



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN

TESIS

PARA OPTAR AL GRADO DE:
MÁSTER EN GÉNERO, ETNICIDAD Y CIUDADANÍAS INTERCULTURALES

**Participación y Liderazgo de la Mujer en el Modelo de Universidad
Comunitaria, URACCAN Recinto Bluefields**

Autora: Lic. Juana Del Socorro Reyes Espinoza.

Tutora: Msc. Socorro Woods

Bluefields, Nicaragua, 25 de marzo 2019

ÍNDICE

RESUMEN	1
I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS	5
III. MARCO CONCEPTUAL	6
3.1 Participación.....	6
3.2 Liderazgo.....	8
3.3 Equidad.....	10
3.4 Igualdad	11
3.5 Género	13
3.6 Interculturalidad.....	14
3.7 Perspectiva Intercultural de Género	16
IV. METODOLOGÍA	18
4.1 Tipo de Estudio	19
4.2 Método utilizado	19
4.3 Población	19
4.4 Unidad de Análisis / Muestra	20
4.5 Criterios de Inclusión y Exclusión	20
4.6 Técnicas e instrumentos.....	20
Revisión bibliográfica	21
4.7 Procedimiento de recolección de la información.....	21
4.8 Procesamiento y análisis de la información	22
4.9 Criterio ético	22
V. DISCUSIÓN y ANALISIS	23
5.1 Participación de las mujeres en la universidad	23
5.2 Liderazgo e incidencia de la mujer	28
5.3 Conocimientos sobre el modelo de universidad.....	29
5.4 Relaciones de género en el modelo de universidad comunitaria intercultural	31
5.5 Relaciones interculturales, un reto permanente.....	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES:	40
VIII. BIBLIOGRAFÍA.	42
ANEXOS	44

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todopoderoso fuente de vida quien me llena de fortaleza para seguir adelante cada día. A mis padres (q.e.p.d) por darme la vida.

A mi hijo **Jerald Abraham Presida Reyes** quien es la luz en mi diario vivir por quien cada día trato de profesionalizarme y ser el mejor ejemplo.

A mis hermanas, sobrinas quienes siempre han visto en mí un reflejo de superación.

A mi esposo por su amor, comprensión y apoyo incondicional.

Juana del Socorro Reyes Espinoza

Agradezco en principio a Dios Todopoderoso ser presente y omnisciente.

A mis padres (q.e.p.d) por darme la vida.

A mi hijo por tener que esperar con paciencia tantas horas anheladas de atención.

A mis hermanas quienes siempre han visto en mí un reflejo de superación.

A mi esposo por su comprensión y apoyo incondicional.

A esta casa de estudios superiores Universidad URACCAN, recinto Bluefields por brindarme la oportunidad de seguir profesionalizándome y permitirme realizar mi investigación; igualmente a las personas entrevistados quienes estuvieron siempre a mi disposición para brindarme la información requerida.

A mis docentes por compartir sus conocimientos y estar a la disposición para seguir formándome como profesional.

A mis colegas, compañeras/os de estudios y amigas que de una u otra forma incidieron en mí para que culminara esta investigación.

Juana del Socorro Reyes Espinoza

RESUMEN

La presente investigación es sobre Participación y Liderazgo de la Mujer en el Modelo de Universidad Comunitaria, URACCAN Recinto Bluefields. Analiza la participación y liderazgo que han desarrollado las mujeres en la construcción del modelo de universidad comunitaria como un espacio de desarrollo y oportunidades basadas en la igualdad de oportunidades y condiciones desde de la perspectiva intercultural de género.

El estudio tiene un enfoque cualitativo y la presentación de los datos es descriptiva porque con éste método investigativo permite describir analíticamente los hallazgos encontrados de forma objetiva y permite interpretar y contextualizar con el entorno, enfatizando en los detalles, las experiencias únicas en voz de las mujeres.

Los resultados reflejan las diversas manifestaciones, alcances, logros y desafíos que las mujeres han venido impulsado en la universidad. Como ellas participan e inciden en diversos momentos o etapas en la construcción de un modelo de educación superior con enfoque incluyente pero también deja visible el difícil camino a la igualdad y equidad social.

La interculturalidad es uno de los ejes transversales establecido en las políticas y lineamientos institucionales de la universidad URACCAN, encaminada a fortalecer el modelo de universidad comunitaria intercultural. Siendo este un proceso de construcción permanente, que incluye en el fortalecimiento de espacios de oportunidades y participación de las mujeres aportando a la consolidación de las ciudadanías interculturales.

Así, la interculturalidad figurada como un eje transversal deberá impactar en todas y cada una de las actividades sustantivas de la institución, en las relaciones sociales entre los diversos estratos o gremios de la población universitaria, considerando que su finalidad es la de promoción y práctica de la equidad, el respeto, comprensión, aceptación mutua y la creación de sinergias encaminada a fortalecer las ciudadanías interculturales.

Palabras claves: Género, participación, liderazgo, interculturalidad, perspectiva Intercultural de género.

ABSTRACT

The present research: Participation and Leadership of women in the Community University Model, URACCAN Bluefield's Campus, Analyzes the participation and leadership women have developed in the construction of the Model of community University as a space of development and opportunities based on equality of opportunities and conditions from the Intercultural perspective of gender.

The study has a qualitative perspective, and the presentation of the data is descriptive, because this research method allows the analytic description of the findings the findings that were objectively found and allows the interpreting and contextualizing with the environment, emphasizing in details, the unique experiences from women's voices from this community and intercultural space.

The results reflect the diverse manifestations, scopes, achievements and challenges that women have been promoting in the university. The way in which they participate and affect different moments or stages of the construction of a higher education model with an inclusive approach, but it also makes visible the difficult path to social equality and social equity.

Interculturality is one of transversal axes established in the institutional policies and guidelines of URACCAN University, aimed at strengthening the Intercultural Community Model. Being this a process of permanent construction, which includes the strengthening of spaces for opportunities and participation of women, contributing to the consolidation of intercultural citizenships and, therefore, to the development of our regions.

Thus, Interculturality figured as a transversal axis must impact in each and every one of the substantive activities of the institution, in the social relations between the different strata or guilds of the university population, considering that its purpose is the promotion and practice of equity, respect, understanding, mutual acceptance and the creation of synergies aimed at strengthen intercultural citizenships.

Key words: Gender, participation, leadership, Interculturality, intercultural gender perspective.

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio sobre Participación y Liderazgo de la Mujer en el Modelo de Universidad Comunitaria, URACCAN Recinto Bluefields, tiene como propósito analizar como la participación y liderazgo de la mujer ha contribuido e incidido en la construcción del modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN orientada al fortalecimiento de la equidad e igualdad de género, en el seno de la universidad.

Desde su fundación, esta casa de estudios superiores ha definido en sus políticas y principios institucionales, la inclusión del género y la interculturalidad, como ejes transversales encaminados a fortalecer y aportar a la construcción de ciudadanías interculturales. Siendo este un proceso de construcción permanente y por ende encaminada a establecer relaciones dinámicas, promoción de espacios e interacción positiva, basada en relaciones sociales interculturales y de género.

El interés por indagar esta temática fue identificar las oportunidades y los espacios de participación considerando elementos claves como; género, interculturalidad, participación y liderazgo, éstos para determinar cómo se manifiestan en las diversas relaciones dentro de la comunidad universitaria.

Pese que a la filosofía de URACCAN el género es un eje transversal, éste continúa siendo un desafío para la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la universidad, debido a la existencia de sentimientos encontrados relacionados a la exclusión por razones de etnia y género. Situación que indica el profundo arraigo de los aprendizajes patriarcales que mantiene la subordinación de la mujer y cuya de desconstrucción social, requiere de un plazo prolongado para encontrar cambio en la conciencia de la sociedad, debido a que no son procesos aislados sino que están determinados por el mismo entorno de convivencia.

A esto también se asocia la necesidad en desarrollar acciones por parte de las autoridades de la institución que promuevan prácticas de interculturalidad y

relaciones de convivencia con participación equitativa en igualdad de condiciones es también otro desafío.

Género e interculturalidad son los principales atributos que debe contemplar el desarrollo de las acciones institucionales para poder evaluar el desempeño institucional y la calidad en sus procesos. (URACCAN 2007). La perspectiva intercultural de género es entonces la inclusión de procesos internos para el fortalecimiento de las identidades que generen diálogos o espacios en igualdad de condiciones, oportunidades y derechos.

La investigación es cualitativa y la presentación de los datos descriptiva porque a través del método investigativo permitió describir los hallazgos de forma objetiva. Lo que para (Hernández 2014), la investigación cualitativa “proporciona una mayor profundidad de los datos, permitiendo la parte interpretativa contextualizándola con el ambiente o entorno y enfatizando en los detalles y experiencias únicas y puntos de vista de los participantes.

El estudio también analiza la participación, liderazgo y las prácticas de las relaciones de género en el seno de la universidad, que induce en fortalecer y multiplicar los espacios de interacción, y profundizar en relaciones de equilibrio social desde la perspectiva intercultural de género.

Esta investigación es un aporte sustantivo hacia la práctica constructivista de la perspectiva intercultural de género orientada a consolidar el modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN con la participación activa de todos sus sectores y gremios.

II. OBJETIVOS

Objetivos:

General: Analizar la participación y liderazgo de la mujer en el modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN Recinto Bluefields, para el fortalecimiento de la equidad e igualdad de género.

