



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

**Monografía**

**Participación de la Mujer en la Economía Formal  
en el área urbana de la ciudad de Siuna período  
2015**

**Para optar al título de: Licenciatura en Administración de  
Empresas con mención en Banca y finanzas.**

**Autores: Isela Clementina Pineda Ramírez  
Reynaldo Manuel Urbina Picado**

**Tutora: MSc. Carolina Blanco Marchena**

**Siuna RACCN, Abril 2016**



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

**Monografía**

**Participación de la Mujer en la Economía Formal  
en el área urbana de la ciudad de Siuna período  
2015**

**Para optar al título de: Licenciatura en Administración de  
Empresas con mención en Banca y finanzas.**

**Autores: Isela Clementina Pineda Ramírez  
Reynaldo Manuel Urbina Picado**

**Tutora: MSc. Carolina Blanco Marchena**

**Siuna RACCN, Abril 2016**



## DEDICATORIA

*En el umbral de alcanzar los laureles de algo tan anhelado, como un humilde tributo a seres tan bellos e inspiradores, esta dedicatoria, desde lo más íntimo de mi corazón:*

*A Dios al ser perfecto que me dio la vida, inteligencia, y fuerza de voluntad para ir en busca de mis sueños.*

*A mis amados padres **Juanita Ramírez Ortega** y **Jorge Eusebio Pineda Castellón**.*

*A mi amadísimo esposo **Luis Miguel López Moncada**.*

*Mis queridos hermanos **Jorge Ariel Pineda Ramírez** e **Ivis Javier Pineda Ramírez***

*Los señores **Félix Marcial López Rivas** y **Eladía López Rivas**.*

*Familia tan bella que Dios me ha dado, fieles en la marcha conmigo en este gran trecho recorrido. Prestos en quitar espinas del camino y tapizar de rosas siempre el sendero. El oxígeno para seguir adelante.*

***Isela Clementina Pineda Ramírez.***

*Dedico este trabajo, a **Dios Padre celestial**, sobre todas las cosas, por permitirme alcanzar un logro más en mi vida, por haberme dado la sabiduría, perseverancia, fortaleza y sobre todo la salud, durante todo el transcurso de mis estudios.*

*A mis **padres Concepción Picado y Reynaldo Urbina** por brindarme ese apoyo incondicional, por estar ahí en momentos difíciles, por instruirme en los buenos caminos, por todos sus buenos consejos, por su perseverancia, amor y comprensión.*

*A mi **esposa** por estar presente, por motivarme a culminar mis estudios, por el apoyo que me ha brindado, por instarme a siempre esforzarme a vencer cualquier obstáculo, que se me presenten en la vida y continuar cumpliendo mis objetivos en la vida.*

*A mi **hermana**, por estar siempre compartiendo ideas y propósitos para podernos realizar.*

**Reynaldo Manuel Urbina Picado.**

## AGRADECIMIENTOS

*Doy gracias a Dios por su infinito amor, por su voluntad divina que me permite llegar a esta meta.*

*A mis amados padres Juanita Ramírez Ortega y Jorge Eusebio Pineda Castellón, quienes lucharon incansablemente por apoyarme en mis estudios, quienes me han acompañado desde el primer pasito que di de bebé hasta este paso tan grande como profesional.*

*A mi amadísimo esposo Luis Miguel López Moncada, quien con su amor incondicional me ha apoyado, cuando he caído me ha levantado y me ha guiado por el buen camino.*

*A mis hermanos Jorge Ariel Pineda Ramírez e Ivis Javier Pineda Ramírez, un ejemplo de vida y superación.*

*Al personal del alma mater URACCAN, desde el más pequeño que cada día hacen posible que los pasos de la universidad sean una constante, de continuidad hacia la profesionalización de la sociedad nicaragüense, en especial a MSc. Carolina Blanco Marchena nuestra tutora y MSc Aura María Gonzales Mendoza, coordinadora del área de Ciencias Administrativas y Económicas.*

*Por el incondicional apoyo material, moral y científico emanado de vuestras manos, gracias muchas gracias.*

*Isela Clementina Pineda Ramírez.*

*Agradezco a **Dios**, por estar siempre brindándome sus bendiciones, por darme la fortaleza y no darme por vencido con las dificultades que a veces experimentamos, por ser mi guía durante todo el periodo de mis estudios, por ser mi escudo y permitirme adquirir nuevos conocimientos durante este proceso.*

*Le doy gracias a mis **padres**, por apoyarme y luchar para que pudiera alcanzar un mejor nivel de educación, por inculcarme buenos valores y enseñarme a nunca darme por vencido y lograr todos mis propósitos.*

*A mi **hermana**, por ser parte de mi vida y por ese apoyo que nos hemos brindado, en nuestro desempeño profesional.*

*A mi **esposa, Georgina Canales Lazo** por apoyarme en todas mis decisiones, por su comprensión y amor, por aportar nuevas ideas para la realización de mis estudios.*

*A todas las Instituciones que confiaron en nosotros y nos brindaron la información necesaria para la realización de esta investigación.*

*A la Universidad **URACCAN**, por darme la oportunidad de realizarme como profesional, a los **Docentes**, por darme las herramientas y compartir sus experiencias y conocimientos con nosotros.*

***Reynaldo Manuel Urbina Picado***



## ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
DEDICATORIA .....	i
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>ii</b>
<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS Y FOTOGRAFÍAS .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. OBJETIVOS .....</b>	<b>3</b>
<b>III. MARCO TEORICO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1 Generalidades.....</b>	<b>4</b>
<b>3.2. Participación de la mujer en la economía formal ..</b>	<b>5</b>
<b>3.3. Cargos en los que se desempeñan laboralmente     las mujeres en las instituciones estatales y no     estatales.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4. Niveles de ingresos de las mujeres que se     desempeñan en la economía formal.....</b>	<b>18</b>
<b>3.5. Cumplimiento de las políticas del gobierno para     implementar la equidad de género en las instituciones     gubernamentales.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>32</b>
<b>V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>5.1 Cargos en los que se desempeñan laboralmente las     mujeres en las empresas privadas e instituciones     estatales.....</b>	<b>37</b>
<b>5.2. Niveles de ingresos de las mujeres que se     desempeñan en la economía formal.....</b>	<b>47</b>

<b>5.3. Políticas del gobierno para implementar la equidad de género en las instituciones gubernamentales. ....</b>	<b>52</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>57</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>VIII.LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>60</b>
<b>IX. ANEXOS .....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS Y FOTOGRAFÍAS

**Anexo 1:** Guía de entrevista dirigida a las empleadoras y empleadores de instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

**Anexo 2:** Guía de entrevistas dirigida a mujeres trabajadoras en instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

**Anexo 3:** Imágenes de mujeres entrevistadas y mujeres que trabajan en la economía formal.

## RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de valorar la participación de la mujer en la economía formal de Siuna, periodo 2015 y conocer la situación actual laboral de las mujeres en instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

El estudio es cualitativo con enfoque teórico metodológico, tomó en cuenta a mujeres de instituciones y empresas, a empleadores y empleadoras con guía de entrevistas previamente estructuradas, observación directa e información facilitada por el Instituto Nicaragüense de Seguro Social (INSS).

En el estudio, la participación de la mujer en la economía formal ha alcanzado gran avance, ya que actualmente la mujer cuenta con recursos económicos propios para aportar a la economía.

Principales hallazgos; en el área urbana de la ciudad de Siuna existen 48 empresas gubernamentales y no gubernamentales en las que trabajan 3,060 personas, el (53%) son mujeres con un total de 1610, en las instituciones estatales laboran 905 mujeres (56%), y 705 trabajan en empresas privadas (44%).

De los cargos que desempeñan las mujeres en el municipio de Siuna, 845 son cargos de maestras, secretarias, atención al cliente y vendedoras de distribuidoras y representan el (52%); 345 con cargos de cajeras, contadoras, adquisición, técnicas de campo y cobradoras que equivalen al (21%); 125 mujeres trabajan en áreas de cocina y conserjería con un (8%); 122 mujeres están en cargos de jefas de áreas (8%), 108 son funcionarias privadas (7%), y 65 mujeres con cargos de dirección y administración (4%).

Los niveles de ingresos que obtienen las mujeres se clasificaron en tres: primer nivel ingresos de C\$12,000 – C\$40,000, segundo

nivel C\$7,000 – C\$10,000, tercer nivel C\$ 4,000 – C\$6,500, varían de acuerdo al cargo que desempeñan las mujeres.

Las instituciones gubernamentales y no gubernamentales practican la equidad de género en las contrataciones que realizan como cumplimiento a políticas del gobierno, la colaboración de la mujer es equilibrada en relación a la participación de hombres.

## **I. INTRODUCCION**

En la actualidad a nivel mundial la economía y la mujer van entrelazadas en conjunto con los cambios tecnológicos y sociales en el ámbito laboral, debido al impacto que han generado ocupando cargos de relevancia en áreas políticas y a mandos de países con puestos presidenciales, ministeriales, propietarias de empresas privadas y mixtas.

En Nicaragua las mujeres forman parte esencial en la economía formal brindando servicios en empresas privadas, estatales y pequeñas microempresas; muchas de ellas creadas por su actitud innovadora y emprendedora que caracteriza al género femenino y al apoyo de este nuevo gobierno que ha venido impulsando modelos de empoderamiento como parte de la restitución de derechos de las mujeres.

En décadas anteriores el acceso de la mujer a trabajos formales o a puestos de dirección era casi nulo, ya que sobresalía el machismo cultural. Las mujeres trabajaban en sus hogares como amas de casa y muy pocas lograban acceder a puestos de secretarías en las empresas del estado.

En la ciudad de Siuna la participación de la mujer en la economía formal ha trascendido, en la actualidad las mujeres están en las instituciones del estado y en empresas privadas obteniendo ingresos que les permite aportar a la economía del país.

La problemática de investigación era conocer si en las instituciones estatales y privadas, están distribuidos los cargos con equidad de género, conocer cuánto es el ingreso salarial que devengan las mujeres de acuerdo a su cargo y verificar si se están aplicando leyes decretadas por el gobierno como apoyo a las féminas, de esta forma valorar la participación de las mujeres en la economía formal de la ciudad de Siuna.

Este estudio es de gran importancia para el gobierno y la sociedad en general como medio de información para la toma de decisiones en políticas municipales, regionales y nacionales, es un estudio que destaca la participación de la mujer y su aporte hacia la economía formal, una de las bases principales de nuestra sociedad.

Será de utilidad como un medio de información técnica y científica para personas externas que deseen informarse sobre la temática, contribuirá con la comunidad universitaria en el desarrollo de temas relacionados a la investigación de igual forma a organizaciones que se encargan de velar por los derechos de las mujeres.

## II. OBJETIVOS

General:

- Valorar la participación de la mujer en la economía formal en el área urbana de la ciudad de Siuna.

Específicos:

- Identificar los cargos en los que se desempeñan laboralmente las mujeres en las instituciones estatales y no estatales.
- Determinar los niveles de ingresos de las mujeres que se desempeñan en la economía formal.
- Analizar el cumplimiento de las políticas del gobierno para implementar la equidad de género en las instituciones gubernamentales.



### **III. MARCO TEORICO**

#### **3.1 Generalidades.**

##### **3.1.1. Economía**

Ciencia que se ocupa de la manera en que se administran recursos escasos, con objeto de producir bienes y servicios y distribuirlos para su consumo entre los miembros de la sociedad **(De la Colina J .s.f, p.1).**

Del griego aikonomia (de aikos, casa, hogar y nomos, administración), el término economía se ha utilizado originalmente para referirse a la recta administración de la casa o hacienda familiar **(La gran enciclopedia de la economía, s.f, p.1).**

##### **3.1.2. Economía formal**

**Bunnyakm (2013)**, expresa que economía formal es aquella que está registrada ante las autoridades y que estas reportan sus movimientos económicos como por medio de los impuestos del Servicio de Administración Tributaria (SAT) se da cuenta de los ingresos, costos proveedores y clientes de una empresa, persona física con actividad empresarial, y que tiene permiso del municipio donde se colocan y que tienen un local comercial con una marca o una razón social y/o nombre **(p.1).**

##### **3.1.3. Características de la economía formal**

- Tiene un sistema organizado de trabajo con reglas claras y escritas de las responsabilidades de contratación, el acuerdo y el trabajo **(p.1).**
- Tiene una relación normalizada entre el empleador y el empleado se mantiene a través de un control formal **(p.1).**
- Que el empleado se espera que trabajen por horas fijas y reciba salarios fijos, además de incentivos y beneficios **(p.1).**

- Él trabaja en un trabajo decente el medio y el ambiente y tiene derecho a prestaciones como a licencia, ahorros, préstamos, etc. **(p.1)**.

#### **3.1.4. Economía informal**

Se denomina economía informal a la actividad económica oculta, solo por razones de elusión fiscal o de control meramente administrativo Economía informal es el nombre que se le da a un gran número de actividades que están catalogadas dentro del sector informal de la economía **(Bunnyakm, 2013, p.1)**.

Según **Bunnyakm (2013)**, La economía informal está conformada por:

- Trabajo no declarado
- La venta ambulante o espontanea
- La infravaloración de precio estructurado en una compraventa inmobiliaria **(p.1)**.

#### **3.1.1. Equidad laboral**

De acuerdo con **Fendiño (2012)**, la equidad laboral hace referencia a la igualdad de origen o religión se refiere, en un mundo en el que las oleadas migratorias son el pan de cada día. Del mismo modo que debe existir igualdad entre hombres y mujeres, debe haberla en condiciones y salarios entre ciudadanos nativos de un país y extranjeros, o entre habitantes de una u otra religión, o entre personas con una u otra tendencia sexual. De hecho, el objetivo final es que cualquier trabajador tenga los mismos derechos en una empresa o institución sea cual sea su origen, sus creencias o su sexo/ sexualidad **(p.1)**.

