

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN LAS MINAS**

Monografía

**Desempeño laboral de mujeres en organizaciones Gubernamentales
y No Gubernamentales del Municipio de Siuna año 2004.**

**Para optar al Título de: Licenciado en Ciencias Sociales con mención en
Desarrollo Local.**

AUTORES: Br. Álvaro Bismarck Quino Ramírez

Br. Jimmy Omar Mendoza Borge

TUTORA: MSp. Jacoba Dávila Molina

Siuna, Julio 2005

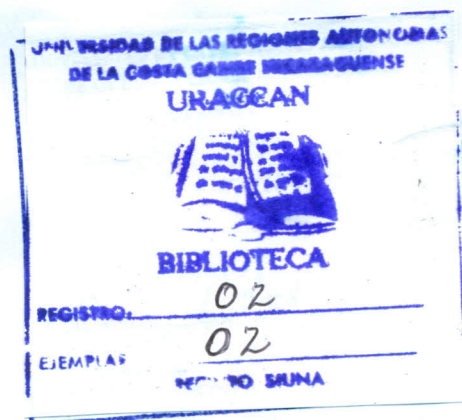


Dedico este trabajo a **Dios Nuestro Señor** por haberme dado el don de la vida, salud y sabiduría para culminar mis estudios.

A mi madre **Soraya Borge Mairena** quien me dio el ser, apoyo, afecto, calor y comprensión, a mi padrastro **Vicente Trujillo Vega** por haber contribuido a la par con mi madre en la enseñanza y el cultivo de los buenos principios morales y espirituales que con gran cariño y esfuerzo han hecho de mi lo que hoy soy su servidor **Jimmy Omar Mendoza Borge**.

A mi compañera **Flor de Maria Benavides Ramos** por ser alguien indispensable en los momentos difíciles de mi vida, quien me brindo su apoyo, amor y comprensión para seguir adelante.

A mi hijo **Jimmy Elian Mendoza Benavides** quien fue mi fuente de inspiración para profesionalizarme y así poder brindarle un futuro mejor en la vida.



Dedico este trabajo a **Jesucristo mi Dios** por haberme dado el don de la vida, salud y haberme iluminado con sabiduría para que pudiera finalizar mis estudios.

También a mis queridos padres **Isidra Ramírez Ortega y Francisco José Quino Arguello** por haberme dado el ser y haber compartido mis ilusiones tropiezos y éxitos, agradezco su esmerada atención y cariño, valorando su esfuerzo en la mantención de todas mis necesidades.

A mi amada esposa **Imelda Irayda Almanza Manzanares** quien me dió su amor, apoyo y comprensión en los momentos difíciles de mi vida, quien además me inspiro a optar por un futuro mejor.

A mi querida hermana **Eveling de los Ángeles Quino Ramírez** quien contribuyó de una u otra forma con mi formación personal.

AGRADECIMIENTOS.

Gracias **señor** por habernos dado la sabiduría, tolerancia y salud siendo tu el supremo dios que ha derramado muchas bendiciones sobre nosotros, sin tu ayuda no hubiese sido posible este éxito.

Gracias por permitirnos ser parte de este mundo lleno de alegría y esperanzas donde también existen tristezas y desesperanzas, pero tu siempre estas ahí en ese lugar donde tu puedes apreciar los dones de cada uno de nosotros.

De manera muy especial agradecemos a nuestra profesora quien además fue nuestra tutora **Lic. Jacoba Dávila Molina** por transmitirnos sus conocimientos y experiencia en la realización de nuestra profesionalización.

Agradecemos a nuestra profesora **Lic. Leonor Ruiz Calderón** por su tolerancia y apoyo en el transcurso de nuestra carrera.

A los dirigentes y empleados/as de las diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio de siuna por habernos facilitado toda la información necesaria para poder finalizar nuestro trabajo.

Y como un reconocimiento al gran esfuerzo y dedicación en la transmisión de sus conocimiento les agradecemos fraternalmente al **cuerpo directivo y docente** de esta universidad costeña por la formación profesional de lic. en ciencias sociales con mención en desarrollo local.

INDICE.

CONTENIDO

Paginas

Dedicatorias.....	i
Agradecimiento.....	iii

ÍNDICE GENERAL Y DE ANEXO.

Resumen.....	iv
--------------	----

I. Introducción.....	1
----------------------	---

II. Objetivos.....	6
--------------------	---

III. Marco teórico.....	7
-------------------------	---

3.1 Cantidad de Mujeres laboran en las diferentes instituciones Gubernamentales y No gubernamentales.	
3.2 Nivel académico y desempeño laboral de las mujeres dentro de las instituciones.	
3.2.1 Nivel académico	
3.2.2 Desempeño laboral de las mujeres.	
3.3 Incidencia de las mujeres en la toma de decisiones	
3.3.1 Aceptación de las mujeres en el ámbito Laboral.	
3.3.2 Participación de las Mujeres Nicaragüense.	
3.3.3 Preferencias por razones de género.	
3.3.4 Capacidad de gestión de las mujeres.	
3.3.5 Las relaciones de poder intragenericas e intergenericas.	