Específicos:

1. Identificar la participación de la mujer en el modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN.
2. Valorar el liderazgo e incidencia de las mujeres en el modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN, recinto Bluefields.
3. Analizar las relaciones de género en el modelo de universidad comunitaria intercultural de URACCAN, recinto Bluefields.

III. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Participación

¿Qué entendemos por participación? Participación significa tomar parte, e incluye un compromiso activo, intervenir en algún asunto en el entorno de un individuo o colectivo. Es un instrumento para conseguir algo, pero que tiene la voluntad de influir en la realidad afectando directa o indirectamente la vida y actividades en la sociedad.

Puede ser vista como la intervención de personas o grupos en la discusión y toma de decisiones, compartiendo para ello, trabajos específicos, lo que implica asumir parte del poder o del ejercicio del mismo.

En este sentido actualmente la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídicos, laboral y socio cultural. La actuación femenina significa la regularidad funcional en el comportamiento y donde los individuos actúan de acuerdo con un esquema que les permite cumplir una determinada función.

Se trata de la observación de un modelo aprendido, modelo de conducta que se organiza en relación con la posición del individuo dentro del grupo con el que interactúan. (Iver 2005)

Para ver la participación en contextos multiculturales en principio se debe trabajar profundizando a nivel de entidad si se quiere deshacer prejuicios que conllevan a descubrir afinidades que muchas veces se dan dentro de las mismas mujeres pero que a la vez les ayuda a descubrirse y se dan cuenta que al descubrirse posterior pueden ayudarse entre sí, porque, aunque son de etnias diferentes, las situaciones de vulnerabilidad que viven son muy parecidas.

Por lo que se hace necesario estar atentos a cambio y ofrecer un espacio de participación que ayude a poder darles un sentido de pertenencia y al facilitarle el

sentimiento de pertenencia van configurando su identidad. Así pues debemos de pasar de una etapa de sociedad de acogida a una sociedad intercultural.

En América Latina y el Caribe, grupos de mujeres han luchado para ampliar la cobertura de su participación y representación en el ámbito social. El rol tradicional que ha jugado la mujer ha estado asignado no sólo por el control hegemónico ejercido por el varón sino por prácticas patriarcales que han impuesto un mundo desigual. Los patrones socioculturales han contribuido a que la mujer sea vista en su rol de maternidad y progenitora dentro del hogar.

La participación conlleva a practicar en la democracia entendiéndola sin ningún tipo de discriminación donde las oportunidades sean en igualdad de condiciones para el desarrollo humano. Sustentando que los patrones culturales han situado a la mujer en un plano de inferioridad, viviendo violencia que a diario se ejerce sobre ella por el simple hecho de ser mujer.

Las prácticas discriminatorias al igual que la poca representatividad de las mujeres en los procesos de decisión, la subvaloración y la carencia de autonomía son indicadores que muestran que para hablar de participación, se debe permitir los espacios a las mismas mujeres para garantizar así la construcción de ciudadanías (Córdoba Ruiz, 2000. Pág.).

Históricamente se ha demostrado que la sociedad ha impuesto a un nivel más alto institucionalmente los cargos que le confieren al hombre y a la mujer en donde los roles han sido disímiles. A la mujer no le asignan cargos directivos aduciendo que en su lógica, imperan los sentimientos y la afectividad; asignándole roles y funciones en la esfera privada. A su vez, al hombre se le atribuye mayor ventaja y mejores beneficios.

No obstante la historia ha demostrado que lo único que se ha demostrado es que se ha establecido hasta ahora diferencias biológicas fundamentales entre hombres

y mujeres. Es muy probable que la única importancia de estas diferencias radique en que dotan a hombres y mujeres de lo necesario sus respectivas funciones reproductoras. Hasta el momento no tenemos ningún indicio de que hagan que los hombres y las mujeres se comporten de forma distinta en algún otro aspecto. Aunque las características biológicas constituyan las bases para la diferenciación del género, muchos de los papeles sociales vinculados al género no están determinados por diferencias biológicas.

Es importante señalar que estas concepciones acerca del hombre y la mujer han ido variando con el transcurso del tiempo, y hoy es cada vez más frecuente encontrar en las organizaciones institucionales mujeres ocupando cargos que antes se consideraban exclusivamente para hombres. De igual manera, roles que hasta hace poco eran desempeñados sólo por mujeres como las tareas domésticas y la crianza y educación de los hijos en la actualidad también son desempeñados por muchos hombres. (Franklyn, et.al 2011.)

3.2 Liderazgo

El liderazgo es considerado como la oportunidad de poder compartir los conocimientos que emanen resultados positivos y que estos contribuyan al bienestar de la sociedad. Es el de producir un cambio útil, especialmente no cuantitativo.

El liderazgo en equipos es vital para la conformación y el buen desempeño de los equipos. Tiene la misión de motivar a los individuos hacia el logro de la visión del conjunto de la organización. Por lo tanto, el rol de líder de equipo consiste en mantener viva la visión en su ámbito de acción. En este sentido, el desempeño del líder es decisivo; su conducta define el marco dentro del cual el equipo puede desarrollarse y funcionar eficazmente. (Carter Masis, 2012).

La capacidad de conducir a un grupo de personas no radica en el carisma u otras cualidades innatas. La imagen que guía el trabajo del líder es la visión. El

liderazgo se ejerce según nuestras creencias sobre cómo debe ser y qué debe hacer un buen líder, por tanto, esa imagen limita y condiciona. Si los paradigmas explican que los líderes deben saber todo lo que se requiere hacer, solamente se puede liderar creyendo en lo que debe hacer cada miembro del grupo y las debidas circunstancias en que se encuentren.

Cuando hablamos de liderazgo éste es un proceso humano, lleno de errores, triunfos y derrotas, que pide vocación de servicio, visión, persistencia y disposición de aprender. La confianza que despierta el líder que logra ayudar al grupo a llegar a los objetivos es el factor que entusiasma e inspira. En definitiva, lo que motiva a otros a estar cerca de estas personas es la posibilidad de organizarse para ejecutar tareas que serán su aporte a la misión.

El liderazgo sólo existe en la cima de la organización. Habitualmente se centra la atención en el liderazgo de los estratos superiores, pero esto es grave error. En la medida en que las organizaciones y sus miembros aprendan más sobre ese tema, habrá más roles de liderazgo multiplicados y diseminados en todas las áreas de la organización, lo que contribuye a generar el compromiso y la participación de cada uno de sus miembros.

Por lo que la principal función del líder es dejar que otros hagan en función de la visión y de la misión institucional. Su objetivo es incentivar a los demás a expresar en su tarea lo mejor de sí mismos, alentarlos y contenerlos mientras él mira más allá, intentando anticipar los cambios. El liderazgo necesita imaginación, orientación, motivación, flexibilidad, capacidad para transitar turbulencias sociales y asumir riesgos, habilidades de servicio y determinación para hacer lo que haga falta. (Schnfeld, Rubén 2000).

Es evidente que el liderazgo no solo se ejerce con la palabra. Fundamentalmente cuenta las acciones. Quien lidera representa para los demás a la institución que dirige, por eso debe representar también los valores que ésta defiende o suscribe.

3.3 Equidad

Para lograr procesos exitosos de desarrollo y equidad social, se debe modificar las relaciones de dominación y subordinación que se generan al interior de la sociedad. Para lograrlo es necesario e imprescindible el involucramiento de los actores mujeres y hombres que construyen la sociedad.

Por tanto hablar de equidad de género, significa que mujeres y hombres, independientemente de diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia 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, económica, política, cultural y familiar.

Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y también aceptar los derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el cual ningún sexo se beneficie de manera injusta en perjuicio de otro. La historia nos demuestra como la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, mucho menos a ser parte de una familia y sociedad.

Por tanto hablar de Equidad para la Universidad URACCAN que es comunitaria e Intercultural, es ver la oportunidad de participar en los procesos de tomas de decisiones que está contemplada en sus políticas y normativas institucionales enfocadas con sentido de justicia, respecto a sistemas de admisión, contratación, permanencia, promoción e un involucramiento directo para poder construir su modelo comunitario intercultural. (URACCAN. 2016)

Es evidente entonces que la equidad pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos de tal manera que mujeres y hombres, puedan disfrutar de dichas oportunidades y

beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo.

Equidad significa justicia; es decir dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características de cada personas o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad, raza), es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación (Alfaro, M. 1999).

3.4 Igualdad

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo, arto. 11; declara como una verdad evidente por sí misma que todos los hombres son creados iguales. La igualdad de oportunidades intenta liberar a los individuos de la discriminación fundamentada en la etnia, familia, religión, sexo y comunidad, de tal manera que puedan surgir en la sociedad por sus propios méritos. La igualdad de oportunidades produce desigualdad, dadas la limitadas oportunidades de vida de los pobres, de las minorías y de las mujeres la oportunidad no es igual.

La doctrina de la igualdad de oportunidades supone que todos los hombres y mujeres son creados iguales. Sin embargo un elemento que ha trascendido en materia de desigualdad ha sido el sexismo que ha puesto en desventaja a las mujeres. La desigual distribución de la remuneración entre hombres y mujeres es parte de la estratificación de los géneros. Esto refiere al hecho de que los hombres y mujeres generalmente ocupan posiciones desiguales en la jerarquía social donde la mujer está a la jerarquía más baja. (Light, et. al. 1991).