#### **3.2. Participación de la mujer en la economía formal**

**Monroy (2008)**, menciona que: desde 1995 al 2005 la participación laboral de hombres y mujeres ha aumentado considerablemente tanto en áreas urbanas como rurales, sin

embargo, en relación al promedio de América Latina la tasa de participación laboral femenina aun es baja, mientras que la masculina supera la tasa promedio de la región. La importancia de este indicador radica en la caracterización de aquellas personas que participan en el mercado laboral, por otro lado el análisis de su evolución en el tiempo nos permitirá saber que está detrás del aumento o disminución de dicha participación, y esto a su vez permitirá dar luces a elaboración de una política pública (p.4).

**Culebro, Martínez y Cerda** expresan “Las mujeres han incrementado su participación en el sector económico. Como trabajadoras, en 2008 representaban la tercera parte de la población económicamente activa, y como empleadoras, la quinta parte en todo el país” (2009, p.4).

Esta participación de las mujeres en la economía tiene causas diferentes; entre las trabajadoras ha sido asegurar el ingreso del hogar, cambios en la estructura familiar, mayor nivel educativo de las mujeres y una creciente responsabilidad compartida para el sustento del hogar. En tanto, entre aquellas que se dedican a las actividades empresariales, son la necesidad de obtener mayores ingresos, la pérdida de empleo o la continuación de la empresa familiar (Culebro et al., 2009).

A diferencia de los hombres dedicados a las actividades empresariales **Culebro et al.**, expresan que para las mujeres ha significado, en algunos casos, afrontar situaciones de discriminación o desventaja debido a la inexperiencia y a la falta de conocimientos sobre gestión empresarial, lo que obstaculiza el crecimiento y consolidación de sus empresas y limita su desarrollo competitivo.

### 3.2.1. Diferencias entre sexo y género

Al respecto **Culebro et al.**, aseguran que: “En la empresa, como en otros ámbitos de la sociedad, participan mujeres y hombres

que desarrollan procesos productivos, dando origen a relaciones de trabajo, roles, actividades y actitudes relacionadas con el género y la situación cultural”. Dada la frecuente confusión entre los conceptos sexo y género, explicaremos en qué consisten **(2009, pp.8-9)**.

El sexo se refiere al conjunto de características biológicas que determinan si una persona es mujer u hombre, mientras el género alude a la visión cultural que cada sociedad tiene sobre los roles o papeles que corresponden a unas y a otros. Los roles asignado a mujeres y hombres manifiestan una valoración distinta sobre lo que cada sociedad ha construido **(Culebro et al., 2009)**.

Al respecto **Culebro et al.**, aseguran que aunque mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizarse en el plano profesional, intelectual y emocional, y ambos tienen las mismas posibilidades si cuentan con las mismas oportunidades; históricamente la mayoría de las sociedades otorgan a los hombres muchas más libertades en términos de desplazamiento, educación y toma de decisiones.

Los autores **Culebro et al.**, afirman que, “las diferencias biológicas no provocan desigualdad, sino que ésta es resultado de actitudes, atributos, roles y responsabilidades que se aprenden, es decir, que son construidos social, cultural e históricamente y, por tanto, modificables”.

### **3.2.2. Igualdad de género**

La igualdad según **Culebro et al.**, es parte del postulado que todos los seres humanos tienen las mismas libertades para desarrollar habilidades, emprender proyectos, realizar elecciones, sin restringir su decisión a juicios sociales, como son los estereotipos y roles sociales. Es la virtud de dar a cada cual lo que le corresponde, en un sentido natural de la justicia.

Continúan expresando, “Las leyes nacionales garantizan igualdad de derechos a todas las personas (la igualdad como derecho humano fundamental), asegurando el acceso a las mismas oportunidades y beneficios sin beneficiar a ninguna de las partes en perjuicio de la otra” (**Culebro et al., 2009**).

La igualdad de género según **Culebro et al.**, busca eliminar todas las barreras que impiden el acceso equitativo a hombres y mujeres para obtener oportunidades económicas, políticas y de acceso a la educación, a los recursos y a los servicios básicos. La igualdad no significa adecuar las cosas de manera simples, por ejemplo, que en todas las actividades haya el mismo número de mujeres y hombres, si no, a la igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades.

Los autores **Culebro et al.**, señalan que, como toda cuestión de derechos humanos y libertades fundamentales, la igualdad de género no es un “asunto de mujeres”, sino una preocupación y compromiso social que debe aplicarse en todos los ámbitos del quehacer humano. Tampoco es una condición que, una vez lograda, se mantenga automáticamente, por el contrario, debe promoverse en forma constante y activa.

### **3.2.3. La perspectiva de género en la empresa**

Según **Culebro et al.**, la incorporación de la perspectiva de género en las relaciones al interior de la empresa es un proceso que comprende la participación de mujeres y hombres por igual y no puede prescindirse de una de las partes. Por tanto, es un proceso que requiere de tiempo y que debe incidir en todas y todos los integrantes de la unidad productiva, con diferencias de grado en su impacto, ya que cada grupo de personas son heterogéneos y posee distintas percepciones, objetivos e intereses.

**Culebro, (2009)**, la comprensión adecuada sobre el alcance del reto de trabajar con perspectiva de género en las empresas de mujeres requiere partir de los siguientes aspectos:

- Reconocer las relaciones inequitativas entre los sexos al interior de las organizaciones productivas y que afectan en mayor medida a las mujeres.
- Combatir la falta de equidad, visibilizando las diferencias en el acceso a los puestos de decisión y el control de los recursos que intervienen en el proceso productivo. Esto es más evidente en las empresas familiares que limitan la toma de decisiones, aun cuando sean ellas quienes realizan el trabajo de organización y dirección de las empresas.
- Involucrar a mujeres y hombres en actividades que motiven relaciones más equitativas y constructivas en el proceso de producción.
- Establecer en un plano de equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el disfrute de las condiciones, las remuneraciones, los procesos de formación, el acceso de toma de decisiones y, en general, la puesta en marcha de prácticas que beneficie a la empresa **(p.10)**.

Un elemento indispensable para alcanzar la equidad de género en las empresas administradas por mujeres es reconocer que las posibilidades de desarrollo de muchas de sus empleadas depende la forma en que nos corresponsabilicemos en el trabajo productivo (el que se realiza en la empresa, el comercio o la oficina) con el trabajo productivo que se lleva a cabo cotidianamente en el hogar y cuyo principal supuesto, tradicionalmente difundido, es que se trata de trabajo “de las mujeres” **(p.10)**.

**Culebro, Martínez y Cerda (2009)**, citan a **Aguilar (2002)**, al señalar “que trabajar desde una perspectiva de género significa que, de manera incluyente, se reconozcan las desigualdades que existen en las relaciones de poder entre mujeres y hombres a fin de implementar acciones y procesos que permitan disminuir al máximo estas situaciones de desigualdad, y propicien una convivencia y colaboración equitativas” (p. 10).

Los procesos de trabajo se han construido históricamente con base en una serie de valores, símbolos y consideraciones de poder que han marcado rumbos distintos de lo que es socialmente permisible y aceptable para mujeres y hombres. Por ello, la empresa se ha considerado, en términos culturales, un espacio propio de los hombres, construido y pensado por y para ellos conforme a sus necesidades y condiciones (p.10).

**Continúan citando a Aguilar (2002)**, señalando: la incursión relativamente reciente de las mujeres en este espacio “reservado” se ha dado con dificultades de diversa índole. Sin embargo, a pesar de las limitantes familiares y culturales que caracterizan la inequidad de género, las mujeres están participando de manera cada vez más activa en los procesos productivos y generando con ello productos, servicios y empleos (p.10).

Asegurando que, de esta manera se vuelve necesario respaldar la labor de las mujeres en el ámbito empresarial, a fin de fomentar la igualdad tanto en el trato y en el acceso a los servicios, como en las ofertas y demandas, generando un ambiente de competencia equitativo entre empresarias y empresarios de rubros similares, sin ninguna distinción por motivos de género (p.10).

### **3.3. Cargos en los que se desempeñan laboralmente las mujeres en las instituciones estatales y no estatales.**

#### **3.3.1. Aumenta el porcentaje de mujeres en los cargos de dirección**

Los datos de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015)**, muestran que las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo suelen seguir siendo proporcionalmente más altas que su porcentaje en los cargos directivos, y en muchos países hay una marcada disparidad. Sin embargo, el número de mujeres en cargos directivos aumenta gradualmente **(p.22)**.

En la mayoría de los países sobre los cuales la **OIT (2015)**, dispone de datos sobre el último decenio, aumentó el porcentaje de mujeres en los cargos directivos. En el (77%) - u 80- de los 104 países sobre los que se disponía de datos de la OIT - aumentó la proporción de gerentes mujeres. En 23 países, el aumento fue del (7%) o más **(p.22)**.

La **OIT (2015)**, sostiene que aunque no siempre se registran progresos sostenidos en las carreras empresariales femeninas, que pueden fácilmente seguir la tendencia inversa a menos que se consolide el progreso mediante esfuerzos concertados. Los países en los que ha disminuido el número de cargos directivos femeninos pertenecen a todas las regiones y niveles de desarrollo **(p.22)**.

Es fundamental que sean más numerosas las mujeres que ocupan cargos de nivel directivo superior expresó la **OIT (2015)**, como un medio para constituir una reserva de posibles candidaturas para los cargos máximos como el de director general o presidente de una empresa. Los datos de la OIT proporcionados por 49 países indican la proporción de mujeres en los cargos de directivos **(p.22)**.



**Rondón (2015)**, expresa en su artículo, los logros sociales de la mujer en Nicaragua fueron reconocidos en un informe por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al destacar el rol que desempeña en la economía de la nación centroamericana, como propietarias, empresarias y productoras, labores en las que crece su participación **(p.1)**.

De acuerdo con el estudio de **Rondón (2015)**, en Nicaragua el 22 por ciento de sus mujeres son empleadoras, es decir, dueñas de negocios, lo que sitúa a nuestro país -a nivel latinoamericano- como uno de los que presenta el mayor porcentaje de empresas con una fémina entre sus principales propietarios **(p.1)**.

Según **Rondón (2015)**, cita a la **(OIT 2015)**, en “La Mujer en la gestión empresarial”, precisa que el 32,3 por ciento de las empresas que operan en Nicaragua tienen a una mujer en un puesto gerencial, al tiempo que se potencializan las condiciones para que esa cifra sea aún más elevada **(p.1)**

En la lista de los 108 países analizados, Estados Unidos ocupa el lugar 15, con 47 por ciento de mujeres gerentes, el Reino Unido está en el puesto 41, con 34,2 y la Federación de Rusia ocupa el escaño 25, con el 39,1 por ciento **(p.2)**.

Con 53,1 por ciento de mujeres ejecutivas, Colombia ocupa en el listado el segundo lugar a nivel mundial, a la que le sigue Panamá en la región con un 47,4 por ciento, quinto en el escalafón global **(p.2)**.

**Rondón (2015)**, concluye mencionado que, el análisis hecho por OIT sostiene que en 80 país del total analizado, la proporción de mujeres en cargos directivos se elevó durante las dos últimas décadas, lo cual muestra que un tercio de las empresas en el mundo están dirigidas por féminas. Sin embargo, pese a los progresos hechos en la gestión empresarial y al último decenio

de activismo encaminado a eliminar los obstáculos que les impiden acceder a los cargos más altos **(p.2)**.

**Rondón (2015)**, cita a **France-Massin**, al expresar en una conferencia, que “Es fundamental que más mujeres alcancen puestos directivos superiores en áreas estratégicas para disponer de una reserva más amplia de potenciales candidatos a cargos como directores ejecutivos o presidentes de una empresa” **(p.2)**.

En la actualidad, las mujeres poseen y administran más del 20 por ciento de todas las empresas, pero lo más probable es encontrarlas en micro y pequeñas empresas. Lograr que desarrollen sus propias empresas es decisivo para la igualdad y el desarrollo nacional, sugiere al respecto el citado informe **(p.3)**.

En su opinión, las organizaciones empresariales deben poner como un punto de su agenda la importancia de las mujeres en el mundo laboral, enfocada en lo exitoso que resulta su presencia en los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) **(p.3)**.

### **3.3.2. El empoderamiento económico de las mujeres**

De acuerdo con **Jódar (2014)**, expresa que la falta de autonomía económica de las mujeres, es un indicador básico de la desigualdad de género y un factor que perpetua la pobreza, discriminación y violencia en su contra, por tal razón la urgencia de empoderarlas económicamente mediante la obtención de un ingreso, que les permita no solo mejorar su calidad de vida sino fortalecer su autonomía **(p.1)**.

**Jódar (2014, p.1)**, explica que los principios para el empoderamiento de las mujeres ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a

las mujeres en el lugar de trabajo: velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres y llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.

El empoderamiento se refiere al cambio de decisión y poder. Es un proceso de cambio mediante el cual las personas o grupos que tienen poco o ningún poder adquiere el poder y la habilidad para tomar decisiones. Las estructuras de poder quién lo tiene, cuáles son sus fuentes y cómo se ejercita afectan directamente las decisiones que las mujeres pueden tomar en sus vidas **(p. 1)**.

### **3.3.3. Avance de la mujer en la gestión empresarial**

Según **Organización Internacional del Trabajo (OIT 2015)**, resalta que, los académicos y analistas han estudiado en qué medida un mayor equilibrio de género en los equipos y consejos directivos mejora realmente los resultados de la empresa, y si el hecho de que solo los hombres definieran las políticas afectaba negativamente al “balance final”. Varios estudios importantes han llegado a la conclusión de que la participación de la mujer en la adopción de decisiones tiene un efecto positivo en los resultados de las empresas **(p.15)**.

