluso en ocasiones se dedican a no tener hijos para poder desarrollarse en las actividades asignadas (p. 118).

3.2.5. Equidad de género.

Luna (2012), La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas tiene derecho a acceder con justicia e igualdad al uso control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, y familiar (p. 1).

Paopunket (2008), realiza un estudio sobre equidad de género obteniendo como resultado que la equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas. Históricamente la diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política (p. 1).

Paopunket (2008), Desde aquel entonces, la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, pues existía una división de trabajo muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado de la casa y de la familia (p. 2).

Anzil (2009), la discriminación de género, obteniendo como resultado que la equiparación entre el hombre y la mujer en el mundo del trabajo es aún lejana. No obstante, el número de personas del género femenino con rol laboral aumenta día a día. Cambia no solo la cantidad sino las características del puesto de trabajo. Sin embargo la proporción de mujeres que ocupan altos

cargo considerablemente más baja de lo que se merecen por su nivel de capacitación (p. 1).

Valdez (2000), plantea que La participación de las mujeres es una herramienta muy importante para el logro de la equidad, herramienta que debe perfeccionarse para enfrentar los múltiples obstáculos que la realidad plantea. Mucho camino falta aún por recorrer para que hombres y mujeres pueda ejercer sus derechos en equidad contribuyendo y potenciando su propio desarrollo y el de la sociedad (p. 1).

Donoso (2008), plantea que hablar de equidad y, más aún, de equidad de género no sólo significa asumir un enfoque desde el cual enmarcar y potenciar el mejoramiento de la situación de las mujeres y, en particular, de su participación política y acceso al poder; supone, sobre todo, un punto de vista, un modo de entender cómo se constituyen y organizan las sociedades (p. 1).

Donoso (2008), En efecto, la equidad de género comporta el reconocimiento de las diferencias entre los diversos grupos de personas que componen las distintas sociedades y, al mismo tiempo, es un objetivo ético y de justicia social puesto que busca alcanzar mayores grados de igualdad entre ellos y al interior de los mismos (p. 4).

Donoso & Valdés (2007), Nos dice que Hablar de equidad de género no solo significa asumir un enfoque desde el cual enmarca y potencia el mejoramiento de la situación de las mujeres y en particular al acceso de su participación. En efecto la equidad de género comporta el reconocimiento de las diferencia entre los diversos grupos de persona que componen las distintas sociedades (p. 7).

3.2.6. Intercambio de experiencia

Martorello (2012), nos dice que todas las mujeres sin discriminar si son o no profesionales, si son o no mamás que con respeto a la multiculturalidad y a las diversas elecciones de vida, deseen

formar parte de una red de mujeres que busca un cambio de paradigma, en el cual se priorice la búsqueda del balance entre la vida personal y laboral y se rescate y aliente el valor del femenino en la construcción de los ambientes de influencia familia, trabajo, sociedad (p. 1)

Martorello (2012), El desafío de la mujer actual pasa no sólo por llegar, sino por cómo llegar, sin dejar jirones de ella, de su familia, de su salud o de su equilibrio emocional en el camino del supuesto éxito. La mujer para seguir (bien y mejor) tiene que apoyarse y colaborar con otras mujeres, tiene que conectarse con su feminidad en su dimensión nutricia (p.3)

Hernández (2010), realiza un estudio sobre Memoria intercambio de experiencia obteniendo como resultado que no se puede concebir un proceso de desarrollo en el que las mujeres no participen en espacios de poder y toma de decisiones al interior del municipio (p. 1)

Hernández (2010), La democracia y el respeto de los derechos fundamentales, desde una participación real y efectiva de la ciudadanía, así como el ejercicio y respeto de los derechos humanos, son condiciones indispensables para el desarrollo. El papel de las mujeres y su aporte en este proceso son factores fundamentales para luchar de forma eficaz y sostenible contra la pobreza, (p, 3)

3.3. Percepción de la población sobre el desempeño de las mujeres en el espacio de dirección.

3.3.1. Capacidad de dirección

Aguirre & Ávila (2012), capacidad de dirección es tener una base de conocimientos para entender los requerimientos de la sociedad, así como, saber su funcionamiento, sus problemas,

sus oportunidades, sus fortalezas, debilidades y amenazas de una institución (p. 1).

Deloitte & Toumats (2009), La mujer profesional ingresa al mundo de negocio en el cual predomina mayormente el género masculino y esto ha inducido a las mujeres a concentrar sus esfuerzos en demostrar a la sociedad su capacidad y habilidad al ser evaluada en muchos casos con una mayor exigencia (p. 14).

Barrera & Massolo (2000), Entre las obligaciones y responsabilidades como madres, esposa, hijas y amas de casa, la presencia pública de las mujeres en diversas formas de acción colectiva, organización y liderazgo no se hace esperar para tratar de lograr soluciones y mejorar las condiciones de vida en el los espacios locales . No es de extrañar entonces el entrenamiento habilidad y eficacia que muestra la gestión social de las mujeres (p. 56).

Pizarro & guerra (2010), Nos dice que Finalmente se puede señalar que la participación de la mujer en una actividad directiva se encuentra estrechamente relacionada con el nivel socioeconómico. En general, aquellas que participan menos en las actividades del hogar se ubican principalmente en sectores socioeconómicos medio y alto, tienen un capital cultural mayor, más años de educación y un proyecto de vida más asentado al cual no se está dispuesto a renunciar (p. 14).

Pizarro & Guerra (2010), nos dice que El número de mujeres en altos puestos de dirección es parte de la dimensión que mide la participación y oportunidad económica, la que se enfoca no sólo en medir la participación laboral femenina sino también la calidad de los empleos alcanzados. En esta misma dimensión se mide la relación entre los salarios que reciben hombres y mujeres a igual trabajo (p. 16).

3.4.2 Desempeño

Morales (2009), nos dice que El desempeño es lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado (p.1).

Barragán (2001), Una de las muestras de emancipación de las mujeres ha sido la incorporación al entorno laboral, las mujeres somos económicamente independiente, desempeñamos cargos de distintos niveles y realizamos profesiones que hasta ahora nos habían sido negadas, pero no hemos ganado en todo la paridad salarial entre hombre y mujeres aún está lejos (p. 4).

Barrera & Massolo (2000), La mujeres tienen la buena suerte de desempeñar su trabajo dentro de un marco de relaciones intergubernamentales, respetuoso y cooperativa, el apoyo y comprensión de la familia resulta crucial para sostenerles ánimos de llevar adelante sus planes de trabajo (p. 23).

3.4.3 Eficiencia

Orosco (2001), plantea que la eficiencia es la capacidad de hacer bien las cosas y que la organización alcance sus objetivos y satisfacer las necesidades de la sociedad, depende de cuan bien realicen su trabajo, si no lo realizan la organización no podrá lograr sus metas. La eficiencia es indispensable para la empresa, no es como hacer las cosas correctas sino como identificar lo que se debe hacer y concentrarse en ellas con los recursos y esfuerzos (p. 1).

3.4.4 Discriminación

Cervantes & Reyes (2008) plantea que La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicio, generalmente por pertenecer

a una categoría social distinta. La mujer ha sufrido de un trato discriminatorio en todos los ámbitos de la vida pública (p.10).

Anzil (2009), La discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede al momento de asignar tareas. A la mujer le corresponde desarrollar tareas administrativas, o puede ser recepcionista o secretaria. Mientras los cargos gerenciales son reservados para el sexo masculino. La mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta (p. 2).

Anzil (2009), El problema se presenta cuando una mujer quiere postularse para un alto cargo y no ha pertenecido a la empresa, difícilmente sea elegida sin importar el título o la experiencia que tenga. En otros casos los empleadores no dudan de la capacidad de la mujer pero prefieren no contratarla por los costes que podría traerles un embarazo (p. 3).

Vijil (2015), La prensa plantea que Las mujeres nos estamos preparando mejor, pero, lo paradójico es que una vez que buscas trabajo, las oportunidades para hombres y mujeres son desiguales. Las mujeres seguimos teniendo en Nicaragua menos oportunidades que los hombres para conseguir un empleo. Y por el mismo empleo, hombres y mujeres tienen salarios distintos, siendo menor el de las mujeres. A una mujer para darle empleo se le hacen preguntas que no se le hacen a los hombres: si tiene hijos o no (p. 1).

3.4.5 Nivel de satisfacción

Amorós (2007), La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son

mucho más que actividades que realizan, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas (p. 1).

Vijil (2015), La prensa nos dice que Estamos siendo respetadas y tomadas en cuenta. Este Gobierno es uno de los que toma en cuenta a todas las mujeres. Es necesario saber que siempre a la par de un buen hombre también hay una buena mujer acompañándolo en la toma de decisiones, por eso estamos celebrando esta restitución de los derechos. Estamos alcanzando mayores espacios tanto en las instituciones del Estado como en la empresa privada y toda la vida diaria (p.1).