Sin embargo aunque el futuro de los roles de género no está claro, la tendencia actual es un lento movimiento hacia la igualdad entre hombres y mujeres, ambos están tratando de cerrar la brecha de desigualdad, a través de su participación en las organizaciones que trabajan para acabar con los roles tradicionales de los géneros y de los estereotipos sexistas.

Por otro lado, La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo, promueve la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres con derechos a las mismas oportunidades sin discriminación de ninguna índole.

Entendiéndose discriminación como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo teniendo por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentadas en las esferas políticas, económica, social y civil o en cualquier otra esfera. (Naciones Unidas, 2003).

En el contexto internacional, la introducción a la historia de las mujeres y del género exponen que: Durante demasiado tiempo las mujeres no han tenido una memoria escrita de sí mismas. Y sobre todo no puede haber igualdad cuando más de la mitad del género humano carece de su propia historia. (De la Rosa, 2012).

El significado de igualdad es tener oportunidades entre mujeres y hombres para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión ni étnica, hablar de igual supone la implicancia que debe haber paridad e identidad.

Presupone el derecho a la igualdad de trato y las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo. Igualmente al goce de derechos reales donde se pueda compartir retribuciones económicos, políticos, civiles, culturales y sociales por igual. (Alfaro, 1999).

3.5 Género

En las sociedades ha existido el sistema de estratificación según el género en el cual se presenta la distribución desigual de las remuneraciones entre hombres y mujeres. En términos de compensaciones, la mujer comúnmente tiene un status más bajo, menos poder, riqueza, ingreso, prestigio y libertad personal.

Para (Light et. al 1991), al referirse a la dimensión de género como categoría de análisis, argumenta que ésta sirve para conocer y evaluar un contexto de una realidad determinada, una experiencia o un proyecto concreto. También puede aludir a cambios en la condición y posición de las mujeres o determinado aspecto en las relaciones de género.

Continúa exponiendo que el concepto de género es un concepto social. Parte de las supuestas diferencias biológicas entre los sexo las define más particularmente las diferencias establecidas como las desigualdades entre los roles que se asignan a hombres y mujeres en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso de las diferentes sociedades en que se vive. Por lo que, no existe una definición universal de lo que es masculino y femenino, sino visiones parciales que dependen del contexto social y cultural.

El género significa que a pesar de las distintas atribuciones que se le atribuyan; ambos sexos tienen las mismas potencialidades humanas, capacidad para el intelecto, lo socioemocional y lo racional. Ambos son capaces de sentir y pensar, tienen los rasgos que el sistema patriarcal separará y asignará a cada género y los hará asumir prescindiendo respectivamente de lo que se definen como características de lo masculino y femenino. (Chamorro, 1994).

El género y la diferenciación entre los sexos como una cuestión cultural y no biológica y con esas teorías y propuestas se pretendían consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes. Por lo tanto, el género es una categoría

que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo. (Ramírez, 2008).

Para URACCAN, se entiende por género la construcción y/o reafirmación de nuevos roles que permitan relaciones dialógicas entre hombres y mujeres dentro de un marco de equidad y de respeto al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, las culturas, valores y tradiciones de los pueblos indígenas y comunidades étnicas. (URACCAN – CEIMM, 2010).

3.6 Interculturalidad

La interculturalidad desde un enfoque integral y de derechos humanos, se refiere a la construcción de relaciones equitativas entre personas, comunidades, países. Para ello es necesario un abordaje sistémico del tema, es decir, trabajar la interculturalidad desde una perspectiva que incluya elementos históricos, sociales, culturales, políticos, económicos, educativos, antropológicos, ambientales, entre otros.

“La interculturalidad es la práctica que se establece entre diferentes personas, comunidades, pueblos y culturas que dialogan, intercambian saberes y crean juntos conocimientos en un marco de respeto y reconocimiento mutuo, teniendo como fundamento el pluralismo, la voluntad y la convivencia en la diversidad”. (Venezia 2003).

Por tanto para la consolidación de la interculturalidad, es reconocer que existen diferentes culturas con características particulares y que ningún grupo cultural está por encima del otro; lo que viene a fortalecer la promoción, igualdad, integración y convivencia.

La interculturalidad es uno de los ejes transversales la universidad URACCAN contempla en todas sus acciones el intercambio de conocimientos y saberes entre las comunidades indígenas, mestizas y afrodescendientes para el fortalecimiento institucional. Lo que significa que es un proceso de construcción permanente,

estableciendo y brindando espacios de diálogos, comunicación e interacción horizontal entre las personas, comunidades y pueblos de diferentes culturas.

La interculturalidad comprende el desarrollo de proceso de toma de decisiones conjuntas en igualdad de condiciones y su finalidad es la promoción y práctica de la equidad, para el establecimiento de sociedades inclusivas, no discriminatorias y libres de racismo.

La efectividad de la interculturalidad está en la comunicación efectiva, es la base y constituye una estrategia para configurar una sociedad más integrada, respetuosa y con iguales oportunidades para todos. Es la capacidad racional de conocernos y de reconocer que compartimos un espacio y por tanto nos obliga a organizarnos para compartir una acción colectiva enfocada hacia la justicia y la equidad, de tal modo que todas y todos nos veamos iguales.

El nivel de desarrollo de la interculturalidad muestra el avance en el reconocimiento de la diferencia para tener acceso a los mismos derechos, capacidad, recursos y oportunidades. (Proyecto Educativo Institucional 2016).

La interculturalidad que emerge como una preocupación y cuestionamiento de la toma de conciencia de la diversidad de lo que se hace, habla y piensa, es un concepto debatido, incomprendido y utilizado en la actualidad por lo que se puede decir que la interculturalidad, es la interacción entre dos o más culturas que desean comunicarse y compartir sus formas de ser en todas las manifestaciones de la vida social y natural. (Gunther 2017).

En esta interacción el desafío es que ningún ser se sienta por encima del otro, atribuyéndose supremacía, demostrando poder económico, político, social o biológico.

En una relación normal entre culturas, se espera que la gente que la conforma exprese sus valores de respeto, tolerancia, diálogo y otros, a las diferencias que puedan encontrarse, que desde luego serán profundas o superficiales; el desafío es el conocimiento, las habilidades y las valoraciones que se hagan unos a otros para lograr el enriquecimiento entre ambas culturas, aunque el término enriquecimiento debe ser también discutido.

Cuando se refiere al término interculturalidad, inmediatamente surge la idea de que la relación es sólo entre culturas, sin embargo ese intercambio de saberes, habilidades y formas de ser es también entre un hombre y una mujer.

Relacionado con el término 'interculturalidad' esta otro denominado 'diversidad', cuya significación hace referencia a variedad, multiplicidad o pluralidad, bajo la premisa de que abarca prácticamente todo aquello que constituye a la persona, al medio ambiente, al ámbito social, religioso y místico, a la lectura de los astros inclusive.

3.7 Perspectiva Intercultural de Género

Genero e interculturalidad son dos perspectivas interdependientes, entre si y constituyen la búsqueda permanente de transformación, de cambio de actitudes y la indagación de una mayor visibilización de los derechos de las mujeres indígenas, afrodescendientes dentro de la sociedad. En la universidad URACCAN que es universidad comunitaria e intercultural, se trabaja la perspectiva intercultural de género desde un abordaje diverso.

Está establecido dentro de sus ejes transversales, la interculturalidad y la perspectiva de género está presente en cada función, estrategia y acción institucional. La interculturalidad es un proceso de relaciones horizontales, donde prevalece el dialogo, a través del cual se propicie el conocimiento mutuo, la comprensión, el respeto, el intercambio y la solidaridad entre los pueblos y las culturas.

El género lo estipula como un proceso de construir y/o reafirmar nuevos roles que permitan las relaciones dialógicas entre mujeres y hombres dentro de un marco de equidad en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos.

Estos dos elementos (género e interculturalidad) para la universidad se convierten entonces en los principales atributos que debe contemplar el desarrollo de las acciones institucionales para poder evaluar el desempeño institucional y de la calidad en sus procesos. (URACCAN 2007).

Las relaciones interculturales y las de género son relaciones de poder, la lucha por el acceso a la educación también es una lucha por la ciudadanía intercultural. Si se despoja de su contenido y de sus contextos filosóficos y éticos feministas, la perspectiva de género dejará de relacionarse con la visión y con la voluntad que ha impulsado. (CEIMM- URACCAN 2004)

La perspectiva intercultural de género se inscribe en tres paradigmas: el teórico histórico –crítico, el cultural del feminismo, el del desarrollo humano. Las raíces de la perspectiva de género están en el materialismo histórico, la antropología y la historia críticas, y el psicoanálisis.

Por lo tanto la perspectiva intercultural de género es entonces la inclusión de procesos internos para el fortalecimiento de las identidades que generen diálogos o espacios en igualdad de condiciones, oportunidades y derechos.

IV. METODOLOGÍA

Este estudio es sobre Participación y Liderazgo de la Mujer en el Modelo de universidad comunitaria intercultural, cuya interrogante principal fue el ejercicio de participación para el fortalecimiento de la equidad e igualdad de género en el recinto universitario de Bluefields. Se planteó investigar el rol de la mujer como base principal en la participación y liderazgo desde la perspectiva intercultural de género en la universidad.