### **3.3.4. Una reserva creciente de talento femenino**

La **OIT (2015)**, continúan señalando, las investigaciones demuestran que la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido el principal motor del crecimiento y la competitividad mundiales. El capital humano se ha convertido en un elemento clave para competitividad de las empresas en las economías mundiales, que dependen cada vez más de los conocimientos y la tecnología **(p.21)**.

Para los grupos de empresas y los agentes de desarrollo la igualdad de género es un puntal importante del crecimiento económico y el desarrollo. La **OIT (2015)**, señala que en los mercados emergentes las consumidoras y las empresarias del mundo representan el “tercer grupo de mil millones” **(p.21)**.

### **3.3.5. Mujeres con experiencia empresarial**

Hoy día las mujeres son dueñas y administradoras de más del 30% de todas las empresas, desde las independientes (o trabajadores por cuenta propia), las microempresas y pequeñas empresas hasta las medianas y de grandes dimensiones. Sin embargo, se observa una tendencia a su concentración en las microempresas y las pequeñas empresas. Representan alrededor del 24% de todos los empleadores en todas las regiones con excepción de la región del Oriente Medio y África del Norte, donde son aproximadamente el 6%. En comparación, las mujeres representan del 31 al 38% de los trabajadores por cuenta propia **(p.21)**.

### **3.3.6. Perfil laboral**

Sobre el perfil laboral **Monroy (2008)**, expresa que la población femenina enfrenta problemas para insertarse en el mercado laboral; además de sufrir limitaciones para ejercer el derecho a la propiedad, a recursos productivos, capacitación, asistencia técnica, tecnologías, créditos, entre otros; situación que impide que las mujeres puedan convertirse en sujetos económicos, potenciar sus capacidades y romper con el círculo de la pobreza **(p.4)**.

**Carrasco (2009)**, define que un perfil de puesto, también llamado perfil ocupacional de puesto vacante, es un método de recopilación de los requisitos y cualificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios,

experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas. Además, el perfil de puesto se ha convertido en una herramienta sumamente útil en la administración y plantación exitosa de los recursos humanos de las instituciones de cualquier nivel **(p.3)**.

Continúa explicando que, los perfiles de puesto sirven para definir e identificar las funciones y actividades de cada empleado según su cargo en una institución. Con ello, se logra definir claramente lo que la empresa espera del empleado o cualquier persona que pretenda ocupar su puesto. De esta forma, se pueden desarrollar planes de capacitación para el empleado, enfocados a fortalecer sus áreas débiles de acuerdo al puesto que ocupa. La intención es que tras cumplir con el mencionado plan de capacitación, el empleado haya logrado incrementar el desarrollo de las cualificaciones requeridas **(p.3)**.

El autor concluye afirmando que, los perfiles de puesto representan una base para el desarrollo de manuales de operación y procedimientos que permite estandarizar o normalizar las actividades de los empleados. Es una especie de parámetro que resulta muy útil en el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que, usando como base un perfil de puesto se puede seleccionar al candidato ideal para ocuparlo. Con la persona adecuada en el puesto adecuado, los propósitos y objetivos de la organización tienen mayor posibilidad de ser cumplidos **(p.3)**.

### **3.3.7. La Mujer en el ámbito académico y laboral**

Según una investigación ejecutada por la web **Wiki Gender (2014)**, recopiló la siguiente información, actualmente, el desempeño de la mujer ha cambiado y se ha adecuando al contexto mundial. Cada vez más mujeres tratan de estudiar más años u optar por una mayor preparación académica para

conseguir un trabajo que le proporcione estabilidad y sustento económico adecuado.

Sin embargo, la situación de la mujer en los ámbitos laboral y de educación no ha cambiado drásticamente y nos encontramos ante un problema que no sólo concierne a las mujeres, sino a la economía en general **(p.1)**.

Es por ello, que es adecuado mostrar en estadísticas y datos la situación de la mujer, de esta forma evaluar las oportunidades e incentivos que se les proporciona para mejorar su rendimiento en los dos campos mencionados. En este informe se dan a conocer la situación en general, usando datos de los bancos de información pertinente.

**Navarro (2015)**, expresa que más allá de la inserción en el mercado laboral, el empoderamiento económico de las mujeres es un proceso mucho más amplio, que tiene que ver como la mujer, de forma autónoma y libre hace uso y decide sobre sus recursos **(p.1)**.

### **3.3.8. Educación**

En el ámbito educativo la información recopilada señala que, el nivel de acceso a la educación que alcanza una persona se llama escolaridad; esto quiere decir que el promedio concluye el segundo año de secundaria y abandona sus estudios sin poder terminar el nivel de educación básica nacional **(p.1)**.

### **3.3.9. Educación Superior**

Como se mencionó con anterioridad, podría pensarse que dificulta el desarrollo académico, incluso intelectual de la mujer, pero en términos de educación superior las cifras entre géneros

se invierten y muestran una figura femenina tan capaz como cualquiera de concluir una licenciatura **(p.1)**.

**Wiki Gender (2014)**, establece que en el 27% de la población estudiantil ingresó a la secundaria. Este porcentaje disminuye conforme el nivel de estudios aumenta. De acuerdo con un estudio realizado en 2009, la población femenina que estudia a nivel superior es mayor comparada con la masculina **(p.1)**.

Como muestran los datos anteriores el número de mujeres que estudia una licenciatura normal es mucho mayor que el de hombres. Estos datos, además de sorprendentes, explican de alguna manera la ideología del mexicano promedio que considera que la figura masculina es proveedora; es el sostén económico de la familia. Se piensa que desde pequeños, los hombres son los que deben salir al campo laboral para enfrentar las condiciones de una familia completa, lo que disminuye su oportunidad para concluir un nivel de estudios superior **(p.1)**.

### **3.3.10. La mujer y su trabajo**

Por lo tanto en el trabajo el autor indica que, los indicadores económicos de coyuntura, tales como desempleo y ocupación han tenido que establecer categorías de género para ser mejor interpretados, algunas de las razones de esto es el aumento de la participación de la mujer en los sectores económicos y laborales. Como ya se explicó anteriormente, la mujer de hoy día ha optado por desarrollarse académicamente de tal forma que pueda sustentarse por ella misma, una situación similar sucede en el ámbito laboral **(p.1)**.

## **3.4. Niveles de ingresos de las mujeres que se desempeñan en la economía formal**

### **3.4.1. La canasta básica y la economía familiar**

**Navarro (2015)**, comenta, son cien mil las y los habitantes nicaragüenses que viven con el salario mínimo o con sueldos

que no cubren ni la mitad de la canasta básica que según el ministerio de trabajo está valorada en 12,043 córdobas.

**Navarro (2015)**, afirma nuestra canasta básica está compuesta por el mayor número de productos en la región centroamericana ya que en el resto de países de Centroamérica el ciento por ciento de los productos que integran la canasta básica son alimentos, mientras que en Nicaragua este grupo solo alcanza el 43 por ciento (23 productos de 53 son alimentos), es decir, nuestra canasta incorpora además de alimentos productos del hogar, tarifas y artículos del vestuario.

#### **3.4.2. Ingresos de las mujeres que laboran en docencia**

**Aguilera (2015)**, expresó que los docentes representan gran parte de las y los trabajadores del país y que su remuneración no es muy buena, a pesar de la gran importancia de su labor **(p.1)**.

El incremento que recibirán los maestros de primaria será del 9.09 por ciento, mientras el de los docentes de secundaria del 9.27 por ciento. Un maestro de primaria pasa de 5,500 a 6,000 córdobas y el de secundaria pasa de 5,857 a 6,400 córdobas **(p.1)**.

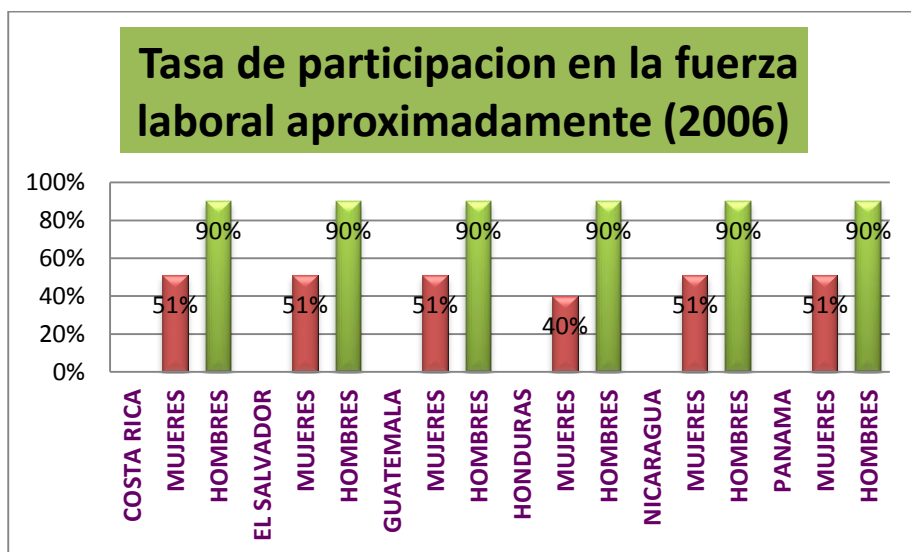
#### **3.4.3. Tres Tendencias Centrales durante la década de (1997 - 2006)**

**Vakis, Muñoz, & Coello (2011)**, expresa una revisión de la evolución de las brechas de género relacionadas con los ingresos durante la década revela tendencias importantes: las tasas de participación femenina en la fuerza laboral prácticamente se han mantenido sin cambio. Por primera vez las mujeres ganan ingresos en promedio más que el hombre y la contribución general de la mujer a la economía ha aumentado **(p.7)**.



### 3.4.3.1. Tendencia 1: cambios insignificantes de la participación femenina en la fuerza laboral

Según **Vakis, Muñoz, & Coello (2011)**, entre 1997 y 2006, la participación femenina en la fuerza laboral (PFFL) en América Latina se incrementó y hacia 2007 había alcanzado en promedio 53 por ciento. En contraste, menos del 50% de las mujeres centroamericanas en edad de trabajar (15 - 60) participaba en la fuerza laboral en 2007 (p.7).



Gráfica #1 Tasa de participación en la fuerza laboral en Centro América.

### 3.4.3.2. Tendencia 2: por primera vez, las mujeres ganan más ingresos que los hombres

A pesar de la ausencia de cambios en la participación en la fuerza laboral (PFL), las brechas de ingreso entre hombres y mujeres ha disminuido dramáticamente en América Central en la última década. De hecho aunque los hombres ganaban en promedio nueve por ciento más que las mujeres en 1997, las

mujeres ganaban tres por ciento más que los hombres en 2006 (p.9).

#### **3.4.3.3. Tendencia 3: Incremento de la contribución de la mujer a la economía**

La contribución de las mujeres Centroamericanas a la generación de ingresos, tanto a nivel nacional como de los hogares, ha ido aumentando, se puede calcular la contribución de la mujer al ingreso indirectamente, midiendo el ingreso nacional total del país como la suma de todos los ingresos consignados por hombres y mujeres en encuestas de hogares con representatividad a nivel nacional. En América Central, las mujeres obtienen aproximadamente un tercio del ingreso total (p.10).

#### **3.4.4. Pilares fundamentales de la economía nicaragüense FIDEG, 2001**

Estudios de la **Fundación Internacional para el Desarrollo Económico Global FIDEG (2001)**, reflejan que 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 contruidos y marcadamente diferenciados al de los hombres.

Según las investigaciones de **FIDEG (2001)**, a lo largo de la década recién pasada, muestran la real participación de las mujeres en la economía de Nicaragua. Los principales resultados de estas investigaciones muestran lo siguiente:

- Las mujeres generaron el 40% del producto interno bruto de Nicaragua es decir, que las mujeres no solamente son mayoría demográfica, no solamente son amas de casa,

sino que en el ámbito económico son de suma importancia, ya que con su trabajo productivo aportan casi la mitad de la riqueza que se produce en el país **(p.1)**.

- La participación de la mujer ha crecido notablemente, reflejándose un mayor crecimiento en los últimos 10 años, lo que coincide con la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, producto de la crisis económica que atraviesa el país. Mientras en 1950 las mujeres nicaragüenses constituían el 18% de la fuerza de trabajo del país, en 1995 un estudio de FIDEG muestra que este porcentaje se elevó al 42% **(p.1)**.
- La incorporación acelerada de las mujeres al mercado de trabajo da pautas para afirmar que, en un tiempo cercano, las mujeres serán aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo disponible en Nicaragua **(p.1)**.
- Las investigaciones también muestran que la lógica en la distribución de la forma de gastar el dinero de hombres y mujeres tiene sus variantes. En efecto, mientras los hombres destinan a la compra de alimentos el 39.3% de sus ingresos, las mujeres lo hacen en un 49% **(p.1)**.

La misma tendencia sucede con los gastos en salud y educación, donde las mujeres destinan más ingresos para cubrir estas necesidades. La diferencia más fuerte, en la lógica de gastar el dinero, se encuentra en el ahorro y la inversión. Los hombres destinan el 22.4% de sus ingresos para ahorro e inversión, mientras las mujeres lo hacen en un 5.8%. Si se escudriña la realidad, las mujeres ganan mucho menos que los hombres y todo lo que perciben lo tienen que gastar, más si son las jefas de hogar **(p.1)**.

### **3.5. Cumplimiento de las políticas del gobierno para implementar la equidad de género en las instituciones gubernamentales.**

**El Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD 2014)**, expresa que, “En los últimos años Nicaragua ha fortalecido su marco legal para el alcance de la igualdad de género, principalmente con la aprobación de diferentes leyes que promueven acciones afirmativas y de protección a los derechos de las mujeres” **(p.1)**.