IV. Metodología.....	26
----------------------	----

4.1 Área de Estudio	
4.2 Tipo de Estudio.	
4.3 Universo.	
4.4 Informantes.	
4.5 Criterios de selección.	
4.6 Técnicas de recolección de la información.	
4.7 Procesamiento de la información.	
4.8 Plan de tabulacion y análisis	
4.9 Matriz de descriptores.	

V. Resultados y discusión.....	31
--------------------------------	----

VI. Conclusiones.....	48
VII. Recomendaciones.....	50
VIII. Lista de referencia.....	51
IX. Anexo.	

- 1. Mapa de las instituciones del Municipio de Siuna.**
- 2. Guía de entrevista a profundidad dirigidas a directores / as de las instituciones gubernamentales y No gubernamentales.**
- 3. Cuestionario a empleados / as de las instituciones gubernamentales y No gubernamentales.**
- 4. Grupo focal dirigido mujeres de las instituciones gubernamentales y No gubernamentales.**
- 5. Clasificación de los/as empleados/ as por instituciones gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna.**
- 6. Operacionalización de variables.**

RESUMEN

El desempeño laboral de las mujeres dentro de las instituciones Gubernamentales y No gubernamentales se desconocía, por lo que se hizo necesario realizar una investigación con el objetivo de conocer dicho desempeño.

Esta investigación se llevó a cabo en las organizaciones del Municipio de Siuna, con las y los trabajadores de estas organizaciones tomando como informantes a ciento doce (112) mujeres empleadas de las organizaciones tanto Gubernamentales como no gubernamentales, utilizando las técnicas de entrevistas, cuestionarios y grupo focal.

Según resultados obtenidos, el desempeño laboral de las mujeres en las diferentes instituciones del Municipio de Siuna es altamente significativo puesto que a sido notable el esfuerzo continuo de las mujeres para profesionalizarse y así poder tener una mejor eficiencia en el ámbito laboral.

Por otro lado se encontró que la representación de la mujer en el campo laboral es distintiva ya que el 66.61 % de los/as empleados/as de las instituciones en estudio son mujeres gracias a al interés y aprobación de leyes en contra de la discriminación hacia la mujer.

El 70% de las delegaciones de las instituciones Gubernamentales y No gubernamentales están en manos de mujeres y el restante 30 % a cargo de hombres, lo que a revertido la situación en que se encontraban las mujeres en décadas pasadas.

Los/as empleados/as de las instituciones gubernamentales y No gubernamentales manifestaron que su institución les brinda espacios de participación para incidir en

la toma de decisiones dentro de su organización, aunque esto en algunas ocasiones varia de acuerdo al cargo en que se desempeñan.

Esta investigación servirá para el fortalecimiento de la base de datos de las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna, además de aquellas entidades interesadas en el tema.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad las mujeres representan el 52 % de la población nicaragüense y como acontece en la mayoría de los países en desarrollo, que a las mujeres les corresponde administrar los recursos en la mayoría de los hogares, muchos de estos recursos están vinculados directamente al contexto en donde viven. Igualmente las condiciones de vida asociadas a sus actividades laborales en el hogar, las vuelve particularmente vulnerables al entorno social como son el factor tiempo, la accesibilidad a los recursos y la exposición a riesgos de carácter discriminatorio son factores muy importantes que repercuten en sus condiciones de vida. (PNUD,2000: 33p).

La situación de las mujeres hacen que estas se inserten en un acentuado círculo vicioso de pobreza, desigualdad, alta fecundidad y vulnerabilidad socio ambiental, aunque todavía falta mucho para superar esta situación, en Nicaragua hay avances y experiencia que demuestran que al involucrar a las mujeres en procesos de desarrollo, no solo se mejora su calidad de vida sino la de sus familias y su medio.(PNUD,2000: 33p).

En Siuna paralelamente a este fenómeno, se crean otras formas de organizaciones incluyendo movimientos de mujeres, iniciándose así un proceso de difusión y lucha por ganar espacios significativos en el tema de participación ciudadana teniendo su impacto en la política legislativa y en la elaboración de la constitución de 1987 que estableció en el ámbito jurídico la igualdad entre los hombres y mujeres sentando una base importante para espacios futuros.

En la actualidad se considera que hay mayor participación de los hombres en el campo laboral con excepción del Ministerio de educación cultura y deporte y el

Ministerio de Salud, donde el mayor porcentaje de sus empleados / as son de naturaleza femenina.