El estudio se realizó con mujeres, hombres que trabajan y estudian en este recinto universitario. Los aspectos a estudiar fueron; identificar la participación, liderazgo e incidencia que tiene la mujer en el proceso de construcción del modelo de universidad comunitaria intercultural. De igual manera analizar la existencia o no de las relaciones de poder entre los géneros y la vinculación con las políticas institucionales establecidas que promueven la igualdad en la diversidad.

Por lo tanto para sustentar los posibles hallazgos sobre el tema se recurrió en principio a buscar bibliografías que podría ayudar a entender y analizar el sentir de los actores directos del estudio y su relación con las teorías anteriores. En ese mismo sentido y dirección se usaron las teorías de género que sintetizan los hallazgos de las investigadoras feministas, que han demostrado que la transformación de la diferencia sexual en desigualdad social obedece siempre a los procesos socio-cultuales feministas. (Castañeda Salgado 2008).

Por lo que la investigación feminista es entonces, una manera particular de conocer y de producir conocimientos caracterizada por su interés emancipatorio en el que se pretende realizar la investigación de, con y para las mujeres ya que se trata de desmenuzar los procedimientos cuya unidad de observación, métodos y resultados no responden a las necesidades en abstracto, sino a los vacíos del conocimiento.

Por lo que La Teoría Feminista es una crítica de la sociedad cuyo objetivo es poner de manifiesto que las tareas asignadas históricamente a mujeres no tienen su origen en la naturaleza sino en la sociedad. (Callamard 2002).

4.1 Tipo de Estudio

Para este estudio se aplicó la investigación cualitativa porque éste método investigativo permitió describir analíticamente los hallazgos encontrados de forma objetiva. Hernández Sampieri, 2014, define la investigación cualitativa de la siguiente forma:

“proporciona una mayor profundidad de los datos, permitiendo la parte interpretativa contextualizándola con el ambiente o entorno, enfatizando en los detalles y experiencias únicas y puntos de vista de los participantes”

4.2 Método utilizado

En la presente investigación se utilizó el método de la Teoría Fundamentada. Porque justamente se basa en ir construyendo y formulando la propuesta teórica a partir de un análisis de la información recolectada, no solo de los estudios previos al tema sino de los que derivan de la discusión y opinión de las personas involucradas. La teoría fundamentada es un método comparativo en esencia en el cual permite que comparemos datos y teorías.

Al emerger la teoría desde los datos no pierde en ningún momento su referente empírico y permite a la metodología cualitativa el desarrollo de teorías. Al formular teoría fundada, los investigadores no tratan de probar sus ideas sino sólo de demostrar que son plausibles (Merlino, et.al. 2009).

4.3 Población

El estudio tuvo como población meta un segmento de la comunidad universitaria de URACCAN: autoridades universitarias, docentes, estudiantes, personal administrativo, personal del Centro de Estudios e Información de la Mujer

Multiétnica (CEIMM), quien es ente especializado en materia de la perspectiva intercultural de género.

4.4 Unidad de Análisis / Muestra

La unidad de análisis estuvo conformada por; autoridades universitarias, secretaría académica coordinadores de áreas académicas, docentes, estudiantes, administrador, contadores, conserje, C.P.F. cocinera, chofer, jardinero.

4.5 Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión: Para la inclusión de los participantes se consideró que cumplieran ciertos requisitos; que fueran trabajadores que laboran en este recinto universitario, estudiantes de las diferentes carreras, personal administrativo y el Centro CEIMM ya que éste trabaja a mayor profundidad la temática de género.

Exclusión: Se contempló todas aquellas personas que no tienen ningún vínculo con la universidad.

4.6 Técnicas e instrumentos

Con el fin de obtener información con carácter subjetivo, se decidió realizar entrevistas a personas que tienen relación directa con la universidad, las que han respondido a un diálogo abierto dirigido por una guía de preguntas semi estructuradas que han definido el tema de conversación.

Existen diversas técnicas para la recolección de información; en éste estudio se seleccionó la entrevista con guía de preguntas semi estructurada ya que se consideró la más óptima a responder al propósito de la investigación.

Ante lo cual, Hernández 2014, define este tipo entrevista como un diseño flexible de la investigación. A través de la entrevista, se puede lograr una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. La entrevista cualitativa tiene un carácter amistoso entre el entrevistador y entrevistado.

Además el contexto social es considerado y resulta fundamental para la interpretación de significados. Son preguntas abiertas y neutrales, ya que se pretende obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes, parten de planteamientos globales para dirigirse al tema de interés.

Al ser aplicadas las entrevistas se deben desarrollar de forma libre, conversacional y poco formal para que las personas expresen sin mayor preocupación sus opiniones, sin que se sientan cohibidas por sus respuestas.

Revisión bibliográfica

Una vez delimitado el tema a investigar me permitió ver cual serían las teorías más idóneas para poder sustentar mis términos de la investigación. Para la construcción del marco conceptual previamente se realizó la revisión bibliográfica sobre el tema, lo cual permitió determinar la dimensión justa del problema.

Por lo tanto al realizar la revisión bibliográfica permite detectar, consultar y obtener materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación. Ante lo cual Niño 2011 hace referencia que “no es posible adelantar una investigación científica sin un marco teórico, por cuanto este cumple la función de dar los soportes indispensables para abordar el problema y darle solución. No se puede pasar directamente a estudiar los hechos, sin una luz previa. Pues si se trata de llegar a un conocimiento que aún nadie ha logrado, es necesario partir de aquellos saberes que ya existen.

4.7 Procedimiento de recolección de la información

Para proceder a recolectar la información, se planteó el cómo se podría realizar la misma, ante lo cual se consideró valorar elementos claves; motivarlos, realizando preguntas estimulantes para poder generar o suscitar comportamientos útiles que

ayudaran al participante a colaborar promoviendo un ambiente de confianza y de iguales para lograr la participación de los actores directos en la investigación.

En los casos en que se ha considerado que el testimonio puede provocar perjuicio a terceras personas, por la información suministrada por los y las entrevistadas, se ha optado por utilizar seudónimos a fin de resguardar la identidad de éstas y de las personas implicadas en dichos testimonios.

4.8 Procesamiento y análisis de la información

Al finalizar la aplicación de la entrevista se procedió a seleccionar la manera más precisa para analizar la información obtenida. Ante lo cual, en primera instancia se procedió a diseñar una matriz para agrupar los resultados de una manera categorizada que fueran respondiendo a cada objetivo planteado. Esto con la finalidad de poder discernir con mayor precisión qué información, o que datos necesitaba mayor profundidad de análisis para poder relacionarlos con la teoría. Esto me permitió realizar un análisis crítica de cada una de las respuestas para proceder a redactar con mayor exactitud los hallazgos, conclusiones.

Ante lo cual, Valinda 1997; describe que el “análisis de los datos es un proceso que previamente aplicado el instrumento, es requisito fundamental definir categorías, que constituyen ejes generales alrededor de los cuales es posible agrupar la información y para facilitar este paso se le asigna un símbolo numérico que permita su cuantificación.

4.9 Criterio ético

En este documento trabajar con los datos recolectados sin mencionar los nombres de los entrevistados/as, a fin de para proteger la identidad. Esta investigación servirá de precedente para próximos estudios relacionados a la perspectiva de género en la educación superior, particularmente en el modelo de universidad comunitaria e intercultural. Como un espacio de oportunidades para que mujeres y hombres puedan desarrollarse desde sus propios sueños y aspiraciones.

V. DISCUSIÓN y ANALISIS

5.1 Participación de las mujeres en la universidad

Desde la creación de la universidad URACCAN, la mujer ha tenido un alto nivel de participación, que se observa en los diferentes niveles de la estructura institucional. Como modelo de universidad comunitaria intercultural y de género, su política institucional busca atender relaciones de equidad entre etnias y entre mujeres y hombres en la educación superior y en la sociedad.

Este modelo de universidad obliga a tener instrumento práctico que le permita evaluar las políticas institucionales de género y etnicidad. La creación de la política intercultural de género está encaminada a medir los resultados de estas prácticas desde las diferentes funciones propias de la institución y le permite a la universidad evaluar el trabajo asociativo, considerando decisiones oportunas en aras de corregir y superar las limitaciones, redefinir las políticas institucionales y/o actualizar los programas de formación del personal, (Política intercultural de género).

Para entender este modelo de universidad es importante poder ser partícipe de los diferentes momentos de su construcción. Razón por cual en este estudio se trabajó con personas que tienen años de pertenecer a la institución. Nuestros participantes oscilan entre los 3 a 22 años de laborar en este centro de estudio superior. De los cuales el 60 % corresponden al sexo femenino y 40 % al sexo masculino.

En la muestra obtenida de los participantes en el estudio, encontramos que la representatividad étnica prevalece la etnia mestiza con un 69 %, seguido de la creole con 25%, en menor escala el miskito con 3 % y rama con 3 por ciento. Esta muestra es parecida a la prevalencia étnica de los trabajadores/as de la institución.

Tabla 1: representación étnica de participantes en el estudio

Etnia		
	Frecuencia	Porcentaje
Creole	12	25
Mestiza	27	69
Miskita	3	3
Rama	3	3
Total	45	100,0

Como muestra la tabla el grupo étnico predominante es el mestizo, seguido de los afrodescendientes y en menor grado los indígenas, asumiendo este como un desafío institucional para la inclusión social de grupos minoritarios para que también puedan visibilizarse en los espacios de decisión y participación de la universidad. Es determinante que la predominancia poblacional de un grupo étnico en relación con otros, implique también los diversos niveles de participación.