Y por otro lado el gobierno, en los instrumentos políticos ha incorporado en sus prioridades y líneas estratégicas acciones para la igualdad de género. Principales instrumentos nacionales en materia de igualdad de género: La Ley 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, aprobada en el 2008 **(p.1)**.

El **PNUD (2014)**, continúa expresando que, “esta Ley indica acciones para avanzar a la igualdad de oportunidades a las mujeres, señalando que se diseñen e implementen políticas y asignación presupuestaria con equidad, para el desarrollo y avance de las mujeres y hombres” **(p.1)**.

Esta ley incentiva a establecer en las políticas así como en los procesos de planificación y de presupuesto, la incorporación de la perspectiva de género, de tal manera que las acciones y los recursos sean accesibles equitativamente **(p.1)**.

Además manda a establecer en todas las entidades públicas, planes con equidad de género, la aprobación de recursos del estado para incrementar más oportunidades a las mujeres en el ámbito económico y político y el fortalecimiento para la creación de mecanismos de igualdad en todo el sector público del país **(p.1)**.

### **3.5.1. La reforma a la ley 40, Ley de Municipios, mejor conocida como Ley 50/50.**

El **PNUD (2014)**, continúa expresando que la ley 40, establece que los partidos políticos tienen que presentar un 50% de candidatas mujeres en las elecciones municipales. Esta ley aceleró de manera importante la composición de las jefaturas femeninas a nivel municipales en el país, dándole al país uno de los primeros lugares en los últimos análisis globales de equidad **(p.1)**.

**Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH 2012-2016)**, además hace referencia, de la política de género del gobierno y de crear una política en contra de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, que se establezcan acciones de prevención y respuesta ante las situaciones de violencia que se presenten en el país desde las instituciones públicas y Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional **(p.2)**.

**Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (2008)**, este documento expresa el interés y el compromiso del gobierno de Nicaragua con la igualdad de género **(p.2)**.

En sus líneas estratégicas señalan la necesidad de transversalidad de género, tanto en las políticas como en los procesos de planificación y de presupuestación **(p.2)**.

Describe diferentes líneas que promuevan el adelanto de las mujeres nicaragüenses como, la generación de estadísticas desagregadas por sexo, mayor participación de las mujeres en el empleo digno, desarrollo de programas y proyectos para su empoderamiento, el incremento de la participación **(p.2)**.

Política de las mujeres y en las tomas de decisiones en el ámbito público. Así como, evidenciar el compromiso del gobierno con la

igualdad de género en la misión de las entidades públicas y en asegurar que los servicios prestados tomen en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres y que estos respondan a las necesidades diferenciadas de ambos y contribuyan en la disminución de las brechas de inequidades **(p.2)**.

### **3.5.2. Avances de Nicaragua en la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer.**

A pesar de la contribución de las mujeres al legado histórico, desarrollo social, económico, político y cultural de la sociedad; a su rol como promotora y transmisora de valores y saberes, y su aporte a la construcción social, las desigualdades de género en los ámbitos público y privado persisten, en detrimento de más del 50% de la población que constituyen las mujeres **(Anónimo, 2007, p.5)**.

El autor **anónimo (2007)**, señala que “Las desigualdades de género, se asocian a tres aspectos intrínsecamente conectados”, como la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física) y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y su colectividad (autonomía política) **(p.5)**.

El autor expresa que, “La ley de igualdad de derechos y oportunidades” (ley 648) cuyo objetivo es promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre hombres y mujeres, mandata a”: Órganos administración a nivel nacional, los poderes del estado, gobiernos regionales y municipales, las instituciones de creación constitucional **(p.6)**.

El autor sigue expresando que, la integración del enfoque de género en las políticas públicas de manera obligatoria, pueden

ser aplicadas si se dispone de recursos presupuestarios”. Las instituciones públicas garantizarán la oportunidad laboral sin distinción de sexo y etnia en la distribución en igual condiciones de plazas para hombres y para mujeres **(p.6)**.

### **3.5.3. Política Económica**

El autor **anónimo (2007)**, señala que dentro de las políticas económicas del gobierno para el avance de la autonomía de la mujer en Nicaragua presentan las siguientes estrategias.

- Estrategias sectoriales y globales que permite que las mujeres en acceso a recursos productivos, créditos, bienes y servicios.
- Programas de desarrollo social del estado estableciendo líneas de créditos especiales que faciliten la inserción de las mujeres en la micro y pequeña empresa, con énfasis para aquellas mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad o desventaja económica.
- Políticas de acceso y titulación de la tierra y la propiedad a nombre de las mujeres para garantizar su seguridad económica y el derecho sucesión de sus hijos e hijas.
- Políticas de protección del capital humano: capacitación, asistencia técnica, transferencia tecnológica, oportunidad de comercialización sin ningún tipo de discriminación hacia las mujeres **(pp.12-13)**.

### **3.5.4. Políticas del gobierno en materia de género**

Las políticas de empleo, según el autor **Anónimo (2007)**, dentro de las políticas de empleo del gobierno para el avance de la autonomía de la mujer en Nicaragua presentan los siguientes planes.

Planes, programas y proyectos de inserción laboral acordes con las disposiciones de esta ley (648) afín lograr la igualdad real en

el ejercicio de los derechos laborales y derechos sociales entre mujeres y hombres, por ejemplo: **(p.13)**

- ❖ Igual salario por igual trabajo o igualdad de acceso y oportunidades sin discriminación o Prohibición de la exigencia de la prueba de embarazo, al optar a un empleo.
- ❖ Disponibilidad de plazas para hombres y mujeres con discapacidad o Formulación de ofertas de empleo conforme los requisitos exigibles para su desempeño sin que el sexo del postulante sea criterio de elegibilidad.
- ❖ Igualdad de oportunidad en los cupos y en los contenidos que se impartan en las capacitaciones laborales y pre laborales.
- ❖ Estadísticas laborales periódicas y desagregadas por sexo.
- ❖ Protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras **(p.13)**.

### **3.5.5. La ley de igualdad de derechos y oportunidades**

Para su ejecución y seguimiento se designa como órgano rector de las políticas con enfoque de género el Instituto de la Mujer elevado rango ministerial 2012 (MINIM) para garantizar el asesoramiento y coordinación para la formulación, ejecución y seguimiento de las mismas en los poderes del estado, órganos de administración nacional, En regiones autónomas, municipalidades e instituciones de creación constitucional **(Anónimo, 2012,2016, pp.28 -29)**.

El autor **(Anónimo, 2012,2016)**, expone que el poder ejecutivo asegura que el MINIM participe con instituciones de planificación estratégica económica y social que garantice el enfoque de género, la presencia y participación en mujer en que organismos e instituciones internacionales especializados en distintos aspectos de la condición de la mujer **(pp.28 -29)**.

Promueva la firma de instrumentos internacionales de derechos de la mujer y garantice su seguimiento. Facilite la participación



de la sociedad civil en las delegaciones oficiales y eventos internacionales relacionados al adelanto de las mujeres **(pp.28 - 29)**.

**El Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD 2014)**, con respecto al marco normativo nacional expresa, que” ha facilitado que la participación política de la mujer en Nicaragua se haya incrementado de manera importante en los últimos años” **(p.2)**.

El **PNUD (2014)**, continua señalando que, en la asamblea nacional para el período 2012de un total de noventa y dos escaños legislativos, treinta y nueve lo ocupan mujeres, es decir el 42.39%. Además el 57% de la directiva de la asamblea está conformada por mujeres. Más del 50% de las carteras ministeriales tienen al frente a una mujer, como el caso de la jefa máxima de la policía de Nicaragua. Producto de la reforma a la ley de municipios, el 50% de las alcaldías municipales son dirigidas por mujeres **(p.2)**.

Con la aprobación de la Ley No. 779, ley integral contra la violencia hacia la mujer y de reformas a la ley No. 641, código penal, se constituye la comisión nacional de lucha contra la violencia a nivel nacional y en los municipios del país y la implementación del modelo de atención integrado e integral **(p.2)**.

Desde el 2010 Nicaragua se considera un país de renta media, en el último censo de población del 2005 se identificó que el 50% de la población del país son mujeres y el 44% de la población total reside en áreas rurales. De toda la población en las zonas rurales el 49% son mujeres, así mismo según datos del INIDE, en el 2008 el subempleo total afectaba a 55% de las mujeres y 49% de los hombres **(p.3)**.

El **PNUD (2014)**, concluye afirmando que el aporte de las mujeres a la economía del país es muy importante, se cuantifica principalmente a través de su incorporación en el mercado laboral. Se ha identificado que el 42% de la fuerza de trabajo del país es femenina y se estima que la mujer aporta el 40% al PIB, sin incluir el trabajo de cuidado no remunerado.

Sin embargo, la inserción ocupacional de las mujeres es precaria, ya que en su mayoría se emplean en trabajos como servicios domésticos, maquilas y se desarrollan empresarialmente en actividades económicas de menor rentabilidad. A esto se le suma que las mujeres son las que llevan el mayor peso de la carga laboral en el hogar **(p.3)**.

Según la **Asamblea Nacional de Nicaragua (ANN 2013)**, explica que, en el informe Datos Estadísticos sobre Igualdad y Equidad de Género en Nicaragua se presentan estadísticas que muestran el estado y la evolución de brechas de género alrededor del año 2013 **(p.1)**.

Diversos estudios de la **ANN (2013)**, demuestran que cuando ambos reciben las mismas oportunidades y pueden desarrollar su potencial, la calidad de vida de toda la sociedad mejora, el crecimiento económico se acelera y la gobernabilidad democrática se fortalece. En este contexto, la igualdad de género se convierte en un tema clave que merece mucha atención **(p.1)**.

Concluye expresando lo siguiente, la posición de Nicaragua en equidad de género, demuestra que el estado está cumpliendo con el principio constitucional de igualdad absoluta entre hombres y mujeres, en el cual también se establece que es obligación del estado, eliminar todos los obstáculos que en la práctica lo impidan **(p.1)**.

Según la **ANN (2013)**, describe todos los avances en los poderes del estado e instituciones con respecto a la igualdad de género, para el período 2012-2016 de un total de noventa y dos escaños legislativos, treinta y nueve lo ocupan mujeres, es decir el 42.39%, y de siete cargos en la junta directiva, cuatro son ocupados por mujeres, que representan el 57% de participación **(p.3)**.

La **ANN (2013)**, continua mencionando que; “En relación a la aprobación de leyes con equidad de género el parlamento para el año 2012, aprobó un total de quince (15) leyes que vienen a poner en manifiesto que todos tenemos derechos a la igualdad y la equidad”, y para el presente año se llevan aprobadas un total de siete (7) leyes que tienen incluido el enfoque de género **(p.3)**.

Continúa señalando que, más del 50% de los cargos ministeriales son ocupados por mujeres, desde que nos formamos como República eso nunca había ocurrido. Tenemos siete ministras; cuatro viceministras; tres directoras de entes descentralizados; tres codirectoras de entes descentralizados; las carteras de la familia, adolescencia, niñez; trabajo; mujer; salud; educación; medio ambiente; gobernación, tienen como titular a una mujer **(p.3)**.

En la corte suprema de justicia de un total de catorce magistraturas, hay una representación de cuatro mujeres que se calcula en un 29%, de un total de cinco mil ochocientos ochenta y cinco espacios laborales en el Poder Judicial, tres mil trescientos diecinueve lo ocupan mujeres, es decir el 57% de las personas que laboran en el Poder Judicial como magistradas, juezas, secretarias judiciales, conciliadoras y otros ámbitos del Poder Judicial, son mujeres **(p.4)**.

Dentro del parlamento Centroamericano en el caso de Nicaragua está conformada por (21) diputados y diputadas, seis son mujeres (6), que representa el 21%, mientras que la

procuraduría de los derechos humanos está dirigida por una mujer **(p.4)**.

También se puede observar el grado de participación de las mujeres dentro de los juzgados de distritos de Nicaragua, de un total de ciento ochenta y cuatro, ciento doce, es decir el 61% lo ocupan mujeres y en los juzgados locales, de un total de ciento noventa y siete Juzgados Locales, ciento diecinueve son ocupados por mujeres, es decir un 60%, de trescientos trece sillas de Defensoría Pública, doscientas cuatro, es decir el 65% lo ocupan mujeres **(p.5)**.

La máxima representante de la policía nacional de Nicaragua es una mujer. del total de personas que integran las filas de la Policía Nacional, que son trece mil ciento veintisiete personas, el 33% lo ocupan mujeres, desde la Primer Comisionada hasta miembros sin grados, que son personal civil dentro de la institución. Así mismo la mayoría de las direcciones están a cargo de mujeres **(p.5)**.

La **ANN (2013)**, señala que en la alcaldía municipal su máxima representante es una mujer, en la actualidad hay setenta y dos alcaldesas, sesenta y dos vice alcaldesas de ciento cincuenta y tres municipios. En los gobiernos municipales hay dos mil ochocientas setenta y siete concejalas, es decir, el 50% del total de concejalías **(p.5)**.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Ubicación**

La presente investigación se realizó en instituciones y organizaciones estatales y no estatales existentes en el área urbana de la ciudad de Siuna, ubicada en el Triángulo Minero.

### **4.2. Tipo de estudio**

Este estudio es de tipo cualitativo con enfoque teórico metodológico, y está dirigido a investigar la participación de la mujer en la economía formal en el área urbana de la ciudad de Siuna.

### **4.3. Población**

La población son todas las mujeres activas que laboran en las 48 instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales en la ciudad de Siuna

### **4.4. Lugares Seleccionados**

Este estudio se realizó en las diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales de la ciudad de Siuna.