Vijil (2015), “Nosotras seguimos celebrando el Día Internacional de la Mujer, porque no solamente el 8 de marzo es nuestro día, sino todos los días lo celebramos con trabajo. Ahora nos sentimos más representadas como mujeres que estamos al frente de cargos importantes y el mundo lo está avalando”(p.1).

Vijil (2015), Las mujeres somos más detallistas y percibimos aspectos que tal vez para el hombre pasa inadvertidos, lo cual redundará en una mejoría en el ambiente laboral y en la atención de las necesidades de nuestro personal. La ventaja que tiene la mujer es que puede manejar más de una cosa a la vez, es más organizada que el hombre, están acostumbrada hacer todo a la vez pues tienen un hogar, hijos, trabajo etc (p.1).

IV. METODOLOGIA

Ubicación de la investigación

El presente estudio se realizó en las diferentes instituciones del municipio de Rosita, Región Autónomas del Caribe norte. Limita al Norte con el Municipio de Waspan, al Sur con el Municipio de Prinzapolka, al Este con el Municipio de Puerto Cabeza y Prinzapolka y al Oeste con los Municipios de Siuna y Bonanza.

Tipo de estudio

El tipo de estudio es una investigación cualitativa de carácter descriptivo, con enfoque feminista porque permite identificar y describir la importancia que tiene las mujeres en espacio de dirección institucional

Se considera este paradigma cualitativo debido a que propone una interpretación de los hechos humanos y sociales con un proceso participativo en la solución de los problemas; Hernández, Fernández & Baptis consideran que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, lo cual corresponde precisamente con el propósito de la investigación que se presenta.

El estudio con enfoque feminista tal como lo plantea Dávila Molina (2011), de que la investigación feminista implica un agudo estado de conciencia de la injusticia, las mujeres sufren debido a su sexo determinando la centralidad de las mujeres y del género para todos los aspectos de la existencia humana, el propósito de las investigaciones es mejorar la vida de las mujeres (p. 22).

Población

La población de estudio cinco mujeres que están en cargo de dirección institucional diez mujeres que conforman los equipos de dirección dentro de la institución en el municipio de Rosita y veinte usuarios del municipio de Rosita que seleccionamos para que brinden información de acuerdo a nuestra investigación.

Las instituciones donde se efectuó la investigación son: Instituto Nicaragüense de seguridad social (INSS), Ministerio de la familia niñez y adolescencia (MIFAM), Ministerio de educación (Mined), Ministerio de salud, Alcaldía, Instituto nacional tecnológico (Inatec), Empresa nacional de electricidad (Enel) , Policía Nacional, e Instituto nacional forestal (Inafor).

Unidad de análisis.

La conforman las mujeres que actualmente están dirigiendo una institución o que son parte de los equipos de dirección.

Descriptor.

Identificar las funciones administrativas que desempeña la mujer en espacio y/o cargo de dirección.

- Planificación
- Organización laboral
- Cargo de dirección
- Liderazgo
- Evaluación

Describir la participación de las mujeres en espacio institucional

- Roles
- Responsabilidad
- Espacio de participación

- Toma de decisiones
- Equidad de Genero
- Intercambio de experiencia

Percepción de la población sobre el desempeño de las mujeres en el espacio de dirección.

- Capacidad de dirección
- Desempeño
- Eficiencia
- Discriminación
- Nivel de satisfacción

Criterio de selección.

Criterio de inclusión.

Es necesario que las participantes tengan la voluntad de brindar información veraz y precisa del problema, además que fueron mujeres que están en espacios de dirección y las que conforman los equipos de dirección, en las instituciones, también los usuario que utilizan los servicios en las diferentes instituciones ya que forman parte del estudio abordado y son las personas indicadas para brindar la información.

Criterio de exclusión.

Son las mujeres que no estén dirigiendo o conformando un equipos de dirección dentro de una institución.

Fuente de obtención de la información.

Para el desarrollo de la presente investigación, en el proceso de obtención de información se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primaria

Son las mujeres que están a cargos de instituciones y las que conforman los equipos de dirección y los usuarios que utilizan los servicios en las instituciones.

Fuentes Secundaria

Se buscó información en libros, periódico, revistas y páginas web de internet

Técnicas de recolección de información.

Para la recopilación de información se aplicaron las técnicas de la entrevista a las mujeres que conforman los equipos de dirección y las que están a cargo de la institución, así como a personas usuarias de los servicios que brindan las instituciones incluidas en el estudio.

Instrumentos de recolección de información

Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario (guía de entrevista).

La entrevista cualitativa según Hernández, Fernández y Baptista (2008) se manifiesta en el principio de reflexividad de objetos y análisis, intenta realizar el principio de una conversación cotidiana, deja hablar al entrevistado o la entrevistada, el cual facilita no solo información sino como sujeto determina la conversación cualitativamente.

Trabajo de Campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación de los instrumentos previamente diseñado y se hizo por fase:

I Fase: Entrada al campo de estudio

Se visitaron las diferentes instituciones seleccionadas para informar el objetivo de la investigación y solicitar permiso formal para la aplicación de los instrumentos.

II Fase: Recolección de la información

Esta segunda fase consistió en la aplicación de los instrumentos diseñados para las entrevistas a las mujeres involucradas en el estudio.

III Fase: Culminación del estudio

Al concluir con la aplicación de los instrumentos se agradeció a los participantes por el apoyo brindado y permitir la realización de esta investigación.

Análisis de la información

Digitalizada la información recopilada de las fuentes primarias se realizó una comparación del marco teórico con los descriptores de cada objetivo, seguidamente se realizó un análisis, profundizando la información obtenida, logrando así la triangulación del proceso.

Aspecto ético:

La información recopilada fue utilizada especialmente en el estudio, respetando las opiniones de los y las personas encuestadas, sin alteración o modificación de los datos obtenidos, así como la confidencialidad de los mismos.

MATRIZ DE DESCRIPTORES

Objetivos	Descriptores	Definición	Preguntas	Fuentes	Técnicas
Identificar las funciones administrativas que desempeñan la mujer en espacio de dirección	Planificación	Consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones	¿Planifican el trabajo a realizarse en la institución que usted dirige?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Organización laboral	Sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos, estos sistemas pueden estar conformado por otros subsistemas que cumplen funciones específicas	¿Cómo es la función organizativa de la institución donde labora?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
		Agrupación de todas aquellas actividades	¿Cuáles son los cargos de	Mujeres con espacio de	Entrevistas

	Cargos de dirección	realizada por un solo empleado que ocupa un lugar específico dentro del organismo de la empresa	dirección que hay dentro de la institución que usted dirige?	dirección institucional	
	Liderazgo	El liderazgo es una interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes de cambio.	¿Cómo es su liderazgo en el espacio institucional que usted dirige?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Evaluación	Determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función, respecto a un conjunto de normas	¿Cómo evalúa el trabajo de su equipo de dirección?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas

Describir la participación de la mujer en espacio institucionales	Roles	Se relaciona con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza, sustento emocional y está inscrito en el ámbito domestico	¿Qué rol asume en la institución que usted dirige?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Responsabilidad	Valor que está en la conciencia de las personas que les permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencia de sus actos	¿Cuál es su responsabilidad en la institución que dirige?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas

	Espacio de participación	Intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tiene un impacto en el desarrollo	¿Cómo ha sido su participación en la dirección de la institución que usted dirige?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Toma de decisiones	proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico	¿Le ha sido muy difícil en algún momento llegar a tomar una decisión? si porque no porque	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas

	Equidad de genero	Capacidad de ser equitativo, justo correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas	¿Practica usted la equidad de género dentro de la institución?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Intercambio de experiencia	Proceso de una inmersión bien planificada, forma de mover a una persona física, mental y emocional hacia una concientización más profunda de la visión	¿Realizan intercambio de experiencia en la institución que usted dirige	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
		tener una base de conocimientos para entender	¿Cómo considera la capacidad de la mujer que	Mujeres con espacio de dirección institucional	

Conocer la percepción de la población sobre el desempeño de las mujeres en el espacio y toma de decisiones	Capacidad de dirección	los requerimientos de la sociedad, así como, saber su funcionamiento, sus problemas, sus oportunidades, sus fortalezas, debilidades y amenazas de una institución	está a cargo de la institución donde labora?		Entrevistas
	Desempeño	Rendimiento laboral que realiza un trabajador al realizar sus funciones o tareas exigida por su cargo	¿Cómo es el desempeño laboral de la mujer como jefa de institución?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevista

	Eficiencia	la capacidad de hacer bien las cosas y que la organización alcance sus objetivos y satisfacer las necesidades de la sociedad,	¿Cree usted que las mujeres trabajan con eficiencia en sus puestos de dirección?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
	Discriminación	Situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicio, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta.	¿Usted cree que las mujeres son discriminadas para no ocupar espacios de dirección?	Mujeres con espacio de dirección institucional	Entrevistas
		Nivel de conformidad de	¿Qué tan satisfecho está	Mujeres con espacio de	Entrevistas

	Nivel de satisfacción	la persona cuando realiza un trabajo o utiliza un servicio	usted con el desempeño de la mujer en los espacios de dirección institucional	dirección institucional	
--	-----------------------	------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	--

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación efectuada sobre la participación de la mujer en espacio de dirección institucional en el municipio de Rosita, se obtuvieron los resultados siguientes.