En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban de forma igualitaria en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, elaboraban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados. Aunque su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. **(Enciclopedia Encarta 2000. 1993-1999 Microsoft Corporation).**

El trabajo desempeñado por las mujeres en el Municipio ha tenido una vital importancia desde los años Ochenta, con la organización de los movimientos de mujeres quienes promovieron la inserción de las mismas, en el ámbito laboral. Sumando a esto la guerra que vivió el país, en donde los hombres tuvieron que ir a la guerra a cumplir el Servicio Militar Patriótico (SMP), donde las mujeres tuvieron nuevos roles, y se vieron motivadas a asumir espacios de promoción de los derechos humanos y sobre todo la seguridad alimentaria de sus familias.

Es importante mencionar que desde este periodo hasta la actualidad, las mujeres han jugado diferentes papeles laborales en las instituciones del Municipio de Siuna

Las mujeres del Municipio de Siuna han trabajado por problemas económicos los que las obliga a trabajar fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia. Por otro lado el trabajo asalariado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar, y aún trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la

crianza de los hijos. Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

En la década de los años 80, el acceso de las mujeres a la educación superior era reducida debido a la ausencia de universidades en la Región Costeña, algunas solo lograban la primaria, otras la secundaria, aunque aspiraban continuar los estudios a un nivel superior se veían limitadas por la falta de recursos económicos y por la marginación de la mujer, los hombres tenían mas prioridad de estudiar por el machismo que ha existido y existe hasta hoy en día. **(Agüero B. 2004 Pág. 4)**.

A partir de la década de los 90 en el Municipio de Siuna se ha observado un incremento de participación de mujeres activamente en el ámbito laboral, desempeñándose en diversos trabajos, lo que le permite sobrevivir y ser promocionada a cargos mejor remunerados.

En el Municipio de Siuna se ha incrementado el acceso de las mujeres a las oportunidades tanto en el área rural como urbano y en los grupo indígenas de la región, en este sentido los diferentes movimientos de mujeres han jugado un rol fundamental en el desarrollo profesional de las mismas, ya que con la implementación de diferentes proyectos ellas han tenido oportunidad de mejorar sus condiciones de vida. **(Amunic, 2003, Pág. 4)**

A partir de 1995 en el Municipio de Siuna las mujeres empezaron a tener la oportunidad de estudiar con la implementación del proyecto de la educación superior en la RAAN que permitió la profesionalización de grupos de mujeres, indígenas y de esa manera tener mayor acceso de trabajo en cargos de dirección.

Desde el año 1996 las mujeres han venido aprovechando los espacios brindados por la Universidad URACCAN, que les ha permitido formarse nuevas

proyecciones. Además ha sido notorio el interés de las mismas por disminuir la discriminación de género.

Según estudio realizado (2003) por estudiantes de la Carrera Licenciatura en Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local, se encontraron los siguientes resultados sobre el papel que desempeñan las mujeres que laboran en las diferentes instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna el cual refleja que la labor desempeñada por las mujeres es altamente significativa debido a su capacidad de desenvolvimiento, eficiencia, gestión y dirección por parte de estas en el campo laboral.

El presente estudio sobre el desempeño laboral de las mujeres dentro de las organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna año 2004, Se considera de gran importancia ya que permitirá tener una valoración de las mujeres en el campo laboral y su contribución con el progreso de la comunidad, debido a que este aportara datos fehacientes que determinen la situación real en que se encuentran las mujeres en el mercado laboral en el Municipio.

Cabe destacar que en la actualidad no existen estudios en el municipio que describan como ha sido el desempeño laboral de las mujeres dentro de las organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales.

En la actualidad se tiende a dar empleo a hombres y mujeres en ocupaciones diferentes teniendo estas una gama más limitadas de ocupaciones, que además son de menor remuneración y condición social que la de aquellos. A esta situación adversa se le agrega el hecho que, la crisis económica ha afectado mas cuantitativa y cualitativamente a las mujeres, creciendo de esta manera el índice de desempleo.

Por otro lado esta investigación fortalecerá la base de datos socioeconómico del Centro de Estudio de Información de la Mujer Multiétnica (CEIMM) de la Universidad de la Regiones autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense URACCAN, Organizaciones gubernamentales y no Gubernamentales y la población interesada para estudios posteriores.

II. OBJETIVOS.

2.1 Objetivo General:

Conocer el desempeño laboral de las mujeres dentro de las organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna año 2004.

2.2 Objetivos específicos:

1. -Identificar la cantidad de mujeres que laboran en instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna.
2. -Describir el nivel académico y el desempeño laboral de las mujeres que laboran en las diferentes instituciones del Municipio.
3. -Valorar la incidencia que han tenido las mujeres en la toma de decisiones dentro de las instituciones donde laboran.