### **4.5. Grupo seleccionado**

El grupo seleccionado fueron las mujeres que están cotizando actualmente. De manera no probabilística por conveniencia se tomaron 5 mujeres con diferentes cargos por cada institución.

### **4.6. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis fueron todas las mujeres laboralmente activas que se encuentran cotizando desde el inicio de sus labores formales hasta la fecha, en instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

### **4.7. Observación**

La observación se realizó en las instituciones a empleadas y empleadores de igual forma a las mujeres trabajadoras de las instituciones estatales y privadas.

## **4.8. Descriptores**

- 4.8.1. Participación de la mujer en la economía formal.
- 4.8.2. Cargos en los que se desempeñan laboralmente las mujeres en las empresas privadas instituciones y organización estatales y no estatales.
- 4.8.3. Niveles de ingresos de las mujeres que se desempeñan en la economía formal.
- 4.8.4. Cumplimiento de las políticas del gobierno para implementar la equidad de género en las instituciones gubernamentales.

## **4.9. Criterios de Selección**

### **Inclusión**

Se incluyeron a 5 mujeres de diferentes cargos por cada institución gubernamental y no gubernamental.

### **Exclusión**

Se excluyó a todas las mujeres que fueron contratadas en el año 2016.

## **4.10. Fuentes y Obtención de Información**

### **Fuentes Primarias**

Fueron las mujeres que ocupan diferentes cargos, y sus dirigentes.

### **Fuentes Secundarias**

Información brindada por la delegada del Instituto Nicaragüense de seguro Social (INSS).

## **4.11. Técnicas e instrumentos**

### **Observación Directa**

Esta técnica se aplicó en los centros de trabajo con el fin de constatar si tenían condiciones de trabajo dignas, verificar si

había equidad de género en la distribución de cargos y oficinas y el trato que recibe.

### **Entrevistas directa**

Entrevista dirigida a empleadores en las empresas privadas instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.

#### **4.12. Trabajo de campo**

Se realizaron en tres etapas

##### **Primera etapa**

Preparación, organización y planificación de la investigación: Esta etapa consistió en la recolección de toda la información bibliográfica, Selección de la metodología y elaboración de los instrumentos para recolectar la información necesaria del estudio.

Se visitaron a todas las mujeres en sus centros de trabajo y a sus empleadores, y a la delegada del Instituto Nicaragüense de seguro Social (INSS), en la ciudad de Siuna para conversar y conocer la disponibilidad para brindar la información necesaria para nuestra investigación.

##### **Segunda etapa**

Se solicitó el permiso a la delegada del Instituto Nicaragüense de seguro Social (INSS), de la ciudad de Siuna para la recolección de la información: En esta etapa se procedió a levantar toda la información mediante entrevistas y observación directa.

Se aplicaron las entrevistas a las mujeres profesionales y no profesionales empleadas formales que se encuentran cotizando desde el corriente año y a las/los empleadores.

### **Tercera etapa**

Una vez recopilada la información, se revisó, analizó y procesó los resultados obtenidos por medio de las entrevistas aplicadas.

#### **4.13. Procesamiento de la información**

Para el procesamiento de la información se realizó la lectura y revisión de las entrevistas aplicadas a las mujeres empleadas formales desde el corriente año a los empleadores y la responsable del Instituto Nicaragüense de seguro Social (INSS), de la ciudad de Siuna, así mismo de la recopilación de datos obtenidos por la observación directa y documentos, para el levantamiento de texto se utilizó el paquete de Microsoft Office 2013.

#### **4.14. Análisis de la información**

El análisis se realizó a través de la información recopilada por medio de las entrevistas, revisión de documentos y observación directa, una vez procesada, se realizó el análisis de los datos cualitativos interpretándolos y comparándolos con las teorías de los autores que sustentan la investigación, Se redactó el informe final con el análisis personal y contrastando las teorías citadas, posteriormente se hizo entrega a la tutora para su debida revisión y proceder a realizar las correcciones pertinentes para la elaboración definitiva en base a los descriptores del estudio.

#### **4.15. Aspecto ético**

Los resultados de dicho trabajo se trataron con responsabilidad, transparencia y confidencialidad respetando la opinión de las fuentes de información que con confianza de apoyar al desarrollo integral de la mujer nos brindaron su valiosa opinión.



## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue analizar la situación actual de la mujer con respecto a su participación en la economía formal de la ciudad de Siuna.

A través de entrevistas y observación directa a dirigentes y mujeres que laboran en instituciones gubernamentales y no gubernamentales, se detallan los resultados encontrados:

Encontramos que las mujeres gradualmente han incrementado su participación y aportación a la economía formal, desempeñándose en diferentes puestos como; gerencia, administración, contabilidad, recursos humanos, en su mayoría las mujeres ocupan los cargos de jefas de áreas, secretarías, atención al cliente, cajeras, conserjes, cobradoras, y guardas de seguridad demostrando habilidades y capacidades tanto físicas como intelectuales.

Lo antes expuesto se relaciona con el **PNUD (2014)**, quien afirma que el aporte de las mujeres a la economía del país es muy importante y se cuantifica principalmente a través de su incorporación en el mercado laboral. Se ha identificado que el 42% de la fuerza de trabajo del país es femenina y se estima que la mujer aporta el 40% al PIB, sin incluir el trabajo de cuidado no remunerado.

En este aspecto referimos que la participación de la mujer en la economía formal cobra importancia cada año, ya que las instituciones privadas y estatales apuestan por el liderazgo y participación femenina porque responde mejor a las necesidades de la nueva economía por ser solidarias, cooperativas, participativas y definen el desempeño de la mujer por su sentido de compromiso, aspecto esencial para toda acción social y económica.

Sugerimos que es importante Impulsar y aprovechar su liderazgo trascendente, su creatividad, su trabajo inteligente, sus competencias directivas y asertividad para la toma de decisiones.

### **5.1 Cargos en los que se desempeñan laboralmente las mujeres en las empresas privadas e instituciones estatales.**

Los resultados obtenidos por medio de la revisión documental en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), confirman que existen en la ciudad de Siuna 48 instituciones, 22 gubernamentales (46%) y 26 no gubernamentales (54%).

En las instituciones públicas se encuentran (Alcaldía, MAG, IPSA, INAFOR, POLICIA NACIONAL, EJERCITO DE NICARAGUA, INTA, INSS, MINED, CMP, MINSA, MIFAM, PGR, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, MARENA, MEFCCA, ENEL, SILAIS, INATEC, BANCO PRODUZCAMOS, CDI, EMAPSA).

Las instituciones y empresas dividen los cargos en áreas como (Gerencia o Dirección, Administración, RRHH, Contabilidad, Adquisiciones, planificación, Docencia, Secretarías, Conserjería, Guardas de Seguridad).

También se pudo obtener con la información facilitada por la delegada del Instituto Nicaragüense de seguro Social (INSS), que hay un total 3,060 personas que laboran en las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en Siuna con una participación laboral activa de 1450 hombres con (47%) y 1610 mujeres que representan el (53%).

Por medio de entrevistas a empleadores y empleadoras, se obtuvo el dato de las mujeres que actualmente laboran en instituciones estatales y privadas, 905 mujeres trabajan en las instituciones estatales (56%), y 705 mujeres en empresas privadas (44%).

Los resultados obtenidos en este estudio muestran los cargos que ocupan las 1,610 mujeres que laboran formalmente en Siuna, 845 mujeres ocupan diferentes cargos como; maestras, secretarias, atención al cliente y vendedoras de distribuidoras representando el (52%), 345 tienen cargos como cajeras, contadoras, adquisiciones, técnicas de campo y cobradoras con el (21%), 125 mujeres trabajan en el área de cocina y conserjería (8%), 122 con cargos de jefas de áreas (8%), 108 son funcionarias privadas (7%), y 65 mujeres con cargos de dirección y administración (4%).

La delegada del Instituto Nicaragüense de Seguro Social (INSS), expresó:

*“Nuestros datos registrados hasta noviembre del año 2015, muestran que hay más mujeres laborando formalmente en las diferentes instituciones, y eso a mí como mujer me alegra mucho porque significa que vamos avanzando en materia laboral.”***(Comunicación personal, 15 de noviembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).**

Coinciden con el **FIDEG (2001)**, quien expone que la participación de la mujer ha crecido notablemente, reflejándose un mayor crecimiento en los últimos 10 años, lo que coincide con la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, producto de la crisis económica que atraviesa el país. Mientras en 1950 las mujeres nicaragüenses constituían el 18% de la fuerza de trabajo del país, en 1995 un estudio de FIDEG muestra que este porcentaje se elevó al 42%. La incorporación acelerada de las mujeres al mercado de trabajo da pautas para afirmar que, en un tiempo cercano, las mujeres serán aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo disponible en Nicaragua.

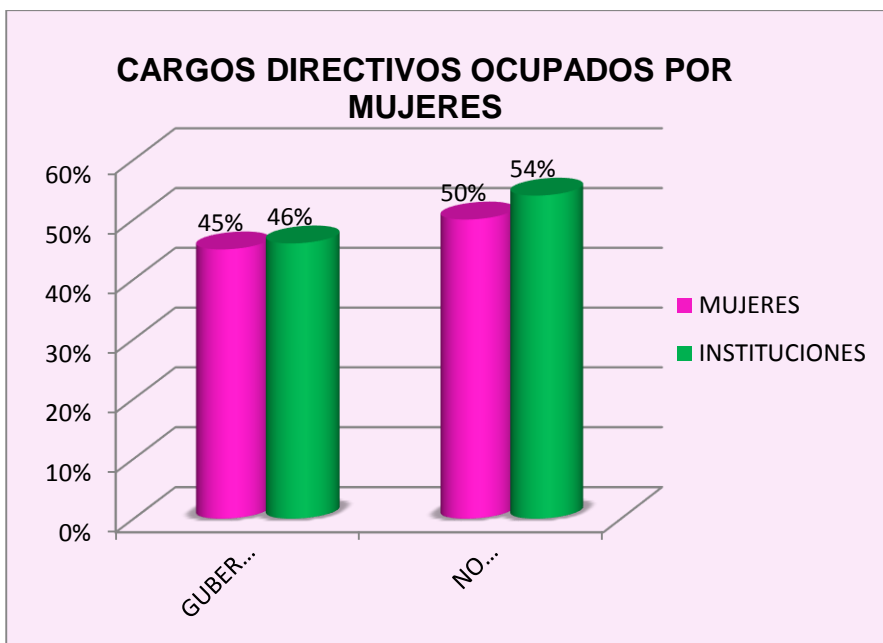
De igual forma señala la **(OIT 2015)**, quien muestra que las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo suelen

seguir siendo proporcionalmente más altas que su porcentaje en los cargos directivos.

Este autor se asemeja con los resultados obtenidos de los cuales referimos que aunque las mujeres ocupan generalmente más puestos laborales, los hombres siguen ocupando más puestos de dirección. Sin embargo, es importante expresar que por medio de este estudio actualmente se tiene el conocimiento que más mujeres están a la vanguardia en los puestos laborales tanto en las instituciones estatales como privadas, con una diferencia de 160 puestos de trabajo, por lo tanto es de gran impacto conocer que la fuerza laboral de la ciudad de Siuna está encabezada por las mujeres, a diferencia de otras décadas.

De las entrevistas realizadas a empleadores y empleadoras de instituciones gubernamentales, existentes se pudo constatar que los cargos directivos están ocupados por 10 mujeres en un (45%), (Alcaldesa Municipal, Delegada del MINED, Directora del SILAIS, Delegada del INSS etc.).

En las instituciones privadas las mujeres están en un nivel igual al de los hombres ocupando la dirección 13 mujeres (50%) entre ellas (gerente general de CARUNA, Vicerrectora de URACCAN, Gerente Gallo más Gallo, farmacia SANTA CLARA, distribuidora La Campesina y otras, como se muestra en la siguiente gráfica:



**Gráfica #2. Cargos directivos ocupados por mujeres**

La gráfica muestra como en las instituciones estatales regidas por leyes que implementa el gobierno hay menos mujeres en puestos directivos con una mínima diferencia, lo que indica que cada día se apuesta a que hombres y mujeres tengan iguales oportunidades, como podemos constatar en las instituciones privadas que no están obligadas a cumplir las leyes del gobierno, sin embargo, la cumplen de una u otra manera con el (50%) hombres y (50%) mujeres.

En referencia a cargos directivos ocupados por mujeres, una Jefa de tienda nos expresó:

*“Ahora tenemos mayores oportunidades en cargos directivos, porque antes solo se les daba espacio a los varones, hemos demostrado que tenemos iguales capacidades y habilidades para ejercer cualquier cargo”*  
**(comunicación personal, 15 de noviembre de 2015).  
 (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).**

Tiene relación con lo que plantean **Rondón (2015)**, quien comparte la opinión de **France-Massin** ella expresa; es fundamental que más mujeres alcancen puestos directivos superiores en áreas estratégicas para disponer de una reserva más amplia de potenciales candidatos a cargos como directores ejecutivos o presidentes de una empresa.

Haciendo énfasis en el comentario expresado por la entrevistada, coincidimos con su opinión y la de **France-Massin**, puesto que es notable la evolución y el progreso de la incorporación de la mujer en cargos directivos, señal de su capacidad y del apoyo que ha dado a la economía formal de la ciudad Siuna.

En la investigación realizada en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), se logró identificar la clasificación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales las no gubernamentales se dividen en nueve;

BANCENTRO, CARUNA, FUNDESER, FDL, FONDEMUC, MMPMV, URACCAN, UML, VICARIATO APOSTOLICO, ocho Comerciales Jurídicas GALLO MAS GALLO, ALMACENES TROPIGAS, SERLISA, SERVIPRO, CRUZ LORENA, TECNOSOL, CLARO TV, RADIOS y nueve comerciales naturales (Distribuidora Heydi Mendoza, La Campesina, Farmacia Santa Clara, Farmacia Leyda, Farmacia El Socorro, Clínica Médica Pérez Castillo (CMPC), Farmacia Pastora, Farmacia El Triángulo, Farmacia Akira).