5.1. Funciones administrativas que desempeña la mujer en espacio de dirección

5.1.1. Planificación

Las entrevistadas dicen que la planificación que hacen en las instituciones va en dependencia del trabajo orientado, de los logros que desean cumplir, y trabajan juntas en coordinación con todo el personal capacitado, ellas realizan la evaluación después de cada jornada de trabajo o actividad iniciada a diario con el objetivo de ver si se han logrado los objetivos y con gran éxito. Una entrevistada expresó:

“Planificar es de mucha importancia, si no hay planificación en el trabajo a realizar todo se sale fuera de control”

Esto se relaciona con lo que dice Stoner & Wankel (2007) Para que las mujeres puedan organizar, dirigir, o controlar antes deben elaborar planes que den dirección y propósito a la organización que decida que debe hacer cuando y como lo han de hacer y quien lo hará. Esto aumenta el nivel de superación donde puede ejercer la máxima influencia en el éxito de una organización.

Otra entrevistada dice:

“Claro que hay planificación pero a veces no se cumple con el objetivo planteado, porque hay actividades que salen de repente y uno tiene que dar solución entonces lo

planificado se desvía, aunque uno quiera cumplir con todo, el tiempo no nos permite”

Esto coincide con lo que dice Correa & Corona (2002), donde dice que la planificación ha de considerarse como un proceso de toma anticipada de decisiones, esto es, no esperar a que los problemas se presenten para decidir sobre ellos.

Planificar es muy importante el centro laboral ya que una buena planificación trae buenos resultados en lo planteado, no todas las mujeres hoy en día saben planificar algunas son muy desordenadas, se salen de control de lo que van a realizar, hay otra que son muy buenas trayendo beneficios en el hogar y en el centro laboral.

La planificación es un método que se debe utilizar porque es la guía que orientara el trabajo a realizarse, donde se programan todas las actividades que se llevaran a cabo en la institución, las cuales posteriormente se podrán evaluar y medir el nivel del cumplimiento de las mismas.

Las mujeres están caracterizada por la capacidad de planificación que tiene para las actividades que van a realizar, desde el hogar planifican las actividades igualmente lo hacen en su trabajo, logrando distribuir su tiempo para las diferentes actividades que tienen y así tener un alto grado de cumplimiento.

El hecho de que se tenga una planificación no implica que no haya actividades extra que se pueden programar durante el desarrollo del trabajo y que deben ser incluidas en la planificación así como también hay actividades que están planificadas y no es posible realizarla por diferentes motivos que se les presentan.

5.1.2. Organización laboral

La mayoría de las entrevistadas expresaron que en el municipio de Rosita las mujeres con cargos institucionales, se organizan de acuerdo al trabajo que desean hacer, todo lo hacen en conjunto, el trabajo es compartido, se ayudan entre sí para así lograr los objetivos planteados.

Coincide con Ruiz (2002), Sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

Una entrevistada expresó:

“Cuando hay una buena organización el trabajo se hace mejor”.

La minoría de las entrevistadas dicen que en ocasiones hay buena organización laboral, pero que a veces surgen problemas con las jefas y el personal que está a cargo de dirección.

En lo general a lo externo las instituciones se encuentran bien organizada, pero en lo interno existen hallazgos y debilidades que viene afectando a todos los trabajadores no hay comprensión por parte de los jefes, en el momento de una ausencia urgente, los pagos de los trabajadores es atrasado, no hay comunicación del jefe hacia los trabajadores.

Esto se relaciona con Valdez & Donoso (2007), expresan que no obstante cabe señalar que las organizaciones de mujeres trabajadoras presentan característica específica las que se van definiendo con la ampliación de la participación femenina. Las mujeres trabajadoras se hacen cargo de su doble condición de obreras y de mujeres luchando de manera concentrada en sus labores.

Organizarse en las horas laborales es el método más fácil para saber qué es lo que quiere hacer. Para dirigir una organización o institución tiene que saber organizarse y para ello son importantes las relaciones humanas dentro del trabajo de las cuales dependerá la forma de organización laboral.

Cabe destacar que a la hora de organizar el trabajo se tomen en cuenta ciertos criterios como el conocimiento, la experiencia, la capacidad de trabajar en equipo para realizar de esta manera una buena organización.

Como seres humanos siempre existen diferencias de opiniones a la hora de realizar el trabajo que es asignado al personal, surgiendo así ciertos conflictos en el trabajo y dificulta la organización de un grupo, es ahí donde a través del dialogo y la forma de liderar un grupo inciden positivamente para solucionar los problemas, resaltando la importancia del trabajo en equipo y el beneficio de compartir las ideas para facilitar el cumplimiento de las actividades y el éxito de las mismas, logrando así una buena organización

En algunos casos la organización de las mujeres en las instituciones son positiva y en otros no, por la razón de que unas ya traen esas habilidades de ser buenas organizadoras y otra la tienen que aprender, y es ahí donde los superiores no permiten que la compañera aprenda técnicas de cómo hacer una buena organización, ese es un obstáculo que afecta hoy en día a la mujer que están enfrente de dichas instituciones.

5.1.3. Cargos de dirección

La mayoría de las entrevistadas manifestaron que ellas tiene cargo importante en las instituciones como delegadas, concejales, administradoras, directora, se sienten muy alegres por el gran logro que vienen obteniendo ocupando el verdadero puesto que desde hace muchos años se les ha venido negando

son capaces de realizar buenas funciones en los cargos de dirección, porque la experiencia más grande de dirigir lo vienen desempeñando en el núcleo familiar.

Lo cual coincide con lo que dice Barrera & Massolo (2000) Las mujeres que asumen con dignidad y compromiso el cargo contribuyen a dar una diferencia visualizada pública y nueva relevancia al papel tradicionalmente subordinada.

La minoría de las entrevistadas manifestaron que es difícil llegar a tomar cargos de dirección importante ya que en las instituciones los puestos de dirección es por afinidad no por capacidad. En los cargos de dirección existen dificultades porque a veces las mismas mujeres se vuelven machistas, creando conflicto y esos las hacen a ellas malas dirigentes de su desempeño laboral.

Las mujeres son candidatas idóneas para ejercer cargos de dirección muy alto ya que ellas traen la experiencia desde su hogar, como administradoras y responsables, buscan dar solución a los problemas de índole familiar, esto es parte de su experiencia de vida que contribuye a que sean más hábiles cuando se buscan soluciones a los problemas que enfrentan en las instituciones.

Las mujeres en cargos directivos brindan un aporte importante en el desarrollo institucional ya que se evidencia que están siendo emprendedoras e innovadoras, aunque hay que reconocer que en la realidad siempre hay obstáculos que buscan como frenar el desempeño laboral de las mujeres.

Está demostrado en la práctica que las mujeres son capaces de desempeñar cualquier cargo que se le asigne dentro en un trabajo, desde ser una conserje hasta llegar al cargo de dirección, la responsabilidad y la lucha por la restitución de sus derechos ha cambiado a las sociedades logrando que la mujer

tengan igual oportunidad de trabajo que los hombres a como lo contemplan la ley de igualdad de derechos y oportunidades en su capítulo III, art.19, numeral 5 que establece que las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad.

5.1.4. Liderazgo

Las entrevistadas expresaron que el liderazgo es cuando una persona está a cargo de la dirección institucional de donde trabaja, ser responsable y competente es un buen factor para llegar a hacer lideresa en cualquier cargo, aunque solo el hecho de ser mujer y líder, son discriminadas en algunas ocasiones por el trabajo que realizan.

Las entrevistadas dicen que el liderazgo que hoy en día han adquirido las mujeres en el municipio de Rosita ha sido de mucha lucha ya que de una u otra forma han logrado un buen resultado del trabajo que ellas realizan a diario, ellas son las guía del grupo pero para hacerlo se necesita de otros compañeros de trabajo para que todo salga perfectamente bien.

Se relaciona con Antúnez (2006) donde expresa que el Liderazgo Femenino no es otra cosa que la utilización de las características propias de las Mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones. Esto es posible gracias a las características propias que nadie en nuestro tiempo puede negarles.

Otra parte de las entrevistadas opinaron que las mujeres son capaces de dirigir. Pero hoy en la actualidad se dicen que están en cargos de dirección, pero eso es mentira, algunas de las mujeres están en cargos solo por estar, porque el que toma los mandos y las decisiones de las organizaciones vienen de los

jefes superiores. En algunos casos el liderazgo es peleado no compartido.