Venezia (2003) señala que “la participación implica la práctica que se establece entre diferentes personas, comunidades, pueblos y culturas que dialogan, intercambian saberes y crean juntos conocimientos en un marco de respeto y reconocimiento mutuo, teniendo como fundamento el pluralismo, la voluntad y la convivencia en la diversidad”

En este sentido una participante en el estudio señala:

“Para mí, la participación es; “sentir que me tomen en cuenta y que me incluyan en todas las actividades por igual no solamente que me vean como la persona que les pueda resolver en momentos de compromisos. También que no me vean como (una persona utilitaria) que solo sabe hacer esto y que para esto me contrataron; sino que me den la oportunidad de sentirme parte de los trabajadores en las actividades que realicen porque al final nunca he participado en nada porque estoy atendiendo mis obligaciones y no puedo involucrarme y eso me hace sentir discriminada”

Iver 2005, señala “La actuación femenina significa la regularidad funcional en el comportamiento y donde los individuos actúan de acuerdo con un esquema que les permite cumplir una determinada función, se trata de la observación de un modelo aprendido, modelo de conducta que se organiza en relación con la posición del individuo dentro del grupo con el que interactúan”

Esta muestra como los procesos de participación de las mujeres debe visionarse desde la integración e inclusión de ellas, lo que implica que este también cruza con las acciones de desconstrucción social del patriarcado, desconstruir roles y el utilitarismo en el desempeño de las mujeres en el resto de las actividades prácticas de la vida de la universidad.

La participación es proyectar más allá en las políticas institucionales, es entonces proyectar un desarrollo pleno de las personas. Es reconocer el aporte de cada trabajador para fortalecer la interculturalidad con equidad. Se trata de crear las condiciones necesarias para la oportunidad orientada a promover ambientes y entornos para la igualdad entre las personas.

Continuando en misma línea cito a Córdoba Ruiz, 2000. Describe la participación como “el elemento que conlleva a practicar la democracia entendiéndola sin ningún tipo de discriminación donde las oportunidades sean en igualdad de condiciones para el desarrollo humano. Al hablar de participación, se debe permitir los espacios para garantizar así la construcción de ciudadanías interculturales.

Para construir y/o reafirmar nuevos roles que permitan las relaciones dialógicas entre mujeres y hombres dentro de un marco de equidad, la universidad URACCAN, estipula que mujeres y hombres accedan a espacios en igualdad de condiciones y oportunidades, que se fomenten la igualdad de los derechos individuales y colectivos focalizados en el género, situación que continúa siendo un desafío permanente en la construcción del modelo universitario.

Los espacios de participación dentro de la institución, encontramos que los estudiantes, reconocen que tanto hombres y mujeres tienen su lugar para participar en las diferentes actividades que promueve la universidad, pero debe promoverse actividades más atractivas, debido a que muchas de estas están limitadas a la promoción de la cultura y deporte, particularmente la danza y el fútbol.

La mayoría de los participantes consideran que hay libertad para pertenecer a algún grupo o gremio dentro de la universidad, por ejemplo; se puede ser miembro de la comisión de violencia, de deporte, danza entre otro. Hay quienes han participado en talleres, diplomados, etc. En el caso de los trabajadores administrativos se organizan en sindicato, aunque este continúa siendo una lucha constante e histórica que la clase trabajadora cuente con un sindicato autónomo.

Aunque se reconoce la existencia de estos espacios, también se percibe limitaciones para acceder algunos de estos espacios, donde los niveles de participación están condicionada y limitada por roles. Una entrevistada dijo:

“tratándose de URACCAN como una universidad con enfoque de género, las propuestas de las mujeres deben ser escuchadas, concretizarse para establecer una participación activa en todos los procesos de construcción de la universidad”. Esta entrevistada al igual que otras dos, consideran que solamente se cumplen orientaciones emanadas por la autoridades superiores, porque aunque ellas tengan opiniones y deseos de compartir, no hay espacio para eso, hay limitaciones para aportar significativamente en los procesos.

En voz de otra entrevistada, “Hay espacio pero no necesariamente participación, ya que ha sido selectivo, si hubiese espacio y participación verdadera también estimularían a todo el personal desde los cargos más bajos hasta el más alto a prepararse y así tendría más oportunidad dentro de la institución. Pero la realidad es que solo se da entre los cargos más altos”. En el recinto se ve mucho antagonismo en la praxis, a los diversos niveles de participación que induce a la segregación de la participación otorgándole un carácter clasista y discriminatorio.

Existe sentimiento fuerte de exclusión en lo racial, y de clase, otra trabajadora señalo en estas palabras; “Estoy en un lugar comunitario y de igualdad dicen, pero aquí hay exclusión porque en lo personal nunca me han promovido y tengo muchos años de estar aquí, vienen y traen a otra persona nueva, le ofrecen el cargo de jefe, tal vez porque pertenezco a esta etnia”. Con esta cita se está demostrando que se siente excluida, por el color de su piel, la etnia al que pertenece. Si existe igualdad de oportunidades sin distinción alguna, porque hay tantos trabajadores que pueden señalar experiencias de este tipo? Estos no deben ser elemento que limita la vida laboral de las personas. Efectivamente es su sentimiento pero también es un indicador de que hay descontento, eso afecta el desempeño de los/as trabajadores/as y por lo tanto estas acciones/casos deben ser revisados.

Participación significa tomar parte, e incluye un compromiso activo, intervenir en algún asunto en el entorno de un individuo o colectivo, como plantea: Córdoba Ruiz, 2000. Las prácticas discriminatorias al igual que la poca representatividad de las mujeres en los procesos de decisión, la subvaloración y la carencia de autonomía son indicadores que muestran que para hablar de participación, se debe permitir los espacios a las mismas mujeres para garantizar así la construcción de ciudadanías (Córdoba Ruiz, 2000).

Con los ejemplos anteriores vemos que los niveles de participación de las mujeres en este recinto están condicionados por las prácticas patriarcales. Muchas veces las mujeres están en espacios donde no necesariamente deciden, si no que cumplen orientaciones. Dicho eso, el poder horizontal no deja espacio para fomentar cambios de igualdad porque tiene su base en un sistema androcéntrico. Para la implementación de un modelo de inclusión, conlleva a realizar trabajo y acciones que patencen las condiciones de participación entre hombres y mujeres puedan ser equitativas o trascender las prácticas tradicionales. Que ciertamente ayudaría a crear nuevos liderazgos.

5.2 Liderazgo e incidencia de la mujer

El liderazgo es considerado vital para la conformación y el buen desempeño del equipo de una institución; el líder es quien genera buen o mal liderazgo. En relación a ésta temática Schnfeld, 2000, dice que “la principal función del líder es dejar que otros hagan en función de la visión y de la misión institucional ya que su objetivo es incentivar a los demás a expresar en su tarea lo mejor de sí mismos, alentarlos y contenerlos mientras él mira más allá, intentando anticipar los cambios.

En este sentido, la misión y visión institucional de URACCAN establecen en su misión y visión, está encaminada a la creación y fomento de espacios y relaciones interétnicas entre hombres y mujeres que permita la convivencia pacífica y positiva entre los pueblos de la región a través de la formación de recursos humanos con sentido de identidad cultural aportando a la extensión comunitaria y al proceso de autonomía.

La vida de esta universidad ha tenido un rostro permanente de mujeres, quienes colaboran en la construcción del modelo de universidad comunitaria intercultural, por ejemplo en los cargos de rectoría general de la institución han permanecido mujeres: Mirna Cuningham y Alta Hooker siendo este el cargo de mayor jerarquía. Las mujeres no solo han ejercido los cargos de mayor jerarquía en la universidad, también son las que han permanecido estable, periodo que les permite incidir y construir el modelo de universidad comunitaria intercultural y un espacio de oportunidades que se trata de erigir pese a los obstáculos cotidianos que enfrenta.

En los cargos de direcciones en este recinto las mujeres han tenido siempre mayor representatividad, el cargo de vicerrectoría sigue siendo ocupado por una mujer. Contrario al siguiente puesto que se cuenta con la presencia de un hombre como administrador, en las coordinaciones y cargos de jerarquías menores se

distribuye entre varones y mujeres. En la vida estudiantil igualmente prevalece más mujeres que varones.