Por medio de los resultados se encontró el porcentaje de mujeres que tienen los cargos directivos en las instituciones comerciales naturales es de (67%), el (50%) en instituciones comerciales jurídicas y el (33%) en privadas.

Es decir que el (67%) de las instituciones comerciales naturales son dirigidas por mujeres y no solo dirigidas sino que estas

microempresas fueron creadas por mujeres, esto refleja que las mujeres poseen características innovadoras y son generadoras de empleos en Siuna.

Los resultados de nuestro estudio demuestran que las microempresas dirigidas y creadas por mujeres en la ciudad de Siuna son generadoras de más de 30 empleos formales, como es la distribuidora Heydi Mendoza, La Campesina y las Farmacias Santa Clara, Leyda, Pastora y AKIRA.

Así se evidencia en la siguiente expresión:

*“Yo le doy más espacio a las mujeres porque son bien responsables, hacen bien su trabajo y algunas son madres solteras, por eso aquí en mi negocio solo tengo empleadas mujeres, a quienes las contrato formalmente y les pago su seguro” (comunicación personal, 15 de noviembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).*

Lo cual coincide con **Rondón (2015)**, quien expresa; de acuerdo con el estudio, en Nicaragua el (22%) de sus mujeres son empleadoras, es decir, dueñas de negocios, lo que sitúa a nuestro país a nivel latinoamericano como uno de los que presenta el mayor porcentaje de empresas con una fémina entre sus principales propietarios.

Haciendo énfasis en esta parte consideramos que es de vital importancia que las mujeres sean las principales en promover y generar empleos, ya que de esta forma ayudan no solo a una mujer sino a toda su familia, quien al obtener ingresos fijos se siente segura y con poder de autonomía y decisión, además de la atención médica gratuita gracias a su cotización formal.

Lo relacionamos también con lo que expresa **Jodar (2014)**, la falta de autonomía económica de las mujeres, es un indicador

básico de la desigualdad de género y un factor que perpetua la pobreza, discriminación y violencia en su contra, por tal razón la urgencia de empoderarlas económicamente mediante la obtención de un ingreso, que les permita no solo mejorar su calidad de vida sino fortalecer su autonomía.

Según entrevistas aplicadas a empleadores y empleadoras las mujeres se desempeñan, directamente en los tres primeros niveles: como Administración, Recursos Humanos, Contabilidad y como Jefas de Áreas, ocupan el segundo nivel; docentes, secretarias, atención al cliente, cajeras, cobradoras, en el tercer nivel se encuentran las guardas de seguridad, conserjes, y cocina.

Lo expresado coincide con **Rondón (2015)**, quien menciona que el análisis hecho por OIT sostiene que en 80 país del total analizado, la proporción de mujeres en cargos directivos se elevó durante las dos últimas décadas, lo cual muestra que un tercio de las empresas en el mundo están dirigidas por féminas.

Referimos en este aspecto que las mujeres tienen el perfil perfecto para ocupar los puestos como jefas de áreas por su sentido de responsabilidad, pero sobre todo por su toma de decisión acertada.

Los y las dirigentes expresaron que es de gran importancia el nivel académico de las mujeres porque ahora hay más oportunidades de superación profesional, y actualmente el mercado laboral busca personal con capacidades y habilidades tanto empíricas como técnicas, entre más estudios profesionales, maestrías y doctorado tengan en su currículo obtendrán cargos de nivel primario.

Por su lado las mujeres expresaron que aspiran a prepararse más, para obtener un mejor cargo y que sienten que están bien



en el cargo que actualmente desempeñan de acuerdo a su nivel profesional.

Con relación a la importancia del nivel académico, la expresión de una mujer entrevistada fue la siguiente;

*“Yo trabajo en el área de limpieza y no quiero otro cargo porque no soy estudiada solo estudie hasta 4to grado, por eso no me siento capacitada para otro cargo, me jubilaré haciendo esto”* (**comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015**). (**Pineda I, & Urbina R, entrevistadores**).

Lo antes expuesto coincide con una investigación ejecutada por la web **Wiki Gender, (2014)**, recopiló la siguiente información, actualmente el desempeño de la mujer ha cambiado y se ha adecuado al contexto mundial. Cada vez más mujeres tratan de estudiar más años u optar por una mayor preparación académica para obtener un trabajo que le proporcione estabilidad y sustento económico adecuado.

Podemos observar la concordancia que existe entre la situación educacional de las mujeres y la teoría expresada por el autor, es evidente que actualmente las mujeres se están preparando más día a día, para obtener mejores puestos laborales y así obtener mejor remuneración.

Las empleadoras y empleadores expresaron que sus trabajadoras mujeres en cargos de dirección tienen autonomía para tomar decisiones de acuerdo a su cargo y funciones, y sin duda alguna se toma en cuenta sus ideas, propuestas u opiniones.

Lo antes expuesto coincide con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT 2015)**, resalta que, los académicos y analistas han estudiado en qué medida un mayor equilibrio de género en

los equipos y consejos directivos mejora realmente los resultados de la empresa, y si el hecho de que solo los hombres definieran las políticas afectaba negativamente al “balance final”. Varios estudios importantes han llegado a la conclusión de que la participación de la mujer en la adopción de decisiones tiene un efecto positivo en los resultados de las empresas.

Debemos señalar que algunas mujeres que tienen cargos de dirección nos expresaron que han tenido dificultades con algunos compañeros, porque al momento de tomar decisiones y decretarlas algunos se oponen y no quieren hacer valer sus decisiones, por el simple hecho que es una mujer quien está al mando, aun teniendo estas limitaciones las mujeres hacen valer sus derechos y se mantienen firmes luchando por que sus decisiones sean respetadas.

Esto nos demuestra que las mujeres tienen la capacidad de desempeñarse en cargos de dirección o en cualquiera de las áreas que disponga la empresa y que las mujeres tienen firmeza en sus decisiones declaradas, de igual forma han demostrado que aún sigue su lucha contra todo tipo de estereotipo y marginación.

Una empleadora anónima nos comentó con respecto a los cargos que ocupan las mujeres:

*“Tenemos mujeres en cargos que antes solo eran ocupados por hombres, actualmente tenemos mujeres ingenieras que realizan trabajos de campo y lo realizan con la misma eficacia, eficiencia y responsabilidad que los hombres” (comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).*

Coincide de igual forma el autor **Culebro et al.**, quien busca eliminar todas las barreras que impiden el acceso equitativo a hombres y mujeres para obtener oportunidades económicas,

políticas y de acceso a la educación, a los recursos y a los servicios básicos. La igualdad no significa adecuar las cosas de manera simples, por ejemplo, que en todas las actividades haya el mismo número de mujeres y hombres, si no, a la igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades.

Lo antes expuesto afirma que las mujeres en Siuna avanzan con paso firme ocupando puestos que tenían perfil masculino y van disminuyendo estos tipos de estereotipos demostrando que tienen capacidad.

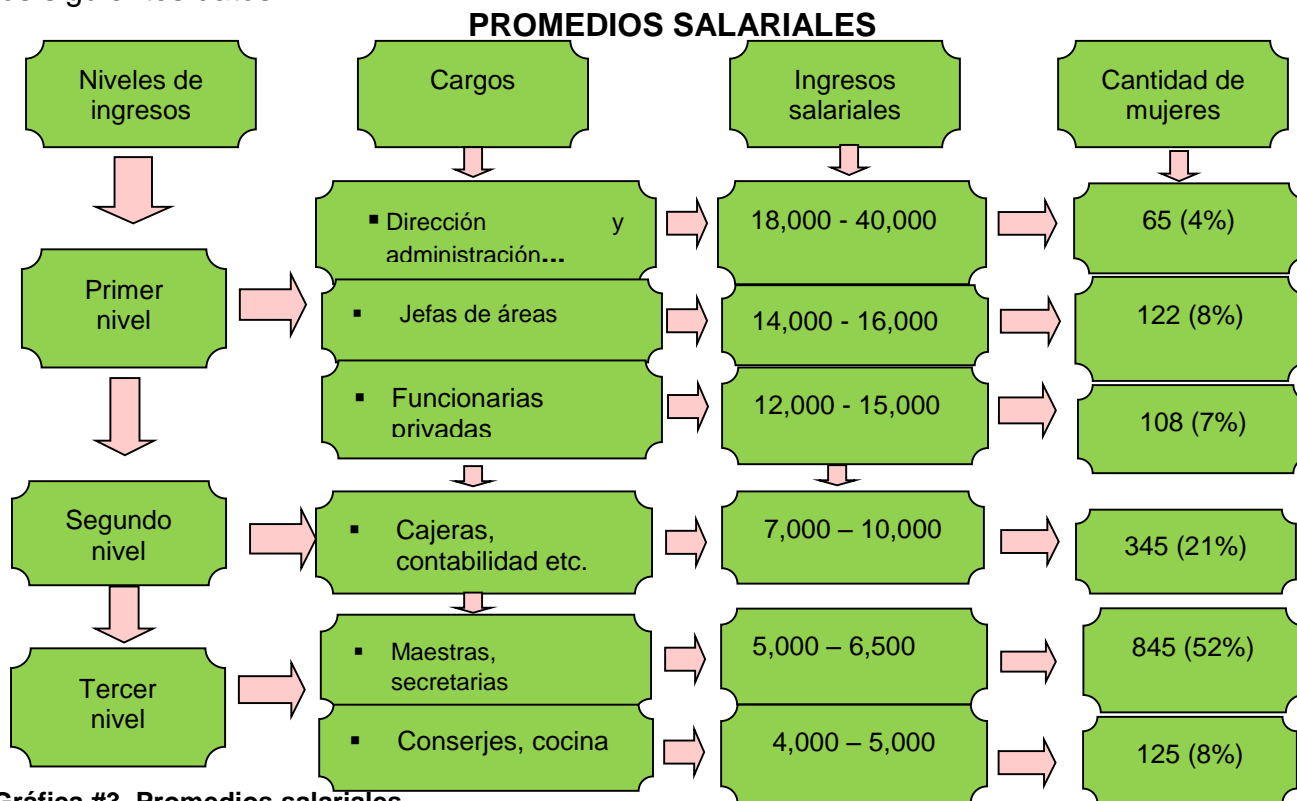
Las mujeres entrevistadas opinaron que su condición de mujer les ha beneficiado al aplicar a un puesto en primer lugar por la política del gobierno de más oportunidad y acceso para las mujeres, pero también por su sentido de responsabilidad, y capacidad de asumir cualquier reto.

El autor **Culebro et al., 2009**, coincide con lo antes expuesto, el afirma que “las diferencias biológicas no provocan desigualdad, sino que ésta es resultado de actitudes, atributos, roles y responsabilidades que se aprenden, es decir, que son construidos social, cultural e históricamente y, por tanto, modificables”.

Observamos que un factor que ha restringido a algunas mujeres al momento de aplicar a un puesto laboral no es por su biología sino por su limitación de estudios, algunas apenas concluyeron su primaria y al momento de solicitar un empleo ese aspecto les limitaba y solo podían aplicar para puestos de limpieza o conserjería.

## 5.2. Niveles de ingresos de las mujeres que se desempeñan en la economía formal.

A través de entrevistas aplicadas a empleadores, empleadoras y empleadas pudimos obtener los siguientes datos:



Gráfica #3. Promedios salariales

La gráfica refiere que las mujeres obtienen ingresos salariales de acuerdo al cargo que ocupan, sus niveles de ingresos se clasifican en tres, en el primer nivel 295 mujeres que representan el (19%) obtienen ingresos mensuales de C\$12,000 – C\$40,000, en el segundo nivel se encuentran 345 mujeres (21%) que reciben ingresos de C\$7,000 – C\$10,000, en el tercer nivel se encuentran la mayoría de las mujeres 970 en total sus ingresos mensuales son de C\$4,000 – C\$6,500.

En referencia a los ingresos, una mujer anónima nos expresó:

*“Los ingresos que obtengo de mi trabajo solventan muchas necesidades importantes en mi hogar, aunque no todas porque cada día va aumentando el precio de la canasta básica y de todas las cosas”* **(comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).**

Lo antes expuesto coincide con el autor **Navarro (2015)**, quien comenta; son cien mil las y los habitantes nicaragüenses que viven con el salario mínimo o con sueldos que no cubren ni la mitad de la canasta básica que según el ministerio de trabajo está valorada en 12,043 córdobas.

Referimos en este aspecto que las mujeres que ocupan cargos de dirección y cargos medios han mejorado su nivel socioeconómico y la de su familia con el salario que actualmente devengan, puesto que es un buen aporte económico dentro de sus hogares y por medio de este aporte han mejorado sus viviendas, han agregado electrodomésticos, muebles que eran necesarios y que antes no tenían y han apoyado a sus hijos en su educación de esta forma han mejorado su nivel de vida.

No debemos obviar el valor de la canasta básica, puesto que para las mujeres con mejores cargos directivos el salario viene a solventar las necesidades básicas, De tal manera que para mujeres con un cargo menor se le es un poco difícil el satisfacer muchas de las necesidades básicas ya que sus salarios no cubren

ni la mitad de la canasta básica, para las mujeres que tienen a cargo la responsabilidad del hogar se les dificultará obtener un mejor nivel de vida , más si la familia es numerosa y no cuentan con otros de ingresos.

La mayoría de mujeres que laboran formalmente en Siuna son docentes de primaria y secundaria y ocupan el tercer nivel de ingresos salariales, aunque su trabajo es de vital importancia para la sociedad y el país, podemos opinar que su trabajo no está siendo bien remunerado, por otro lado, el empirismo no les permite acceder a un mejor puesto laboral con una mejor remuneración.