La mujer es considerada una excelente líder por las diferentes habilidades que ha demostrado en todos los ámbitos, como lo es la capacidad de convencimiento, motivación y trabajo en equipo, capaz de luchar por lograr sus objetivos venciendo así los obstáculos que se le presentan en el camino.

Para ser un verdadero líder se debe trabajar en conjunto, respetando las opiniones de los demás, siendo guía en los trabajos y teniendo la capacidad de comunicación y aceptación de las opiniones de los demás, todo esto conlleva a un verdadero liderazgo dentro de una institución donde se trabaja en conjunto con lo cual se ha demostrado que se llega al éxito, este liderazgo ha sido desempeñado de una manera eficaz por las mujeres que están en espacio de dirección.

5.1.5. Evaluación

Una Parte de los usuarios que se entrevistó opinaron que las mujeres que están en los cargos de dirección son consideradas buenas lideresas en las instituciones, ellas tratan de cumplir con su responsabilidad en los centros de trabajo de una u otra forma, ellas buscan como darle salidas a los problemas y actividades, de esa manera se pueden calificar emprendedoras e inteligentes tanto en el núcleo familiar como en el centro de trabajo.

La otra parte de los usuarios manifestaron que no todas las mujeres son capaces de asumir cualquier cargo de dirección, ya que no demuestran voz de mando o autoridad, en algunos casos las mujeres del municipio no cumplen con su trabajo ya que tienen dos trabajos a la misma vez desobligándose y no cumpliendo con ninguno de los dos.

Las entrevistadas que conforman el equipo de toma de decisiones opinaron que las mujeres son buenas dirigentes cuando lo hacen desde su propia visión, pero lo que pasa en las instituciones es que las mismas jefas se vuelven tan exigente que estando en el puesto de dirección siempre le acceden espacio al hombre donde ellas mismas vienen demostrando su debilidad como jefa al tomar la decisión.

Una entrevistada expresó:

Las mujeres han podido desempeñar bien el trabajo asignado por que son más organizadas y decidida a lo que van hacer

Esto coincide con Flassler (2003) expreso que A pesar de ello, la situación de discriminación y subordinación en que viven persiste y se reproduce constituyendo un freno al desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto.

Las mujeres son calificadas como buenas jefas, tanto en el hogar como en lo laboral, capaces de asumir todas actividades de campo como actividades sociales, por lo cual son consideras como mujeres capaces de estar desempeñando cualquier cargo asignado dentro de una institución y como una excelente líder en un puesto de dirección.

Las mujeres por su capacidad de organización, responsabilidad e innovación son calificadas como mujeres emprendedoras que garantizan un trabajo eficiente en cualquier ámbito laboral, con las cuales se puede trabajar en equipo y sacar adelante cualquier institución o empresa que le sea asignada para dirigir.

En ciertas ocasiones las mujeres que se desempeñan como jefas en una institución son exigentes y esperan mucha responsabilidad y cumplimiento en el trabajo asignado a su equipo laboral, en ciertas ocasiones esto provoca molestias entre el grupo de trabajo y son señaladas y evaluadas como exigentes

y desconsideradas, mas sin embargo no valoran que lo único que buscan esta mujer es convertir su equipo de trabajo en el más responsable y eficiente que cumplan con las actividades y se refleje en el éxito en el trabajo hecho en conjunto.

Es importante que allá evaluación en una institución porque es ahí donde se reflejan las fortalezas y debilidades que se presentan en el trabajo desarrollado y también con el personal que lo realiza, lo cual permite tomar acciones para mejorar y superar los problemas encontradas, tomar una solución para mejorarlo.

Hoy en día podemos notar muchas mujeres en las instituciones, pero eso no significa que obtienen el cargo por ser buenas lideresas, algunas se encuentran por la política otras por su vida profesional y otras porque tienen la capacidad y la profesión.

Algunas que tienen muchos cargos en diferente instituciones del municipio, ellas mismas como jefas le están quitando el derecho o espacio que otra mujer puede ocupar, cuando una mujer ejerce dos cargo bien se sabe que se desobliga del uno o avece comete el error de no cumplir con ninguno

5.2. Describir la participación de la mujer en espacio institucional

5.2.1. Roles

La mayoría de las entrevistadas manifestaron que ellas realizan diferentes roles en las instituciones, son capaces de rendir en las actividades que realizan a diario, cada trabajador tiene su propio rol que desempeñar, pero cuando hay dificultad el otro puede asumir el rol que le corresponde a su compañera, a veces las jefas o grupo de dirección tiene que hacer acompañamiento en las comunidades pero no solo por eso se sierran las oficinas de esa manera la otra cubre la actividad que le correspondía a la que se encuentra fuera del municipio .

La otra parte de las entrevistadas manifestó que las mujeres en cargo de dirección asumen diferentes roles que a pesar de ser coordinadoras también asumen el rol de técnicas en el campo, a veces las administradoras también brindan apoyo en otro rol que no le corresponde como asistente de chofer, otras trabajadoras a pesar de ser secretarias también brindan la función de conserjes y todas aportan en la instituciones en los diferentes roles.

Esto se relaciona con Morales & Thomas (2009) Que dice que históricamente las mujeres han desempeñado múltiples roles ante la sociedad. Estos roles se han determinado por medio de la participación de diferentes espacios y ámbitos, tanto en funciones productivas como reproductivas comunitaria y culturales con el fin de visualizar su trabajo.

Una de la entrevistada expreso:

“Hay roles que tanto el hombre como la mujer lo puede desempeñar, pero las mismas autoridades han creado una mala imagen en la sociedad que los roles van de acuerdo al sexo”

Esto coincide con lo planteado por Donoso (2008) quien expresa que la centralidad de roles se define como la importancia que una persona concede al trabajo como rol vital. Las investigaciones apuntan al género como variedad moduladora entre la importancia de un rol (rol saliente) y los conflicto con otros roles.

En base a estos resultados es relevante destacar que a pesar del rol que las mujeres desempeñan en el trabajo y que coinciden con las tareas asignadas, no se puede obviar que la lucha de las mujeres por acceder a más espacios está influenciada y de alguna forma limitada por los roles domésticos, ejerciendo una doble función donde tienen que distribuir el tiempo y espacio para cumplir con todo.

Las mujeres en la actualidad se han incrementado en el mundo labora desde su perspectivas ya que los roles que vienen desempeñando es de mucha importancia hacia la sociedad, de una u otra forma podemos notar la diferencia que vienen marcando en la vida de superación profesional.

Es importante mencionar que las mujeres están esforzándose cada día por superarse, a través de capacitaciones y estudios superiores para ejercer cualquier rol de trabajo que se le asigne, enriqueciendo así sus conocimientos, los cuales van poniendo en práctica en las laborales que realizan a diario.

Aunque los tiempos han cambiado y cada día se considera que la mujer puede desempeñar cualquier rol que se le asigne, es notorio encontrar personas que piensan que los roles se deben asignar de acuerdo al sexo, esto es parte de la cultura con la cual se han venido formando las sociedades

En la última década es más visible la práctica de las mujeres desempeñando de manera eficiente diferentes roles lo que contribuye a cambios en las percepciones sobre los roles de género y por ende a ir erradicando poco a poco las ideologías sexistas.

5.2.2. Responsabilidad

La mayoría de las entrevistadas respondieron que la responsabilidad es un valor primordial e indispensable en la vida y que como mujeres se caracterizan por ser muy responsables. Considerando que la responsabilidad que han demostrado en sus trabajos han logrado un alto nivel de cumplimiento en sus roles, lo cual ha incidido positivamente para su crecimiento laboral.

Lo expresado por las entrevistadas coincide con Larrañaga (2000.) que la responsabilidad permite reflexionar, administrar,

orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También cumple con sus obligaciones poniendo cuidado y atención en lo que hace o decide.

La minoría de las entrevistadas expresaron en algunos momentos es difícil porque tiene que cumplir con lo establecido en sus cargos más trabajos extras que le es asignado. Cada mujer tiene doble responsabilidad en su hogar y su vida profesional.

Una entrevistada manifestó:

“yo cumplo con mis responsabilidades y a veces me asignas trabajos de otras personas y cuando no logro terminar lo orientado, quedo mal y a la responsable de ese trabajo no le dicen nada porque es familia de la jefa”

Una entrevistada expresó:

que resuelven los conflictos que se les presenta en áreas de trabajo con mucha responsabilidad para así salir adelante sin tener atraso en horas de trabajo y lo más importante es llevar el control de todo el trabajo institucional.

Esto se relaciona con Rech (2000) la mayoría de las entrevistadas cuando manifiesta que la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del trabajo por su liderazgo y responsabilidad que ha demostrado en los distintos espacios de su participación, es por esto que la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre.

Se considera que las mujeres han aprendido a ser responsables desde que están en el hogar y cuando llegan a tener un trabajo demuestra que son muy responsables y capaces de cumplir con todas las tareas que se les asigne; la mujer está caracterizada

por ser muy responsable y con esta cualidad han logrado avanzar en el espacio profesional.