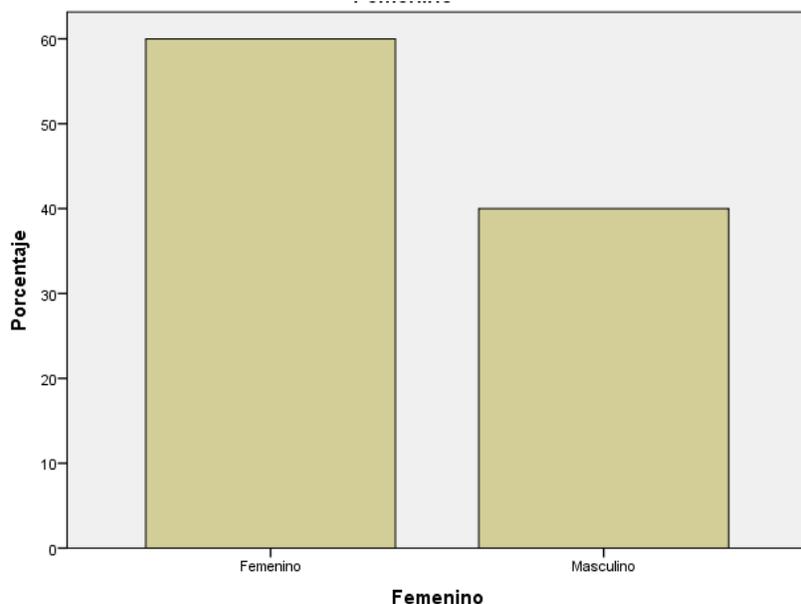


Grafico 1: muestra la participación de las mujeres en el estudio (60%) que representan los diversos estratos sociales que pertenecen, mismo que muestra la prevalencia de las mujeres en la universidad URACCAN

5.3 Conocimientos sobre el modelo de universidad

Al preguntarles si conocen el modelo de la universidad URACCAN, de los 45 entrevistados el 33% respondieron conocerlo un poco. El 56 % de los entrevistados /as que están en cargos de menor categoría, manifestaron no conocerlo. Interesantemente, este último grupo asocia su nivel de desconocimiento a lo que ellos llaman “naturaleza del trabajo”. Señalaron que pertenecen a la parte administrativa del recinto, y el modelo universitario es poco interesante porque en su visión y palabra, esta no afecta a sus funciones laborales. Que nos indica esto; que aun la universidad tiene mucho trabajo que realizar, si más de la mitad de sus empleados desconocen la realidad y el propósito de la institución, es porque hay un problema de liderazgo.

Conoce el modelo de Universidad de URACCAN

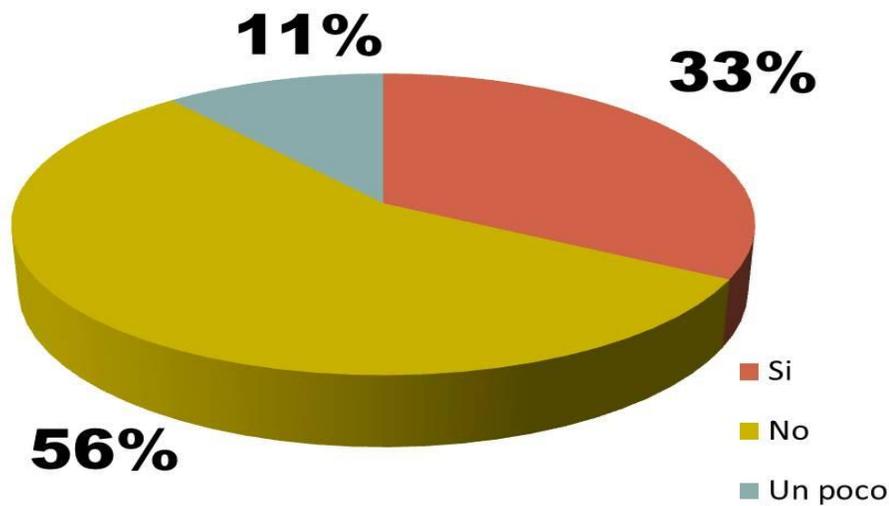


Gráfico 2: grado de conocimiento del modelo de universidad

Al respecto Carter, 2012, manifiesta que la imagen que guía el trabajo del líder es la visión lo que motiva a otros a estar cerca de estas personas; es la posibilidad de organizarse para ejecutar tareas que serán su aporte a la misión lo que contribuye a generar el compromiso y la participación de cada uno de sus miembros.

Pese a que las políticas de la universidad se encuentran establecida la inclusión de todas y todas para el fortalecimiento de la construcción de la universidad comunitaria intercultural. Se debe trabajar la vinculación de la práctica cotidiana con la política institucional para que no parezca desacertada la implementación de los ejes y principios de la universidad en todos los gremios y sectores que constituyen el modelo, y no se perciba que su política institucional solo entra en práctica en algunos niveles de jerarquía superior.

5.4 Relaciones de género en el modelo de universidad comunitaria intercultural

Las relaciones de género se establecen a través de procesos como: la comunicación o el control de poder: Se transmiten a través de la educación, familia, los espacios educativos y el medio que nos rodea. Por tanto, las relaciones de género pueden ser de igualdad, desigualdad y en algunos casos de complementariedad.

El abordaje de la perspectiva intercultural de género planteado en la Política de género de URACCAN es una apuesta por un abordaje intercultural, desde un enfoque de derechos, en el que siendo conscientes de las brechas de equidad existentes en el marco del contexto autonómico, sigue siendo pertinente y necesaria la implementación de acciones afirmativas a favor de las mujeres, como una estrategia de empoderamiento. (CEIMM 2014). Sin embargo un desafío común que identifican los participantes del estudio se avizora en la construcción del modelo universidad intercultural de URACCAN debe vincularse proporcionalmente con la inclusión étnica, que se incluya la presencia de las etnias presentes en la región.

En este sentido la percepción que tienen los participantes de la perspectiva de género se concibe como una herramienta necesaria encaminada a fortalecer la participación igualitaria de las etnias para una participación intercultural de género.

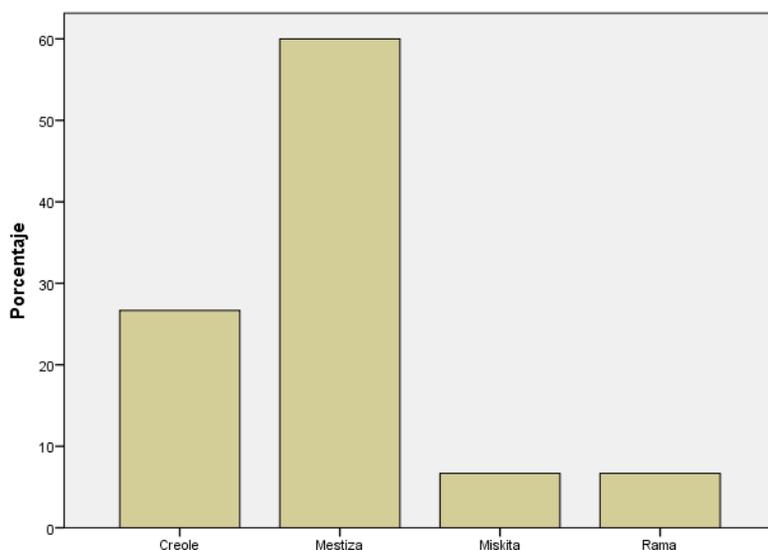


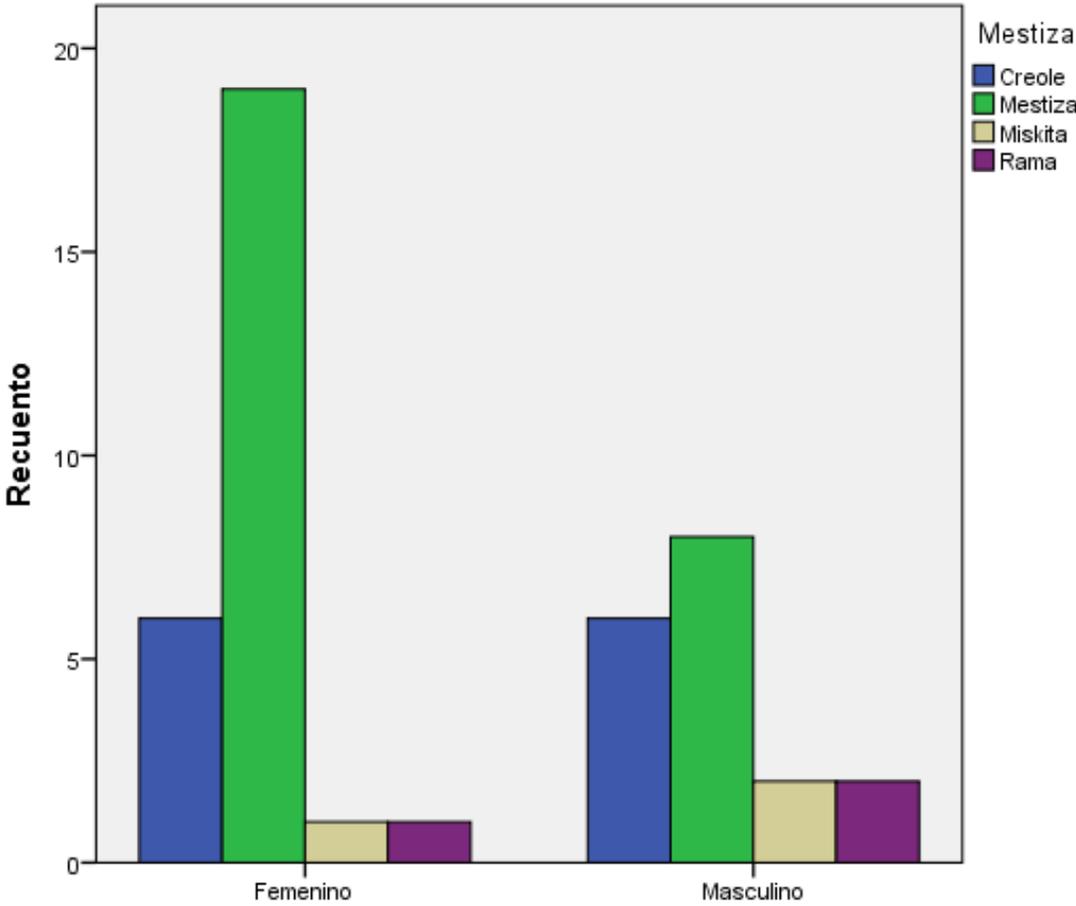
Grafico 3: Muestra el grupo étnico que se identifican los participantes del estudio, también es una muestra poblacional de la prevalencia étnica en la universidad y en el entorno del Caribe Sur. Como puede observarse en la muestra de los participantes, los grupos indígenas: miskitos y Ramas, son minorías en el recinto, no hay representación de los Ulwas y tampoco de la comunidad afrodescendiente garífuna.