Lo que coincide con **Aguilera (2015)**, quien expresó que los docentes representan una parte importante de los trabajadores del país y su remuneración no es muy buena, a pesar de la gran importancia de su labor.

A lo expuesto por el autor y los resultados obtenidos podemos decir, que efectivamente muchas de estas mujeres que tienen cargos de maestras, son madres solteras y jefas de sus hogares por ende se les dificulta grandemente ajustar con el salario que devengan, más que la mayoría cubren los gastos de la educación para sus hijos.

En referencia a los ingresos que obtienen las mujeres del tercer nivel una mujer anónima conserje nos expresó:

*“Los ingresos que obtengo mensualmente no se ajustan para tantas necesidades que hay en la casa pero me ayudan para apoyar a mis hijos en su educación que es lo más importante, antes se me hacía más difícil porque tenía trabajos informales”* **(comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).**

Algunas de estas mujeres trabajaban de manera informal, vendiendo productos por catálogos, trabajo que era inseguro porque muchas veces las y los clientes no pagaban el producto, también realizaban trabajo de lavandería que difícilmente les alcanzaba para solventar los gastos mínimos.

Es obvio que sus niveles de ingresos no son suficientes para sufragar los gastos familiares, debido a que algunas son madres solteras y las únicas que aportan al hogar, pero a pesar de esto han mejorado su nivel de vida tanto económica como social por que han interactuado en el mundo laboral y gracias al trabajo formal en las instituciones estatales y privadas han mejorado su calidad de vida económica por que obtienen ingresos fijos y planifican de esta forma sus gastos mensuales.

Las entrevistadas expresaron, que apoyar económicamente en sus hogares las hace sentir realizadas como mujer ya que se sienten independientes. Aunque de igual forma obtienen otros aportes económicos de sus parejas y de esa manera es mejor satisfacer algunas necesidades económicas. Un aspecto importante que resaltaron es que cotizar al seguro social les beneficia grandemente porque tienen derecho a asistencia médica ellas, sus hijos e hijas.

Lo antes expuesto coincide con el autor **Navarro (2015)**, quien expresa que más allá de la inserción en el mercado laboral, el empoderamiento económico de las mujeres es un proceso mucho más amplio, que tiene que ver como la mujer, de forma autónoma y libre hace uso y decide sobre sus recursos.

Lo que el autor señala en referencia a los resultados obtenidos es adecuado a la situación actual de estas mujeres que gracias a que tienen ingresos fijos mensualmente no solo aportan dinero en sus hogares sino que generan más del 40% del producto Interno Bruto de Nicaragua es decir aportan casi la mitad de la riqueza que se produce en el país.

Las entrevistas realizadas a empleadores de las instituciones y empresas nos revelaron que no existe diferencia de salarios entre hombres y mujeres, aunque trabajen en la misma área y tengan el mismo cargo, porque el salario que devengaran será por el puesto que ocupan y no por su sexo.

En referencia a la diferencia de salario entre hombres y mujeres, la delegada del MINED nos expresó:

*“Aunque antes se les pagaba más a los hombres, ahora podemos ver que mujeres y varones ganan igual, porque ambos tenemos las capacidades de hacerlo con igual eficiencia y responsabilidad” (comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).*

Lo mencionado anteriormente coincide con lo que argumentan **Vakis, Muñoz, & Coello (2011)**, quienes expresan que a pesar de la ausencia de cambios en la participación en la fuerza laboral (PFL), las brechas de ingreso entre hombres y mujeres ha disminuido dramáticamente en América Central en la última década. De hecho aunque los hombres ganaban en promedio nueve por ciento más que las mujeres en 1997, las mujeres ganaban tres por ciento más que los hombres en 2006.

Es importante mencionar que el salario en ocasiones varía por antigüedad de laborar es decir quien tenga mayor tiempo de laborar en la institución obtendrá una remuneración agregada, y por el tipo de empresa a la que laboran por ejemplo en las empresas comerciales jurídicas las y los trabajadores del área de ejecutivos de ventas obtendrán sus ingresos mensuales de acuerdo a las metas y ventas que realicen aunque tienen un salario mínimo establecido para todos.

Y este concepto se aplica en todas las instituciones y empresas a las que investigamos, fue gratificante conocer que actualmente se



están aplicando a las leyes dictadas por el gobierno el cual expresa que los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar sexo, etnia, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

### **5.3. Políticas del gobierno para implementar la equidad de género en las instituciones gubernamentales.**

Las entrevistas realizadas a empleadores y empleadoras para conocer si las instituciones gubernamentales implementan la equidad de género, resaltan que existe un conocimiento de las leyes dictadas en materia de igualdad de género, la Ley 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, aprobada en el 2008, ya que el gobierno les ha brindado capacitaciones de estas propuestas de apoyo a la mujer Nicaragüense.

Además manda a establecer en todas las entidades públicas, planes con equidad de género, aprobación de recursos del estado para incrementar las oportunidades a mujeres en el ámbito económico y político y el fortalecimiento del Instituto de la Mujer para la creación de mecanismos de igualdad en todo el sector público del país.

Es importante compartir que las empleadoras y empleadores de las instituciones privadas nos opinaron que si conocen la ley 648 impulsada por el gobierno actual, y que aunque las empresas no gubernamentales no dependen de estas leyes ellos de una u otra forma la aplican en sus empresas por que apoyan a las mujeres y es necesario el aporte del género femenino y es evidente lo expuesto por nuestros entrevistados ya que el (50%) de las empresas privadas están siendo dirigidas por mujeres.

Haciendo énfasis en las leyes de igualdad de derechos decretadas por el gobierno de Nicaragua dirigente privado anónimo comentó:

*“Si conozco las leyes de igualdad que implemento el gobierno, es la ley 50/50, aunque esta empresa es privada nosotros trabajamos con igualdad de género, aquí trabajan hombres y mujeres por que ambos tienen las mismas capacidades a veces las mujeres son más sobresalientes”*  
**(comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015).  
(Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).**

Lo antes expuesto coincide con lo que compartió el **Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD 2014)**, da a conocer los principales instrumentos nacionales en materia de igualdad de género, la Ley 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, aprobada en el 2008. Esta Ley indica acciones para avanzar a la igualdad de oportunidades a las mujeres, señalando que se diseñen e implementen políticas y asignación presupuestaría con equidad, para el desarrollo y avance de las mujeres y hombres.

Esta ley incentiva a establecer en las políticas así como en los procesos de planificación y de presupuesto, la incorporación de la perspectiva de género, de tal manera que las acciones y los recursos sean accesibles equitativamente para hombres y mujeres.

Siendo objetivos aunque el gobierno haya decretado estas leyes se debe verificar su cumplimiento, en base a esto se puede constatar que efectivamente si se están cumpliendo estas leyes en Siuna, aunque no al 100% pero si se le ha dado gran espacio laboral a las mujeres y también se les ha puesto en cargos de dirección, y era inesperado el resultado que se obtuvo en esta investigación ya que en las instituciones estatales hay una mínima diferencia en igualdad de cargos en comparación a las instituciones privadas en las que sí están (50%) hombres y (50%) mujeres.

El gobierno a través de cada una de sus instituciones implementa políticas que garantizan el protagonismo de las mujeres asegurándoles de esta manera mejor condiciones de vida y trabajo.

Por medio de las entrevistas realizadas a los empleadores de las instituciones estatales se obtuvo la información de que ellos se rigen por las políticas de contratación del personal que la empresa estipula en este caso van entrelazadas con las leyes dictadas por el gobierno.

De acuerdo a datos obtenidos en nuestras entrevistas, los dirigentes nos expresaron que conocen y valoran el apoyo que les ha brindado el gobierno, ya que gracias a que el gobierno está restituyendo derechos laborales a las mujeres se ha podido observar mayor participación de mujeres en diferentes instituciones, tanto públicas como privadas, por tal razón la mujer hoy en día tiene la libertad de prepararse y optar a cargos de altos mandos.

En referencia al apoyo en materia de género brindado por el gobierno, una mujer anónima con cargo directivo nos expresó;

*“Muy bueno lo que hizo el gobierno, porque nos están dando más derechos laborales a las mujeres y ahora tendremos mayor oportunidad de empleo” (comunicación personal, 20 de Diciembre de 2015). (Pineda I, & Urbina R, entrevistadores).*

El comentario expuesto en el párrafo anterior coincide con lo estipulado por el **Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD 2014)**, quien indica que en los últimos años Nicaragua ha fortalecido su marco legal para el alcance de la igualdad de género, principalmente con la aprobación de diferentes leyes que promueven acciones afirmativas y de protección a los derechos de las mujeres.

Por supuesto que el apoyo del gobierno ha ayudado a que más mujeres nicaragüenses en especial las Siuneñas, puedan acceder a puestos de trabajos en empresas formales ya que es un soporte a la hora de optar a cualquier puesto de trabajo en el que se sientan con la capacidad de ejercerlo.

Referimos este comentario porque en décadas atrás, las mujeres no pasaban de ser secretarias, era el puesto en el que más se desempeñaban, se restringían sus habilidades y capacidades y no se le daba espacio para poder demostrar la importancia de su aporte a la economía del país.

Es importante que exista la igualdad de género dentro de cualquier institución, organización o empresa, para desempeñarnos como profesionales, ya que se ha podido observar que se están obteniendo buenos resultados con la participación de la mujer en la economía formal de nuestra ciudad, por lo que la mujer está siendo responsable del trabajo productivo, al igual que lo hace dentro del hogar.

Referimos al tema investigado que la tarea es erradicar la conducta patriarcal que se opone al desarrollo integral de las mujeres y a su total desempeño en las diversas actividades laborales, lo cual no se resuelve con leyes sino con educación, generación de conciencia, y acciones que cambien el patrón sociocultural.

Actualmente el 50 y 50 en las instituciones es muy evidente y se está cumpliendo en la mayoría de las instituciones, se pudo observar directamente que en las diferentes áreas de las empresas e instituciones están laborando tanto hombres como mujeres en casi o igual cantidad.

Una mujer anónima entrevistada opinó;

*“Ahora que el gobierno nos ha apoyado creando estas leyes tendremos más oportunidad de encontrar trabajos en muchas empresas, porque ahora es visible que las mujeres*

*tienen más protagonismo hasta presidentas y alcaldesas hay.”.*

Lo mencionado anteriormente se relaciona con lo que expresa el **Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (2014)**, quien da a conocer la reforma a la ley 40, Ley de Municipios, mejor conocida como Ley 50/50.

Lo que expone este autor coincide con lo que pudimos observar en materia política y social ya que actualmente a nivel mundial, nacional y municipal hay mujeres presidentas, alcaldesas, concejales y en materia laboral actualmente las mujeres están a la vanguardia.

Es decisivo el rol protagónico de las mujeres nicaragüenses en la vida económica, social y política del país, aspecto que es reconocido internacionalmente ya que Nicaragua se coloca como el país que más ha avanzado en América Latina en términos de igual de género.

## VI. CONCLUSIONES

De lo expuesto anteriormente podemos concluir que:

1. En la ciudad de Siuna, la participación de la mujer en la economía formal ha logrado un gran avance, puesto que años anteriores para la mujer era muy difícil acceder a un trabajo formal, hoy en día la mujer goza de mayores beneficios dentro del marco laboral.
2. Los cargos que ocupan las 1610 mujeres que laboran formalmente en Siuna, son los siguientes: 845 ocupan cargos como; maestras, secretarias, atención al cliente y vendedoras de distribuidoras, 345 mujeres tienen cargos de: cajeras, contadoras, adquisiciones, técnicas de campo y cobradoras, 125 mujeres trabajan en el área de cocina y conserjería, 122 con cargos de jefas de áreas, 108 son funcionarias privadas, y 65 mujeres con cargos de dirección y administración.
3. Los niveles de ingresos que obtienen las mujeres que laboran formalmente en Siuna dependen del cargo en el que se desempeñen, determinamos tres niveles en el primer nivel con cargos directivos las mujeres obtienen ingresos de 12,000 - 40,000, en segundo nivel los ingresos promedios son 7,000 – 10,000 y en el tercer nivel encontramos ingresos mensuales de 4,500 - 6,500.
4. Las políticas del gobierno han permitido una mayor participación de mujeres en instituciones gubernamentales, sobre todo en la ciudad de Siuna, pues dentro del marco político que establece la ley 40, ley de municipios, mejor conocida como la ley 50/50, existe en la mayoría de las instituciones más del (50%) de mujeres trabajando.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al finalizar la investigación acerca de la participación de la mujer en la economía formal de la ciudad de Siuna, hacemos las siguientes recomendaciones:

### **A las autoridades municipales:**

1. Es importante que sigan promoviendo programas que permitan a las mujeres desempeñarse en cualquier ámbito profesional laboral, donde se les permita desarrollar sus habilidades emprendedoras.
2. Brindar capacitaciones a jóvenes del municipio de Siuna acerca de la temática, para dar a conocer la importancia de la igualdad de género tanto en sus hogares como en toda la sociedad.

### **A empleadores:**

1. Continuar actuando de forma equitativa, en cuanto a la contratación del personal.
2. Motivar al personal que labora en las instituciones que dirigen, a que hombres y mujeres continúen recibiendo el mismo trato y se les siga tomando en cuenta sus opiniones en cuanto a asuntos laborales.
3. Que sean más accesibles para brindar información a estudiantes universitarios.

### **A LAS MUJERES:**

1. Que se sigan preparando profesionalmente para que tengan mejores oportunidades en el ámbito laboral, y puedan ascender a mejores cargos.

## **A URACCAN:**

1. Motivar a los estudiantes de diferentes carreras a informarse acerca de dicha temática, para que futuras generaciones puedan darle seguimiento en los próximos años a este trabajo.