A pesar de que las mujeres tienen muchas obligaciones tanto en su hogar como en su centro laboral han sabido distribuir su tiempo de manera que cumplen con responsabilidad tanto las labores domésticas como las tareas asignadas en el ámbito laboral.

Cuando la mujer cumple con sus actividades en tiempo y forma, generalmente es considerada muy eficiente y se le asignan trabajos extras o atrasados de otras compañeras o áreas que necesitan ayuda, estas cumplen con la realización de estas tareas pero en ciertos momentos se saturan de trabajo y por una u otra razón no cumplen con lo asignado.

Esto no es motivo de llamado de atención, ni calificación como irresponsable, siendo que esa no es responsabilidad de ella, por el contrario trata de ayudar para que las cosas marchen bien pero no tiene por qué sentirse obligadas a cumplir con todo cuando han desempeñado sus roles según su cargo de manera satisfactoria.

Para las mujeres es de importancia demostrarle a la sociedad que son responsables para así ganarse la confianza de todos y todas en nuestro municipio. No todas son responsable algunas tiene debilidades, eso viene afectar a las otras mujeres, en las instituciones suele suceder lo mismo algunas realizan buenas funciones otras son muy negativas vienen afectando al grupo laboral.

5.2.3. Espacio de participación

Las mujeres toman decisiones en los espacios de dirección de manera que el trabajo de la institución quede bien desarrollado. La participan de ellas va en dependencia al cargo que realizan

ante la sociedad, ya que en la actualidad hay muchas funciones que pueden realizar y han demostrado ser lideresa capaz de realizar lo imposible que se les presenta en la vida.

Una entrevistada expreso

En ocasiones participamos en las tomas de decisiones, la participación es libre pero no sabemos si nuestras opiniones son tomada en cuenta.

Esto se relaciona con lo que dice Barragán (2001) que hoy por hoy nadie duda de la capacidad que tenemos las mujeres de llegar allí donde nos proponemos. La participación de las mujeres en la sociedad es aún reducida respecto a la presencia masculina. En nuestra lucha por igualar las condiciones de intervención social, deberíamos contar con el compromiso en todos los ámbitos de la sociedad.

Las mujeres han tenido más oportunidades de participar en las diferentes actividades que se realizan en el entorno laboral, cabe destacar que a pesar que son tomadas en cuenta también tienen algunas limitaciones en los diferentes espacios al momento de tomar decisiones o incidir sobre aspectos relevantes relacionados con el desarrollo institucional

De esta manera las mujeres participan en las actividades institucionales donde labora solo con el hecho de estar presente, pero no tiene la potestad de participar en las tomas de decisiones por lo cual podemos decir que la participación de las mujeres está siendo limitada aun, a pesar de que desde el gobierno se trabaja en que la igualdad de oportunidades sea efectivo en la práctica es difícil erradicar siglos de prácticas androcéntricas que limitan el papel de participación efectiva de la mujer.

A través de las distintas participaciones que ha tenido la mujer en el espacio político y social ha logrado desarrollarse profesionalmente, eso ha contribuido a mejorar su nivel de vida, brindando mayores oportunidades de alcanzar cargos de dirección en distintas instituciones.

5.2.4. Toma de decisiones

Las entrevistadas manifestaron, para llegar a hacer una decisión primero hay un consenso con el personal de trabajo, para así plantear lo necesario y lo que se va hacer cumplir, para que no haya inconformidad en lo decidido todo el personal de trabajo es tomada en cuenta por que por medio de las aportaciones se hace el rol de actividades.

Esto coincide con lo que dice Stoner (2003), Que define la toma de decisiones como “ el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico

Una entrevistada expreso

Que son tomadas en cuenta en reuniones para tratar puntos importantes del trabajo, pero el que llega a tomar decisión son los superiores, nos dan permiso solo de aportar ideas y no para decidir.

Lo expresado por el entrevistado coincide con lo que dice Gutiérrez (2012), que en los últimos años se han producido diversos cambios sociales para las mujeres, entre los cambios más evidentes destacan aquellos que han experimentado las mujeres con su creciente participación en el mercado del trabajo y su mayor integración al quehacer público, lo que ha significado para ellas generar proyectos de vida y cambiar diversas actividades.

La toma de decisión es una responsabilidad muy grande, el personal en dirección tiene que trabajar en conjunto para que las decisiones que se tomen sean positivas. Pero es muy importante escuchar la voz de todo el que colabora con el equipo de trabajo que están en diferente área haciendo cumplir el mismo objetivo en la institución.

Cabe mencionar que las mujeres toman decisiones que les brinden soluciones efectiva a los problemas, y por ende luchan para demostrar su capacidad como jefa en los cargos de dirección, conscientes de que las decisiones que se tomen serán para el bienestar de sus trabajadores y la misma institución.

5.2.5. Equidad de género

Las entrevistadas dicen que a las mujeres del municipio de Rosita les gusta defender los derechos de los demás tanto de hombres como de mujeres, les gusta trabajar en conjunto sin distinción de etnia o color de las personas.

En ocasiones se les han presentado problemas por defender la igualdad de los derechos, pero hoy en día ya lo van solucionado llegan a diferentes acuerdos para el bienestar de todos y todas las personas, expresaron las entrevistadas

La equidad de género para las mujeres del municipio de Rosita es algo de mucha importancia ya que por medio de esto es que ellas ahora obtienen puestos importantes de toma de decisiones, expresaron las entrevistadas

Una entrevistada expreso

“En ocasiones los jefes son hombres y no permiten la opinión y decisión de los demás trabajadores, de esa forma van creando los conflictos en la institución”

Coincide con Luna, (2012) la cual expresa que la equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas tiene derecho a acceder con justicia e igualdad al uso control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, y familiar.

La equidad de género que no se cumple porque es verdad que en los cargos institucionales se encuentran hombres y mujeres, pero en ocasiones el que realiza el trabajo es el hombre no porque la mujer no tenga capacidad si no porque no se lo permiten, Expreso otra parte de las entrevistadas.

Se relaciona con Valdez (2000), la participación de las mujeres es una herramienta muy importante para el logro de la equidad, herramienta que debe perfeccionarse para enfrentar los múltiples obstáculos que la realidad plantea. Mucho camino falta aún por recorrer para que hombres y mujeres pueda ejercer sus derechos en equidad contribuyendo y potenciando su propio desarrollo y el de la sociedad.

Es difícil decir que en las instituciones hay equidad de género, porque pueden estar juntos colaborando un hombre y una mujer, pero eso no indica que están de acuerdo en lo que se realiza, lo que podemos notar hoy en día en las instituciones la colaboración de hombres y mujeres es una exigencia que viene del gobierno central, no es un acuerdo que se toma aquí en las instituciones, en los poderes más alto del gobierno lo nombran como van a trabajar y aquí solo tratan de cumplir.

Algo muy importante para la población es que conozcan no solo porque se encuentra un hombre y una mujer hay equidad de género, porque no saben que alo interior de la institución el conflicto que se vive por ese espacio ocupado.

En la actualidad podemos notar en nuestro municipio hay hombres y mujeres en los centros de trabajos, que en ocasiones se han presentado problemas en las oficinas de las instituciones que algunas de ellas ha llegado hasta renunciar su trabajo, no existe equidad de género solo por el hecho de que la mujer se encuentre presente, cuando su aporte y opiniones solo es escuchada no tomada en cuenta.

5.2.6. Intercambio de experiencia

Las entrevistadas expresaron que en los ámbitos sociales, las mujeres demuestran con gran seriedad participar en todo lo que tenga que ver con su trabajo y con la sociedad, ya sea en los procesos electorales que se hacen en el municipio, actividades deportiva, religiosa, culturales, Político, Educativo, Eventos sociales, de salud y reuniones interrelacionales. Ya que por medio de todas estas actividades van adquiriendo experiencia en nuestro municipio.

Una entrevistada expreso

Logramos una buena experiencia cuando compartimos actividades con otras instituciones, gobierno municipal ya que aprendemos nuevos conocimientos para así brindárselos a nuestros compañeros de trabajo.

Esto se relaciona con lo que dice Martorello (2012), El desafío de la mujer actual pasa no sólo por llegar, sino por cómo llegar, sin dejar jirones de ella, de su familia, de su salud o de su equilibrio emocional en el camino del supuesto éxito. La mujer para seguir (bien y mejor) tiene que apoyarse y colaborar con otras mujeres, tiene que conectarse con su feminidad en su dimensión nutricia.

La minoría de las entrevistadas expresó que hay cambios de experiencia pero no lo suficiente porque la realidad algunos jefes

tienen temor de que el subordinado llegue a escalar de cargo y salir más excelente en la función que realiza.

Una entrevistada manifestó

En las instituciones a veces solo a las mismas personas mandan a intercambio de experiencia y la otra no es tomada en cuenta.