URACCAN, ha estado promoviendo las relaciones equitativas entre hombres y mujeres y considera un logro la inclusión del género en los programas curriculares de la universidad. La filosofía institucional relativa al género se trata de un proceso de construcción y/o reafirmación de nuevos roles que permitan relaciones dialógicas entre hombres y mujeres dentro de un marco de equidad y de respeto al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, las culturas, valores y tradiciones de los pueblos indígenas y comunidades étnicas. (URACCAN – CEIMM, 2010).

El trabajo de género se valora positivamente en los diversos sectores de la universidad. Los estudiantes asocian la independencia de las mujeres y sus aspiraciones profesionales en los últimos años con el trabajo de género. Los trabajadores administrativos, reconocen que las mujeres han encontrado en la universidad diversos espacios en la que se empoderan y participan, siendo igual

de competitivas que los hombres en la vida interna de la universidad. Señalaron el valor que tienen las mujeres y como participan en las vacantes se postulan a un cargo, de la vicerrectoría, en las coordinaciones de carrera y en áreas de centros e institutos de la universidad.

Grafico 4: preponderancia de las mujeres en los diversos estratos o gremios de la universidad.



En la universidad existe un centro especializado en materia del género (Centro de investigación e información de la mujer multiétnica – CEIMM). Sin embargo existe un sentir generalizado en los participantes de la investigación que aunque el CEIMM lidera el trabajo de género, esta no es tarea exclusiva del centro, es una responsabilidad compartida de todos y todas los líderes o trabajadores de la comunidad universitaria para concretizar la interculturalidad de género y todos los

sectores de URACCAN deben integrarse y trabajar en la promoción del género como un eje estratégico que permanece en sus planes y proyecciones de crecimiento.

Un desafío importante de la institución debe estar enfocado en el fortalecimiento de sus centros e institutos, por la importante labor que realizan al consolidar el modelo de universidad comunitaria para aminorar el sentimiento de “Islas”. Esto se debe a que trabajan por cuenta propia y aunque orgánicamente están en el organigrama funcional de URACCAN, se necesita fortalecer su autonomía orgánica administrativa.

Es importante destacar debido a que el CEIMM es la instancia especializada que promueve la igualdad de género en la institución también se trabaja en la parte académica con la asistencia en la implementación de la asignatura de género en las diversas carreras que ofrece la universidad. Como en otros aspectos a través de acciones de socialización con las diversas instancias: autoridades, oficinas administrativas, coordinaciones, centros e institutos, entre otras verifican que la participación e inclusión de las mujeres prevalece en la práctica. Ya que género e interculturalidad son ejes transversales de la universidad.

5.5 Relaciones interculturales, un reto permanente

“La interculturalidad es la práctica que se establece entre diferentes personas, comunidades, pueblos y culturas que dialogan, intercambian saberes y crean juntos conocimientos en un marco de respeto y reconocimiento mutuo, teniendo como fundamento el pluralismo, la voluntad y la convivencia en la diversidad”. (Venezia Mauceri 2003).

Para URACCAN, la interculturalidad es uno de sus ejes transversales y contempla en todas sus acciones el intercambio de conocimientos y saberes entre las comunidades indígenas, mestizas y afrodescendientes para el fortalecimiento de

la región. Lo que significa que es un proceso de construcción permanente, estableciendo y brindando espacios de diálogos, comunicación e interacción horizontal entre las personas, comunidades y pueblos de diferentes culturas.

La interculturalidad implica el respeto a la diversidad cultural, es uno de los ejes transversales de la institución, encontré en el estudio una de las mayores dificultades presentadas por estudiantes indígenas y afrodescendientes es que se sienten excluidos muchas veces en las aulas de clase. Porque el sistema de enseñanza es monolingüe y dificulta la comprensión de las clases y la participación activa de estudiantes cuya lengua materna no es el idioma español”.

Para forjar un modelo de universidad comunitaria e intercultural se necesita desarrollar una estrategia para configurar una sociedad más integrada, respetuosa y con iguales oportunidades para todos/as. Es la capacidad racional de conocernos y de reconocer que compartimos un espacio y por tanto nos obliga a organizarnos para compartir una acción colectiva enfocada hacia la justicia y la equidad, de tal modo que todas y todos nos veamos iguales.(Proyecto educativo institucional 2016).

Gran parte de los participantes del estudio señalaron que es un desafío institucional para mejorar la comunicación entre gremios, sectores, autoridades de la institución. Reconocen que existen debilidades en la comunicación formal e informal entre los actores de la institución. La mayoría de los empleados dicen recibir orientación (vertical) y se cumple, no deja espacio para sentirse participe del quehacer de la universidad. Igualmente reaccionaron a las relaciones sociales interpersonales en la universidad donde puntualizaron que el personal en cargo de dirección desconocen a los de cargos menores, dicen “ni nos contestan los buenos días”._Un indicador que demuestra la necesidad de trabajar en la importancia de una comunicación interpersonal en la institución y/o relación humana.

El proyecto educativo de URACCAN (PEI), tiene planteado trabajar con un abordaje intercultural. Lo que significa la inclusión de todos y todas respetando cada cultura lo que enriquece el proceso de construcción comunitaria de las ciudadanías regionales donde debe prevalecer el dialogo, a través del cual se propicie el conocimiento mutuo, la comprensión, respeto, intercambio y la solidaridad entre los pueblos y las culturas.

Los estudiantes enfatizan que los procesos de enseñanza en la universidad son monótonas, Juan dijo: “que sean más dinámicos y prácticos, con menos teoría y sobre todo el docente debe animar al estudiante...saber conquistarlo para que se sienta más motivado por sus clases”. Con esta demanda podemos concebir que el estudiantado tiene perspectivas específicas sobre como debe ser los espacios de enseñanza intercultural como lugares lúdicos.

Los/as trabajadores auguran por relaciones cordiales y respetuosas apegados a los derechos humanos fundamentales del ser humano y la igualdad de oportunidades en la vida misma de la universidad. A manera de ejemplo puntualizaron la inoperancia del sindicato en esta institución como politica que deja desprotegido a los/as trabajadores/as.

En el estudio también encontramos resistencia y falta de interés por algunos trabajadores para entender y promover el modelo de universidad comunitaria. Esta resistencia podría ser analizada desde la forma como seleccionan a los/as trabajadores y el tipo de instrucciones que reciben para participar en una institución de este tipo. Como su habilidad y voluntad de adaptarse y apropiarse de la misión y visión de la universidad.

Por lo tanto desde los hallazgos de éste estudio se invita a autoevaluar el quehacer institucional sobre las acciones encaminadas en convertir las limitaciones en oportunidades reales y efectivas para consolidar la perspectiva intercultural de género dentro de la universidad.

VI. CONCLUSIONES

Con este estudio constatamos que en la universidad URACCAN recinto Bluefields existe un reconocimiento hacia la participación y el liderazgo de las mujeres en la construcción del modelo de universidad comunitaria intercultural. Elementos que vienen a reforzar las políticas institucionales que establecen la importancia de trabajar en la concientización y sensibilización sobre género y etnia en la familia URACCAN. De allí, dirigir un proceso de construcción de la interculturalidad de género para forjar una sociedad más justa e igualitaria.

El estudio refleja que estudiantes y trabajadores reconocen que las mujeres no solo han ejercido los cargos de mayor jerarquía en la universidad, si no también son las que han permanecido estable, periodo que les permite incidir y construir este modelo de universidad que brinda un espacio de oportunidades educativa para hombre y mujeres en igualdad de condiciones.

La mayoría de los/as entrevistados/as, reconocen que las mujeres han encontrado en la universidad diversos espacios en la que se empoderan y participan, siendo igual de competitivas que los hombres en esta universidad. Se valora positivamente como las mujeres aprovechan las vacantes para postularse a un cargo, tanto en vicerrectoría, coordinaciones de carrera y en áreas de centros e institutos de la universidad. Por consiguiente al estar más mujeres al frente de la institución se visibiliza el trabajo que realizan, y ayuda fortalecer la perspectiva de género en los programas y proyecto de la institución.

El estudio refleja que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para acceder a los mismos espacios educativos, de asumir cargos e igualdad salarial en el recinto. Sin embargo no se observa esa misma igualdad de oportunidad en la representatividad étnica en la institución, elemento que señalaron fuertemente los/as entrevistados/as. Como uno de los ejes transversales en la misión y visión de la universidad es necesario trabajar la inclusión étnica.