## VIII. LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Abdulkader, L.; Hoteit, L.; Shehadi, R.; Tarazi, K. 2011. "Education, ambitious, essential women will drive the GCC's future". Strategy& (formerly Booz & Company).recuperado de:  
<http://www.strategyand.pwc.com/global/home/what-we-think/reports-white-papers/article-display/educated-ambitious-essentialwomen-will>
2. Anónimo. (2007). Avances de Nicaragua en la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer. Managua, Nicaragua. Recuperado de:  
<https://www.google.com.ni/search?q=politica+de+genero+gobierno+de+unidad+y+reconciliacion+2008+pdf&oq=politica+de+genero+gobierno+de+unidad+y+reconciliacion+2008+pdf&aqs=chrome.0.69i39j0l2.71598j0j4&client=ms-android-americanovil-ni&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8>
3. Asamblea Nacional de Nicaragua. (2015). Percepción de la Economía Familiar. Managua, Nicaragua. Recuperado de:  
<http://www.asamblea.gob.ni/encuestas/encuesta-septiembre-2015/12.%20SISMO%20XLVI%20-%20PERCEPCIONES%20ECONOMIA%20NACIONAL%20Y%20FAMILIAR%20Septiembre%202015.pdf>
4. Asamblea Nacional de Nicaragua. (2013). Los avances en los poderes del estado e instituciones con respecto a la igualdad de género. Managua, Nicaragua. Recuperado de:  
<http://www.asamblea.gob.ni/ugenero/estadisticas-sobre-igualdad-y-equidad-de-genero-en-nicaragua.pdf>
5. Banco Mundial. (2009). "Empleados en industria, mujeres (% del empleo femenino)",

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.IND.EMPL.FE.ZS>

6. Bunnyakm. (2013, 09). ECONOMIA FORMAL, INFORMAL Y DOMESTICA. ClubEnsayos.com. Recuperado 09, 2013, de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/ECONOMIA-FORMAL-INFORMAL-Y-DOMESTICA/1058542.html>
7. Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de los puestos de trabajo. Recuperado el 20 de febrero de 2016. Disponible en: <http://www.cemci.org/revista/revista2/documentos/doc2.pdf>
8. Centro de Estudios Miguel Enríquez, (2005). La Mujer y sus Derechos: Una Lucha por la Igualdad. Chile. Recuperado el 15 de Noviembre de 2015 de, [https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.archivochile.com/Mov\\_sociales/mov\\_mujeres/MSmovmujeres0001.pdf&ved=0CBgQFjAAahUKEwjbltPi45zJAhVG5iYKHRH2DvQ&usg=AFQjCNF1BsFPzr1XVx7InhOMSGdMsqbCVA&sig2=r3u49b70gRuwUWLZZhLqYA](https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.archivochile.com/Mov_sociales/mov_mujeres/MSmovmujeres0001.pdf&ved=0CBgQFjAAahUKEwjbltPi45zJAhVG5iYKHRH2DvQ&usg=AFQjCNF1BsFPzr1XVx7InhOMSGdMsqbCVA&sig2=r3u49b70gRuwUWLZZhLqYA)
9. Cuadra, E., & Jiménez, J. (2009). El movimiento de mujeres y la lucha por sus derechos en Nicaragua. 1998 – 2008. Managua. Recuperado el 16 de Noviembre de 2015, de <https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://cinco.org.ni/archive/158.pdf&ved=0CBgQFjAAahUKEwjleCV5JzJAhWKQCYKHc32BYk&usg=AFQjCNE5QqqShcEJK2gAWkIZAGfoBFriwA&sig2=kLSjd5HWYdyb3exJL1RWgA>

10. Culebro, H., Martínez, K., & Cerda, A. (2009). Empresas de mujeres Empresas |Exitosa: Recomendaciones para hacer crecer tu negocio. México. Recuperado el 16 de Noviembre de 2015, de [https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100988.pdf&ved=0CBwQFjABahUKEwiN\\_f6n4JzJAhXDeSYKHehTCFE&usg=AFQjCNFAqtp-X07nMNicDEYewB5Y\\_45INg&sig2=Unrlwz6m9HBJe46dtEay8A](https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100988.pdf&ved=0CBwQFjABahUKEwiN_f6n4JzJAhXDeSYKHehTCFE&usg=AFQjCNFAqtp-X07nMNicDEYewB5Y_45INg&sig2=Unrlwz6m9HBJe46dtEay8A)
11. De la Colina, J. (2013). Resumen de Economía. Venezuela. Recuperado el 19 de Noviembre de 2015, de [https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.economia48.com/spa/d/economia/economia.htm&ved=0CDYQFjAlahUKEwi-6qi76JzJAhVN7GMKHWMQBBy&usg=AFQjCNEIHG2\\_7wk4GMG0WroYETLRZIGO-Q&sig2=Ih9LYjzPn06b4vldREXISw](https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.economia48.com/spa/d/economia/economia.htm&ved=0CDYQFjAlahUKEwi-6qi76JzJAhVN7GMKHWMQBBy&usg=AFQjCNEIHG2_7wk4GMG0WroYETLRZIGO-Q&sig2=Ih9LYjzPn06b4vldREXISw)
12. Fendiño, M. (2012). Que es la Equidad Laboral. México. Recuperado el 15 de Noviembre de 2015, de <http://www.buscarempleo.es/derecho-laboral/equidad-laboral.html>
13. Jódar, P. Empoderamiento Económico de las Mujeres. (2014). Madrid España. recuperado 10 de febrero de 2016 disponible en: <http://especialistaenigualdad.blogspot.com/2014/08/empoderamiento/economico-de-las-mujeres.html?m=1>
14. Monroy, E. (2008). Equidad de Género en Mercado Laboral Nicaragua. Serie de Cuadernos de Genero para Nicaragua, 1, 4 – 5.

15. Navarro A. (2015). Mujeres con más empleos, pero en desigualdad frente a hombres. Managua Nicaragua. Recuperado de:  
<http://confidencial.com.ni/mujeres-con-mas-empleos-pero-desigualdad-frente-a-hombres/>
16. Organización Internacional del Trabajo OIT .2015. La mujer en la gestión empresarial. Primera edición. Suiza. Recuperado el 20 de enero de 2016, de <https://www.google.com.ni/search?q=la+mujer+en+la+gestion+empresarial+oit&oq=la+mujer+en+la+gestion+empresarial+oit&aqs=chrome..69i57.31273j0j4&client=ms-android-americanovil-ni&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8>
17. Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo. (2014). Estrategias de equidad de género del PNUD. Managua. Recuperado el 17 de noviembre de 2015, de: [http://procurement-notices.undp.org/view\\_file.cfm?doc\\_id=51929](http://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=51929)
18. Tecoloco Nicaragua. (2011). La Canasta Básica y su Relación con el salario Mínimo. Managua, Nicaragua. Recuperado de:  
[https://es.m.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_salarial](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Igualdad_salarial)<http://www.tecoloco.com.ni/blog/la-canasta-basica-y-su-relacion-con-el-salario-minimo.aspx>
19. Vakis, R., Muñoz Boudet, A.M., &Coello, B. (2011). Una Revolución de Genero en Marcha: Ampliación de las oportunidades Económicas para las Mujeres Central. Nicaragua. LEDEL SAC.
20. Rondón, A. (2015). Reconoce OIT conquista de las Mujeres en Nicaragua. Managua. Recuperado el 19 de Noviembre de 2015, de

[https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.lavozdelsandinismo.com/nicaragua/2015-05-17/reconoce-oit-conquistas-de-la-mujer-en-nicaragua/&ved=0CBgQFjAAahUKEwj\\_nt369pzJAhUJ5iYKHbLNAAdY&usg=AFQjCNHWE3XsXSBI3UMTgvW\\_IXtVgBbJlg&sig2=N2ao9AEjSmoOWZ7VziVdWA](https://www.google.com.ni/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.lavozdelsandinismo.com/nicaragua/2015-05-17/reconoce-oit-conquistas-de-la-mujer-en-nicaragua/&ved=0CBgQFjAAahUKEwj_nt369pzJAhUJ5iYKHbLNAAdY&usg=AFQjCNHWE3XsXSBI3UMTgvW_IXtVgBbJlg&sig2=N2ao9AEjSmoOWZ7VziVdWA)

21. Wiki Gender. (2014). La Mujer en el Ámbito Académico y Laboral. Recuperado 05 de marzo de 2016. Disponible en: <http://www.wikigender.org/wiki/la-mujer-mexicana-en-el-ambito-academico-y-laboral/>
22. Wikipedia. (2016).Igualdad Salarial. Recuperado el 05 de marzo de 2016.disponible en: [https://es.m.wikipedia.org/wiki/igualdad\\_salarial](https://es.m.wikipedia.org/wiki/igualdad_salarial)
23. [http://www.elobservadoreconomico.com/archivo\\_anterior/117/mujeres.htm](http://www.elobservadoreconomico.com/archivo_anterior/117/mujeres.htm)
24. <http://www.laprensa.com.ni/2015/01/31/nacionales/1774778-maestros-tendran-ajustesalarial-maestros-tendran-ajuste-> Recuperado el 10 de abril de 2016

## **IX. ANEXOS**



# UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN-Recinto Las Minas

## ANEXO1

Guía de entrevista a empleadores y empleadoras de instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Femenino \_\_\_\_\_

Masculino \_\_\_\_\_

1. Edad \_\_\_\_\_
2. Etnia \_\_\_\_\_
3. ¿Qué cargo desempeña usted?
4. ¿Podría decirme cuanto es su salario mensual?
5. ¿Cuántos empleados y empleadas laboran en esta institución?
6. ¿Cuántas mujeres laboran en total?
7. ¿En qué puestos o áreas se desempeñan sus empleadas mujeres?
8. ¿Sus trabajadoras mujeres en cargos de dirección tienen autonomía para tomar decisiones acordes al cargo?
9. ¿Piensa usted que las mujeres pueden desempeñarse en cualquiera de las áreas que disponga la empresa?
10. ¿Cómo valora usted el trabajo que realizan las mujeres en esta empresa?
11. ¿Cree que es importante el nivel académico de las mujeres para ocupar un puesto en la empresa?
12. ¿Qué cargos piensa usted deberían ocupar las mujeres en las empresas?
13. ¿Tiene usted alguna preferencia en cuanto al sexo al hacer una contratación?
14. ¿Esta institución tiene o se rige por alguna política de contratación del personal?

15. ¿Cómo funciona el 50 y 50 en la institución?
16. ¿Qué opina de las leyes que ha aprobado el gobierno para que haya igualdad de género en las empresas?
17. ¿El salario de mujeres y hombres con cargos iguales es el mismo?





# UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN- Recinto Las Minas

## ANEXO 2

### ENTREVISTA

Guía de entrevista dirigida al mujeres trabajadoras en instituciones gubernamentales y no gubernamentales con la finalidad de conocer como es la participación de las mujeres en la empresa.

1. Edad\_\_\_\_\_
2. Etnia\_\_\_\_\_
3. Nivel Académico: \_\_\_\_\_
4. ¿Ha trabajado en alguna institución anteriormente? ¿Cuál era su puesto?
5. ¿Qué cargo desempeña usted en esta empresa?
6. ¿Qué opina sobre el puesto que ocupa; está a su nivel profesional?
7. ¿Tiene autonomía para tomar decisiones pertinentes a su cargo?
8. ¿Sus aportes o ideas son valorados y tomados en cuenta?
9. ¿Exprésame, le gustaría optar para otro puesto laboral? ¿Cuál?
10. ¿Piensa usted que aplican la equidad de género en la distribución de puestos en esta empresa?
11. ¿Al momento de aplicar a un puesto de trabajo su condición de mujer, le ha beneficiado o limitado?
12. ¿Cuánto es el salario que devenga?
13. ¿Qué opina sobre el nivel salarial entre hombres y mujeres con cargos iguales, lo considera justo
14. ¿Cree que se aplica la equidad de género?
15. ¿Exprésame su opinión acerca de sus ingresos mensuales, estos solventan sus necesidades?
16. ¿Coménteme es usted la única que aporta económicamente en su hogar?

17. ¿El trabajo que tiene le ha permitido mejorar su nivel de vida?
18. ¿Qué opina sobre las políticas laborales del gobierno a favor de la equidad de género?



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA  
COSTA CARIBE NICARAGÜENSE  
URACCAN- Recinto Las Minas**

**Anexo 3.**

**Fotografías de mujeres que participan formalmente en la  
economía Siuneña**



**Lic. Rosario Pilar Siles Delegada MINED, fotografía tomada  
por Isela Pineda.21/DIC/20**



**Lic. Eloya Masis Suazo Subdirectora Administrativa  
INATEC. Fotografía tomada por Isela Pineda.21/DIC/2015**



**Enriqueta Estrada área de servicio INATEC. Fotografía tomada por Reynaldo Urbina.21/DIC/2015**



**Hayde Barrera Atoya Secretaria MARENA. Fotografía tomada por Isela Pineda.21/DIC/2015**



**Lic. Jeanethe Urbina Oficial de crédito FDL.  
Fotografía tomada por Isela Pineda.05/Enero/2016**



**Rosa Pérez Figueroa Área de Contabilidad MINSA Fotografía tomada por Isela Pineda.05/Enero/2016**





**Lic. Sayda Portocarrero Jefa de Área de RRHH SILAIS.  
Fotografía tomada por Isela Pineda.05/Enero/2016**



**Lic. Wendy Chow López, Gerente General CARUNA Siuna.  
Fotografía Tomada Por Isela Pineda 10/febrero/2016**



Sra. Onilda Reyes Rocha, Alcaldesa de la ciudad de Siuna.  
Fotografía recuperada de Facebook oficial Alcaldía de Siuna.