Cuando en una institución hay intercambio de experiencia suele esperar que todo marcha bien, por la razón que todos pueden asumir las actividades a realizar todo están hecho para desempeñar los trabajos en las instituciones, cada intercambio que hay la persona aprende algo nuevo, es necesario que todo el personal de trabajo se ha tomado en cuenta en los intercambio de experiencia no ser egoísta con los trabajadores una buena lideresa vela por sus trabajadores para así llegar a tener éxito.

En la actualidad esa oportunidad del intercambio de experiencia se les ha negado a algunos trabajadores, sin darse cuenta que eso afecta en general a la institución, por que el trabajador no tiene experiencia para ir desarrollándose en el trabajo

Los intercambios de experiencia son importantes en los centros de trabajo, porque con capacitación los trabajadores rinden más y el trabajo a realizar se obtendrá con éxito que significa que la institución tendrá mejores resultados.

El intercambio de experiencia se hace con el propósito de conocer y brindar información sobre temas de importancia para tener un desarrollo eficaz en el trabajo sociedad, con lo cual se enriquecen los conocimientos y se comparten técnicas y estrategias para el desarrollo de las labores.

5.3. Percepción de la población sobre el desempeño y la toma de decisiones de las mujeres en el espacio de dirección

5.3.1. Capacidad de dirección

La mayoría de los pobladores expresaron que las mujeres han adquirido mayor capacidad y habilidad de desarrollarse, mayor experiencia de lo que han venido haciendo más conocimiento y confianza en sí misma, y están satisfecho de las actitudes que demuestran al realizar el trabajo con el transcurso del tiempo

Un poblador expreso

Esto es una oportunidad que se les ha venido presentado día a día y así mismo lo ha sabido aprovechar logrando sus metas propuestas para ir escalando en los diferentes cargos de dirección

Coincide con lo que dice Aguirre & Ávila (2012), que la capacidad de dirección es tener una base de conocimientos para entender los requerimientos de la sociedad, así como, saber su funcionamiento, sus problemas, sus oportunidades, sus fortalezas, debilidades y amenazas de una institución (p. 1).

La minoría de los pobladores manifestaron que las mujeres a veces se dejan influir por personas que no tienen que ver nada con su área de trabajo o institución, ellas son positivas para realizar su función en cargo de dirección, pero aveces caen en los errores de confiar en otros, esto sucede por el poco conocimiento que tienen en estar realizando su trabajo. Las mujeres como dirigente tienen que tener carácter de líder de empoderamiento y sobre todo tener confianza en sí misma, que es el éxito que supera a las personas.

La minoría de la población expreso que algunas mujeres no tienen capacidad ni tiempo de dirigir por que se portan negativas a la hora que la población les solicita ayuda, algunas no ce merecen el cargo que tienen son irresponsable y si están en el puesto no es porque se han buena lideresas si no por intervención política.

Si una mujer está a cargo de una institución tiene que tener cualidades de que demuestren la capacidad de dirección y no dejarse manipular por otra persona, presentar seguridad y características positivas que la lleven a tener más conocimiento de dirección.

Las mujeres rompen barreras en algunas de las instituciones ya que ellas saben cómo dirigir usando estrategias para hacer cumplir los propósitos que se proponen con todo el personal de trabajo y así tienen beneficios y logros dentro de la institución. Algunas de las mujeres han mantenido su cargo de desempeño profesional gracias a sus propias habilidades y conocimiento que ponen en práctica en el campo laboral.

Esto demuestra que cada día se siguen formando mujeres profesionales para que el día de mañana logren obtener cargo importante dentro de nuestro municipio, cada día que pasa las mujeres se van formando, y van desempeñando su profesión, toda mujer es capaz de dirigir siempre y cuando se le brinde el espacio libre de manifestar sus habilidades en el campo laboral.

5.3.2. Desempeño

La mayoría de los pobladores expresaron que en algunos casos el buen desempeño que la mujer realiza en sus horas laborales es importante para que las mujeres obtengan cargos dirección y toma de decisiones, es por eso que la mujer se ha venido preparando profesionalmente con carreras que las lleven a la superioridad y así tener merito cuando se vaya a encontrar un

puesto de dirección. Pero no solo por medio de la educación se ha venido escalando si no por medio de la experiencia que la mujer va obteniendo en determinadas labores.

Coincide con lo que dice Barragán (2001), que Una de las muestras de emancipación de las mujeres ha sido la incorporación al entorno laboral, las mujeres somos económicamente independiente, desempeñamos cargos de distintos niveles y realizamos profesiones que hasta ahora nos habían sido negadas, pero no hemos ganado en todo la paridad salarial entre hombre y mujeres aún está lejos.

Así mismo Barrera & Massolo (2000), expresa que las mujeres tienen la buena suerte de desempeñar su trabajo dentro de un marco de relaciones intergubernamentales, respetuoso y cooperativo, el apoyo y comprensión de la familia resulta crucial para sostenerles ánimos de llevar a delante sus planes de trabajo.

La minoría de los pobladores manifestaron que las mujeres son capaces de desempeñar cargo en la institución, pero siempre hay algo que lo obstaculiza, en la actualidad hay mujeres como jefas de las instituciones que no dejan que otra mujer desempeñe otros cargos, sucede también que algunas, no desempeñan los cargos por que influye bastante la afinidad política.

Las mujeres han venido luchando para obtener cargos importantes ante la sociedad y se han venido preparando en su nivel académico para no tener ningún obstáculo y ser alguien en la vida. En la actualidad no solo se preparan para llegar hacer licenciada, ingeniera, doctoras, sino también se preparan físicas psicológica y mentalmente para poder enfrentarse a los desafíos que les prepara la vida, Expresaron los pobladores

Aunque los tiempos han cambiado y las mujeres tengan más oportunidades en el ámbito laboral, siempre surgen problemas durante el desempeño laboral, influyendo en estos la competencia entre las mismas mujeres que en ocasiones son las causantes por obtener un mejor puesto, perjudican el trabajo realizado por las compañeras.

Las mujeres se encuentran desempeñando cargos de dirección y funciones de trabajo muy positivo que viene beneficiando a su familia y la sociedad, en la actualidad ellas pueden ejercer funciones laborales que antes pertenecían a los hombres, con el avance del tiempo ahora lo hacen ya que en el centro laboral presentan cualidades de motivación y comprensión con el grupo laboral que esto viene siendo un logro muy grande para ellas mismas.

5.3.3. Eficiencia

Los pobladores dicen que las laborales que han venido realizando las mujeres han sido buena, y le han sacado provecho ya que todos los resultados que han obtenido son positivos y lo mejor es que salen adelante y cumplen con el quehacer institucional. Considerando que las mujeres en los espacios de dirección son muy eficiente.

Esto lo van logrando porque son responsables y cumplen con sus objetivos y metas planteadas, pero aunque han demostrado su capacidad y eficiencia de ser madres, esposa y amas de casa, siempre hay discriminación por ser mujer, expresaron los pobladores

Stoner & Wankel (2007), manifiesta que la eficiencia es la capacidad de hacer bien las cosas y que la organización alcance sus objetivos y satisfacer las necesidades de la sociedad, depende de cuan bien realicen su trabajo, si no lo realizan la organización no podrá lograr sus metas.

Las mujeres son eficientes a la hora de realizar su trabajo son aplicadas e inteligentes saben cómo distribuir las horas laborales cada hora con su tiempo correspondido brindándole así el tiempo necesario a su familia y a las demás personas que requieren de su ayuda, por tal razón no se le dificultan cumplir con las actividades asignadas como jefas de dirección.

Hoy en día se reconoce a la mujer, como una persona eficiente y capaz de desempeñar y dirigir cualquier puesto de dirección que le sea asignado. Por sus capacidades mostradas existe mayor confiabilidad en el trabajo que realizan.

5.3.4. Discriminación

Los pobladores manifestaron que desde hace muchos años las mujeres han venido sufriendo discriminación, hasta la fecha de hoy siguen sufriendo ese rechazo, que algunos no aceptan y creen que las mujeres viven libre e independiente muy diferentes a las otras, cuando se sabe en realidad que eso es no es así.

Las mujeres son capaces de desempeñar trabajos tanto en oficinas como en el campo, pero lo que pasa hoy en día es que siempre la creen que por ser mujer tiene que estar en un lugar de cuatro paredes.

Otra parte de los pobladores opinaron que de una y otra forma hay discriminación porque en algunas instituciones no practican el compañerismo, no confían en la capacidad que tiene cada mujer de ejercer un cargo de dirección y les brinda la oportunidad para desarrollarse.

Un poblador expresó:

“No todas las mujeres tienen acceso a ocupar un espacio de dirección por que se cree que no hay capacidad que

son más débiles que los hombres y que son los hombres que deben estar siempre a cargo de una institución”.