Uno de las debilidades encontradas con la promoción de la interculturalidad de género en este recinto es que se espera que el CEIMM sea el que ejerce ese trabajo. Género como eje transversal es responsabilidad de cada uno de las áreas de los institutos, y departamentos trabajar género en sus programas y proyectos con el apoyo/supervisión del CEIMM. Todos estos años se ha visto la responsabilidad de la interculturalidad de género a este centro, que son dos a tres personas y no da abasto con todo el quehacer institucional. Muchos de entrevistados/as reconocen que este proceso debe de ser responsabilidad compartida de la comunidad universitaria para ir consolidando el modelo.

Es necesario escuchar a los/as trabajadores/as para mejorar la comunicación y para incluirlos en el quehacer de la universidad. Puntualizaron la importancia de fortalecer los centros e institutos en todo el quehacer de la universidad porque existe un fuerte sentimiento de que son manejados como áreas secundarias. Tantos trabajadores académicos como administrativos han señalado que aunque aparecen ubicados en el organigrama institucional muchas veces el trato hacia ellos es diferencial. Incluso hay quienes lo señalaron como discriminación de clase, a lo interno de la universidad. Mientras otros emplean términos como el siguiente ejemplo. “Se practica la estimulación al personal, pero esta estratificada, porque que solamente se estimula ciertos cargos de mayor jerarquía, tanto en el gremio docente como administrativos. Y los de más que?”.

Uno de los problemas esenciales en las aulas de clases es que la mayoría de los docentes son monolingües (hablan el idioma oficial- el español). Cuando una gran cantidad de los estudiantes únicamente habla su idioma materna (lengua indígena). Las lenguas maternas además de ser ejes en el proceso de la comunicación oral, también son la esencia en la base del proceso de enseñanza y aprendizaje. Al encontrarnos en un contexto multicultural es un desafío que prevalezcan docentes casi en su totalidad monolingües, porque esto repercute en un bajo rendimiento académico.

Es alarmante el desconocimiento y la poca sensibilidad que existe entre los empleados/as sobre el modelo de universidad comunitaria, el 56% de la muestra seleccionada dicen que desconoce el significado de este modelo. Las personas que ocupan cargos de menor categoría manifestaron no conocerlo, asociando su nivel de desconocimiento a lo que ellos llaman “por la naturaleza de mi trabajo no afecta”. Es una forma de justificar el desconocimiento del modelo de universidad y de minimizar esa falta, que para ellos es poco interesante porque en su visión y/o palabra esta no afecta a sus funciones laborales.

VII. RECOMENDACIONES:

Una vez finalizado el análisis de los principales hallazgos y las conclusiones del mismo, quiero plantear algunas recomendaciones que podrían ayudar a fortalecer la construcción del modelo de universidad comunitaria intercultural que todos/as deseamos.

La URACCAN se percibe como un espacio de oportunidades para hombres y mujeres de las diferentes etnia. Por lo tanto una buena comunicación es fundamental entre todos y todas. Establecer comunicación tanto horizontal como vertical, que permite un intercambios más abierta, donde aprendemos todos/as y fortalecemos los vínculos entre jerarquías laborales y entre trabajadores y estudiantes. Una práctica que serviría para forjar la construcción del modelo universitario que soñamos.

Para incluir a otros grupos étnicos en la universidad es importante implementar acciones de sensibilización y concientización de lo que es la interculturalidad de género con el personal y en especial con los de recursos humanos. Para asegurar que tomen en cuenta el balance étnico a la hora de las contrataciones. Igualmente se puede implementar mecanismos de evaluación y seguimiento del liderazgo y participación institucional proactivo que promueven espacios y oportunidades para todos y todas en igualdad de condiciones. A la vez proponemos que los seleccionados a cargos de dirección deber ser personas sensibles al género y etnia.

Recomendamos que el personal de la universidad se apropie de la promoción de la interculturalidad de género en este recinto. Es necesario asumir la responsabilidad de implementar los ejes transversales incluyéndolos en cada uno de los proyectos y programas de la universidad por lo que son, una responsabilidad de todos /as. A la vez reconocer el trabajo de los centros y e institutos que coordinan los esfuerzos, sin dejarles todo el peso de los ejes transversales.

Recomendamos una autoevaluar del quehacer institucional sobre las acciones encaminadas a convertir las limitaciones encontradas en oportunidades reales y efectivas para consolidar la perspectiva intercultural de género. Recordemos cuando se refiere al término interculturalidad, inmediatamente surge la idea de que la relación es entre culturas, pero en esta universidad ese intercambio de saberes, habilidades y formas de ser, también se da entre hombres y mujeres.

VIII. BIBLIOGRAFÍA.

- Alfaro, María Cecilia. (1999). Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. ABSOLUTO. Costa Rica.
- Córdoba Ruiz, Piedad. (2000) Liderazgo de la mujer. México OLID.
- Carter Masis, Carmen Vanesa. (2012). Empoderamiento y participación política de las mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas costeñas de la ciudad de Bluefields, 2011-2012. Nicaragua: URACCAN. (No publicado)
- Castañeda Salgado, Martha Patricia. (2008). Metodología de la Investigación feminista. Guatemala CEIHC.
- Callamard, Agnes. (2002). Metodología de la investigación con enfoque de género y sensible a las mujeres indígenas. El Centro Internacional de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático. Canadá.
- Chamorro, Amalia. (1994) UCA. Programa interdisciplinario de estudio de Género .Managua.
- CEIMM-URACCAN. (2004) Género e interculturalidad. Equidad, unidad y solidaridad en la diversidad. Memoria del segundo encuentro seminario nacional. Siuna RAAN Nicaragua.
- Donald Light, Suzanne Keller, Craig, Calhoun, Sociología. (1991). McGraw-Hill.
- De la Rosa, Luís. (2012). Ensayos sobre mujeres y relaciones de género en el caribe. Universidad Nacional de Colombia.
- Franklyn, Enrique B, Krieger, Mario; Vallhonrat, Ana Lucía (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México.
- Hernández Sampieri, Roberto, (et.al) (2014) Metodología de la investigación. Mc.Graw Hill México.
- Merlino, Aldo (et.al) (2009) Investigación cualitativa en ciencias sociales. Tema, problemas y aplicaciones. CENGAGE Learning Argentina.
- Niño Rojas, Víctor Miguel (2011). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. Colombia.
- Rodríguez, D. y Valldeoriola, J. (s.f) Metodología de la investigación. Universidad Oberta de Cataluña.

Sequeira Calero, Valinda; Cruz Picón, Astralia. (1997) Investigar es fácil. Manual de investigación. UNAN-Managua.

Schofeld, Rubén. El liderazgo es un compromiso. (2000) Argentina. GRANICA.

URACCAN. Proyecto Educativo Institucional (PEI) Nueva Guinea, Uraccan 2016.

Unión Interparlamentaria. (2003). Afrontar la discriminación. La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo. Guía para los parlamentarios. Naciones Unidas.

URACCAN –CEIMM (2010) Pág. 2 Política Intercultural de Genero de URACCAN.

URACCAN. (2007) Plan Estratégico Institucional 2008-2012. Resumen ejecutivo.

Venezia Mauceri, Paolo (2003) Educación intercultural y plurilingüe. Managua. Terra Nuova.

Consulta en la Web.

Iver (2005) El papel de la mujer-GestioPolis. Recuperado el 01 de agosto, 2018 <https://www.gestiopolis.com/papel-de-la-mujer/>

Gunther Dietz (2017) Interculturalidad: una aproximación antropológica –SciELO. Interculturality: an anthropological approach. Perfiles educativos. México abr./jun. vol.39 no.156. Recuperado el 17 de julio, 2018 www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982017000200192&script=sci...es

Monzón Monterroso, Ana Julia (2009). PDF. El enfoque multi-e intercultural y la perspectiva de género en la educación superior: una aproximación. Guatemala. Recuperado el 17 de julio, 2018 en: unesco.org.ve/dmdocuments/biblioteca/libros/73_Elenfoquemultieintercultural.pdf

Ramírez Belmonte, Carmen (2008). Concepto de Género. Reflexiones Brecha de género: Diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en... Término inventado por la ultraderecha para desprestigiar la lucha feminista,...Recuperado el 17 de julio, 2018 en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3003530.pdf>

ANEXOS

URACCAN

Universidad Comunitaria Intercultural

Fortaleciendo una educación desde y para los pueblos



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE



Distribución de la Muestra

Se realizaron entrevistas a (45 personas) entre ellas:

- Autoridades (Vicerrectoría y Secretaria académica),
- Asistente de Secretaria Académica,
- Coordinadores de Áreas Académicas (Humanidades, Ciencias administrativas y ARENA),
- Responsable de Cooperación Externa,
- Responsable de Registro Académico,
- Responsable de Biblioteca
- Responsable de contabilidad y auxiliares contables
- Responsable de caja,
- Coordinación de Recursos Humanos,
- Personal del CEIMM,
- Coordinador –IPILC,
- Promotor de deportes,
- Personal de servicios generales (jardineros, conserjes, chofer, cocineras, C.P.F), y
- Estudiantes de las carreras de
 - Licenciatura en Psicología,
 - Ingeniería Agroforestal,
 - Ciencias de la Educación con mención en Biología,
 - Ciencias de la Educación con mención en Historia,
 - Licenciatura en Ecoturismo,
 - Licenciatura en Administración de Empresas con mención en Mercadotecnia.

Gráfico 5: ocupación y/o rol de los y las participantes por sexo