Lo expresado anteriormente coincide con Anzil (2009) que la discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede al momento de asignar tareas. A la mujer le corresponde desarrollar tareas administrativas, o puede ser recepcionista o secretaria. Mientras los cargos gerenciales son reservados para el sexo masculino.

Esto se relaciona con Vijil (2015), donde claramente dice que las mujeres nos estamos preparando mejor, pero, lo paradójico es que una vez que buscas trabajo, las oportunidades para hombres y mujeres son desiguales. Las mujeres seguimos teniendo en Nicaragua menos oportunidades que los hombres para conseguir un empleo.

Muchas veces la discriminación no viene solo por parte de los hombres, en ocasiones se da por el mismo sexo femenino, ya que luchan por obtener siempre el cargo de dirección y hacen a un lado la capacidad que tiene otra mujer de desarrollarse no solo como conserje, muchas pueden seguir escalando puesto y llegar a ocupar un cargo de dirección, discriminar a una persona es decir que no puede salir a delante y desarrollarse en todo el ámbito laboral por tal razón se ha luchado para ya no tener preferencia de ninguna clase a ninguna persona sea mujer o hombre

La discriminación en nuestro municipio se puede notar entre las mismas mujeres, una de las razones que la hacen es porque unas son adultas y tienen experiencia y al llegar a solicitar trabajos una joven profesional le niegan el espacio diciendo que no tiene experiencia negándole el espacio de desempeñar su profesión y adquirir conocimiento.

Otro de los problemas es que entre ellas discuten por los cargos de dirección, cuando tiene que ser todo lo contrario, haber más comunicación, coordinación y confianza entre ellas mismas.

5.3.5. Nivel de satisfacción

La mayoría de los pobladores manifestaron que están satisfecho que una mujer se encuentre en los espacio de dirección porque hay comprensión comunicación coordinación para llevar a cabo las labores diarios ya que vienen representándose, y así demuestran más oportunidades para ellas mismas. Una mujer en dirección asume gran cobertura de prosperidad para su familia y su institución.

Las autoridades femeninas que representan a las mujeres sirven como guía y demuestran que enfrentar un problema y asumir un cargo de dirección en el centro laboral no es obstáculos para ellas, ya que se sienten capaces de ejercerlo, porque las mujeres rompen los obstáculos más grande que se les presenta en la vida.

La otra parte de la población opino que las mujeres que se encuentran en cargos de dirección no asumen bien su función ya que no ponen en práctica las éticas profesionales se dejan influir muchos por los familiares y de una y otra forma perjudican a los que se encuentran a su alrededor.

Las mujeres que se encuentran en cargos de dirección tienen que ser muy profesionales y transparente, cuando en una institución hay problemas y la causante es el familiar de la jefa, la afectada es la otra hasta llegan al límite de ser sancionada o despedida definitivamente quitándole el derecho que la afectada se merece.

En muchas instituciones se da esto porque siempre al que le dan el derecho es al que tiene un poco más de influencia en el centro de trabajo o por la posición económica que se encuentra.

Un poblador expresó:

Las mujeres toman en cuenta a la ciudadanía, con la equidad de género que han venido promoviendo, nos representan en todo el ámbito laboral, sirven de ejemplo de superación, brindan la visión que las mujeres valen por el esfuerzo y el trabajo que realizan

Coincide con lo que dice Vijil (2015) , que Estamos siendo respetadas y tomadas en cuenta. Este Gobierno es uno de los que toma en cuenta a todas las mujeres. Es necesario saber que siempre a la par de un buen hombre también hay una buena mujer acompañándolo en la toma de decisiones por eso estamos celebrando esta restitución de los derechos.

Es de importancia decir que las mujeres se encuentren en el cargo de dirección para demostrar su capacidad y desempeño laboral. De una u otra forma hacen cumplir su verdadero rol y dirección en la institución que se encuentran.

En la actualidad podemos notar y aceptar que las mujeres estén ejerciendo funciones de dirección en las instituciones, que hace muchos años se les había negado, las mujeres como jefas y autoridades brindan más seguridad a las otras mujeres reflejando mayor confianza , las mujeres se sienten respaldadas en todas parte en el ámbito social ya que saben que en diferentes instituciones tienen representantes que hacen valer sus derechos, para las mujeres es un logro muy grande que han venido obteniendo con el avance del tiempo.

Las mujeres que se encuentran asumiendo los cargos de dirección son mujeres valientes e inteligentes que se encuentran enfrente para aportar y dar solución a los trabajos de dichas

instituciones, desde el momento que una mujer se encuentra dirigiendo tiene que tener su propio espacio ser libre de pensar y poner en prácticas sus propias ideas de aporte para la superación de la institución.

Algunas mujeres que asumen el cargo de dirección no lo ejercen como se debe el que asume el verdadero cargo son las personas que se encuentra a su alrededor pueden ser los segundo que puede ser un hombre o una mujer que trate de hacer inferior a la otra que se encuentra enfrente.

VI. CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre la participación de la mujer en el espacio de dirección institucional, se concluye de la siguiente manera.

Las mujeres desempeñan diferentes funciones administrativas para el bienestar de sus familias y del municipio que las llevan a tener una vida laboral activa en el desarrollo de nuestro municipio.

Las mujeres en cargos directivos brindan un aporte importante en el desarrollo institucional ya que se evidencia que están siendo emprendedoras e innovadoras, aunque hay que reconocer que en la realidad siempre hay obstáculos que buscan como frenar el desempeño laboral de las mujeres

La participación directa de la mujer en espacio de dirección ha sido de mucha importancia y responsabilidad para ella ya que han venido obteniendo experiencia en el trabajo que vienen haciendo y demuestran la capacidad y habilidades que tienen para realizar diferentes funciones

La percepción de la población sobre el desempeño de la mujer en espacio de dirección, es que las mujeres han demostrado su capacidad de dirección, logrando realizar un trabajo eficiente que demuestra que están capacitadas para desempeñar su cargo sin discriminación alguna sobre ella o el trabajo que realizan.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación hacemos las siguientes recomendaciones a:

Las autoridades que están en cargos de dirección:

Que den el mismo trato por igual a todas y todos los trabajadores sin preferencia alguna.

Coordinar con su equipo de trabajo para obtener buenos resultados en su centro de trabajo.

Dedicarse a un solo trabajo para cumplir con su responsabilidad
Comunicación constante con las y los trabajadores en cada área de trabajo.

Valorar el desempeño de la funciones de cada trabajador sin distinción alguna.

Motivar al trabajador por el buen cumplimiento de sus funciones

Jefas de diferentes Instituciones:

Mejorar la comunicación y coordinación en el centro laboral.
Evitar conflictos entre ellas mismas en las diferentes instituciones.

Practicar la ética profesional y valores promoviendo a si la confianza a los usuarios en las instituciones que dirigen.

Promover la equidad de género entre las instituciones a si los usuarios que le brindan atención.

Los usuarios en general:

Respetar las actividades que las autoridades ponen en prácticas en el municipio.

Respetar el reglamento de cada institución en tiempo y forma que les brinda atención.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

Aguirre Fernanda & Ávila Samuel (2012) *Capacidad de dirección*, disponible en <http://admisionesup.wordpress.com/2012/04/12/capacidad-edireccion>.

Agurto Sonia & Guido Alejandra (2001) *Mujeres pilares fundamentales de la economía nicaragüense* disponible en: http://www.elobservadoreconomico.com/archivo_anterior/117/mujeres.htm

Amorós Eduardo (2007). *Comportamiento organizacional* disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/36.htm>

Armas Ronald Fernández Eduardo (2006) *.Planificación* disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml>

Anzil Federico (2009). *La discriminación de género*, Disponible en: www.equidad.org.mx

Antúnez Ana (2006): *Liderazgo femenino es un mito o una realidad*, Disponible en: <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>

Barrera Dalia & Massolo Alejandra (2000). *Mujeres que gobiernan municipio*

Barragán Fernando (2001): *Participación social*, Disponible en: www.ckyose.org/materialesdidacticos

Camova María (2008): *La mujer y su liderazgo*, Disponible en: http://vocesvital.es.com.ni/images/stories/img_site/pdf/V_md_web_lider_azgomujer.pdf

Cervantes & Reyes (2008) *Participación representación y decisión de la mujer* disponible en <http://www.eclec.cl/mujer/noticis/paginas/1/28431/participacionc3%B3n.pdf>

Deloitte & Toumas (2009) *Estudio de mujer*, Disponible en: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-costarica/Loca%20assets/Documents/servicios/consulting/a91130.estudi de mujerpdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-costarica/Loca%20assets/Documents/servicios/consulting/a91130.estudi%20de%20mujer.pdf)

Corona Patricia & correa Laura (2002) *cultura internacional en la administración pública* disponible en: [genero.ife.org.mx/docs_marco/06_culturainternacionalyequidadenadminpub. Pdf](http://genero.ife.org.mx/docs_marco/06_culturainternacionalyequidadenadminpub.Pdf)

Dávila, Molina., J. (2011). *Módulo: Seminario monográfico con perspectiva intercultural de género*. Siuna, RAAN: URACCAN.

Donoso Trinidad (2008): *Barrera de género en el desarrollo profesional*, Disponible en: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_08.pdf

Donoso Alina & Valdez teresa (2007) disponible en: [informe-de-participación- politica-de-mujer.pdf](#)

Escobar Julio (2005). *Mujer Nicaragüense* disponible en: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/nicaragua/trab.htm>

Estarque Marina, (2015). *Participación laboral femenina en América Latina*. Disponible en: <http://www.dw.de/participaci%C3%B3n-laboral-femenina-en-am%C3%A9rica-latina-casi-se-duplica-en-40-a%C3%B1os/a-18300915>

- Fassler Liudmila (2003): *Participación de las mujeres mitos y realidades*, Disponible en: <http://www.aporrea.org/actualidad/a77052.html>
- Fernández Yaneth (2012) *descripción de cargos* disponible en: <http://www.eluniversal.com/economia/120515/lottt-obliga-a-empresas-a-revisar-descripcion-de-cargos>
- Flores, O., N. (2005). *El Liderazgo*, Ecuador, disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm>.
- Galindo Manuel (2010) *Participación social* disponible en: http://www.consejos Escolares.sep.gob.mx/es/conapase/Que_es_la_Participacion_Social
- Guido Martha (2000), *mujer latinoamericana* disponible en: <http://www.unwomen.org/es/where-we-are/americas-and-the-caribbean>
- Gómez Cantillano (2012): *Mecanismo para la evaluación*, Disponible en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/293-crear-mecanismos-para-la-evaluacion.html>
- Guil, Bozal., Ana, (2004). *Techo de cristal*. disponible en: www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm,
- Gutiérrez Pedro, (2012). *Servicio nacional de la mujer*. Disponible en: [www//estudios.sernam.cl](http://www.estudios.sernam.cl).
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación. Enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos*. Quinta edición. Editorial McGraw-Hill. México. P. 80
- Hernández Anita (2010): *Memoria intercambio de experiencia*, Disponible en:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Hidalgo/hgometa7_1.pdf

Habert coca (2005) *El papel de la mujer*, disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/canales4/rrhn/mujerpapel.htm>

Hobson Laura (2013) *Mujeres levantándose con la iglesia morava, revista para el desarrollo intercultural URACCAN volumen 13*

Stoner Jaime & Wankel Charles (2007) *Administración tercera edición*

Vijil Margarita (2015) *La prensa*, disponible en:
<http://www.laprensa.com.ni/2014/11/02/nacionales/1283304-14966>

Larrañaga Leonardo (2000): *responsabilidad*, Disponible en:
<http://www.ideasrapidas.org/responsabilidad.htm>

Luna Elba (2002) *La equidad de género, es un concepto que defiende la igualdad entre hombres y mujeres*, disponible en:
www.defiendeabc.com/social/equidad.degenero.php

Macia Olga & Torralba Raquel (2008) *Rol de género y estereotipo* disponible en:
<https://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-con-grupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos/>

Martorello Beatriz (2012) *Mujeres en Femenino* disponible en:
<http://womenempowermentnow.org/>

Morales Cartaya (2009) *Hacia un sistema de gestión en la empresa*, disponible en:
www.ecured.cu/index.php/Desempeño_laboral

Morales & Thomas (2009) *aporte de la mujer Rama al desarrollo identitario de las comunidades Rama cay y la zompopera, Bluefields*. Revistas ciencia e interculturalidad Volumen 4 pág. 85

Núñez Rene & Navarro Wilfredo (2008) Asamblea Nacional (2008) *Ley de igualdad de derecho y oportunidades* disponible en:

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/D-FACDD675534DA-CE0625744B0-077C73F?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/D-FACDD675534DA-CE0625744B0-077C73F?OpenDocument)

Ordoñez Adrián (2013) Evaluación disponible en:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n>

Orosco David (2001) *Eficiencia*. . Disponible en:

<http://conceptodefinicion.de/eficiencia>.

aopunket Beth (2008): *Equidad de género*, Disponible en:
<http://www.zonaeconomica.com/paopunket/equidad-genero>

Parson Marcuse (2009) *Participación de la mujer en la sociedad*, disponible en:
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Participacion-De-La-Mujer-En-La/2345937.html>

Pizarro Olga & Guerra Maciel (2010): *Rol de Mujer*, Disponible en:
www.udd.c/wp.content/uploads/2009/11/rol-de-la-mujer-en-la-gran-empresa-final.2010.pdf

Rech Celeste (2002): *participación de la mujer en organización* Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos6/parti/parti.shtml>

Romero Carmen (2011). *Mujer popular y participación*, disponible en

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/25661886?sid=21105467027071&uid=2&uid=4>

- Rodríguez Analia (2013). *Responsabilidades de la mujer actual*.
Disponible en:
http://suite101.net/article/responsabilidades-de-la-mujer-actual_a18892#.VRNkVI5otJl
- Ruiz Ricardo (2004). *Mujer y poder*, Disponible en:
www.vosmujer.org/mujerypoder.
- Stoner (2003). Toma de decisiones disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decision
- Torres Antonio (2007). *Las mujeres presencia y protagonismo*, disponible en:
<http://www.uaemex.mx/plin/colmena%2058/aguijon/MJRS.html>
- Valdez Nubia (2000): *participación de la mujer en América latina*, Disponible en:
http://americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=2071&Itemid=561
- Wirth Linda (2001): *Liderazgo femenino* Disponible en:
http://www.agendapublica.uchile.cl/n5/2_dona.html
- Zamora David (2015) *Mujer trabajo y empleo* disponible en:
<http://www.cnm.gov.ar/AreasDeIntervencion/MujerTrabajoEmpleo.html#>

IX. ANEXOS



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Anexo 1.

Guía de entrevistas individuales a jefas de las diferentes instituciones

La presente guía de entrevista es con el propósito de solicitar su valiosa cooperación en la con testación de las preguntas que aparecen en la guía. De ante mano se agradece su apoyo.

1. ¿Planifican el trabajo a realizarse en la institución que usted dirige?
2. ¿Cómo es la función organizativa de la institución donde labora?
3. ¿Cuáles son los cargos de dirección que hay dentro de la institución que usted dirige?
4. ¿Cómo es su liderazgo en el espacio institucional que usted dirige?
5. ¿Cómo evalúa el trabajo de su equipo de dirección?
6. ¿Qué Rol asume usted en la institución que dirige?
7. ¿Cuál es su responsabilidad en la institución que dirige?
8. ¿Cómo ha sido su participación en la dirección de la institución que usted dirige?

9. ¿Le ha sido muy difícil en algún momento llegar a tomar una decisión? ¿si porque? ¿no porque?
10. ¿Practica usted la equidad de género dentro de la institucional donde labora?
11. ¿Realizan intercambio de experiencia en la institución que usted dirige? ¿De qué manera?



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Anexo 2.

Guía de entrevistas individuales a mujeres que trabajan en las instituciones

La presente guía de entrevista es con el propósito de solicitar su valiosa cooperación en la con testación de las preguntas que aparecen en la guía. De ante mano se agradece su apoyo

1. ¿Cree usted que hay una buena planificación laboral para la toma de decisión institucional?
2. ¿Cree usted que la institución donde labora está bien organizada? ¿De qué manera?
3. ¿Existe la oportunidad de obtener un nuevo cargo de dirección en la institución?
4. ¿Cuál sería su opinión respecto al liderazgo de las mujeres en la institución?
5. ¿Cómo evalúan el trabajo realizado en la institución donde labora?
6. ¿Cuáles son los roles dentro de la institución?
7. ¿Cuál sería su opinión sobre la responsabilidad de la mujer en la toma de decisiones institucionales?
8. ¿Cómo participa usted en la toma de decisiones institucionales?

9. ¿Será que todas las mujeres tienen la misma oportunidad laboral? ¿porqué?
10. ¿Existe el intercambio de experiencia dentro de la institución donde laboral?



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Anexo 3.

Guía de entrevista a usuarios de los servicios de las instituciones

La presente guía de entrevista es con el propósito de solicitar su valiosa cooperación en la con testación de las preguntas que aparecen en la guía. De ante mano se agradece su apoyo

1. ¿Cómo considera la capacidad de dirección de las mujeres que están a cargo de la institución?
2. ¿Cómo es el desempeño laboral de las mujeres como jefas de institución?
3. ¿cree usted que las mujeres trabajan con eficiencia en sus puestos de dirección?
4. ¿Usted cree que las mujeres son discriminadas para no ocupar espacios de dirección institucional?
5. ¿Qué tan satisfecho está usted con el desempeño de la mujer en los espacios de dirección institucional?
6. ¿Qué percepción poseen las mujeres para optar a cargos de dirección institucional?