III. MARCO TEORICO.

3.1. Cantidad de Mujeres que laboran en las diferentes instituciones Gubernamentales y No gubernamentales.

La mayor cantidad de mujeres empleadas en el año 2003, laboran en los servicios de Salud Pública, Educación, Comercio, Cultura, Comunes y los ministerios del Azúcar, Agricultura y del Orden Interior; más de 200 residentes en zonas montañosas también fueron incorporadas. **Trabajos de Investigaciones (en línea) Lima; Bliibliotecas Universitarias en internet, 2003 (Consulta 02 de Enero 2005)**

Los municipios donde más acceso tienen las mujeres al trabajo son: Río Cauto, Bayamo, Yara, Manzanillo y Guisa, sitios en los que los organismos empleadores logran satisfacer las aspiraciones de las féminas teniendo en cuenta intereses y preparación cultural integral. **Ibid.**

A partir del venidero mes de septiembre se integrarán a la fuerza laboral calificada varios miles de mujeres más, generalmente muchachas, egresadas de las universidades, escuelas de artes y militares, institutos técnicos y cursos emergentes especializados en los que se formaron enfermeras, maestras, trabajadoras sociales y profesoras de Educación Física, además de las que ingresarán al Curso de superación integral para jóvenes que tendrán el estudio como empleo. **Ibid.**

Al cierre del año 2004 Granma habrá ofertado plazas a unas cuatro mil mujeres con lo que la cifra de empleadas estará en el orden de 96 mil en el territorio y el porcentaje en relación con todos los trabajadores se elevará a 35. **Ibid.**

Hubo gran cantidad de mujeres empleadas en el servicio doméstico. Tampoco era un trabajo que les ofrecía mucho dinero ni condiciones muy buenas. También solían hacer trabajos de costura en sus domicilios. . **Ibid.**

Todo dicho, la diversidad de oportunidades para las mujeres de la clase obrera era escasa, y las condiciones en las que se desarrollaban el trabajo eran muchas veces desagradables, con una falta de higiene y horas en excesivas las que tenían que trabajar. Al contrario de lo que uno imaginaría, entre los años 1877 y 1930 el porcentaje de las mujeres que eran parte de la mano de obra femenina disminuye. **Ibid.**

La distribución laboral de mujeres esta dada de acuerdo a su nivel académico ya que el 68 % son empleados varones que cuentan con estudios profesionales y de bachillerato además de la primaria, el 32 % son empleadas mujeres que cuentan con estudios universitarios, secundaria y primaria, por otro lado el 50% de las instituciones Gubernamentales están dirigidas por hombres y el restante 50 % por mujeres. **(Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental, Siuna, 2003: Pág. 125-127).**

Según Chinchetru. 1993, citado por Rodríguez Estela y Granera Juan La designación de tareas clasificadas como femeninas se les conoce como segregación entendida como: la existencia de un fuerte desequilibrio en la distribución de de las personas entre las distintas actividades u ocupaciones económicas, en función de algunas características personal como puede ser el sexo o la raza. **(Rodríguez Estela y Granera Juan, Pág. 7-10, 2005)**

La segregación ocupacional por razón del género es en gran medida un problema de las mujeres, puesto que es más desventajoso para ellas que para los hombres. De entrada las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones más restringidas que la de los hombres. Mas aun las ocupaciones femeninas son en general menos atractivas con tendencia a estar peor pagadas menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas. Un ejemplo aludido con frecuencia a propósito del restringido marco es que puede moverse la carrera profesional de las mujeres es el famoso techo de cristal que impide a las mujeres ocupar los altos cargos de dirección tal como lo evidencia el hecho de que casi el 90 % de directivos administradores de alto nivel y personas en puestos legislativos. Según www.cintefor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/gender/doc/cinter/cue_gen/seg_ocu.htm), citado por Rodríguez y Granera, 1994.

Uno de los aspectos de la desigualdad observadas entre hombres y mujeres en el empleo es el relacionado con la tendencia que presentan las mujeres a estar ocupadas en diferentes ocupaciones que los hombres lo que recibe el nombre de segregación horizontal, además de este tipo de segregación la tendencia que presentan los hombres y mujeres a estar ocupados en categorías diferentes dentro de una misma ocupación recibe el nombre de segregación vertical. (<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/36/informes4.pdf>). Citado por Rodríguez y Granera, 1994.

3.2 Nivel académico y desempeño laboral de las mujeres dentro de instituciones.

3.2.1 Nivel Académico

La UNICEF esta ayudando a 74 países dentro de estos se encuentra Nicaragua y su misión es quebrar las barreras del analfabetismo de las niñas y mujeres adultas los programas realizados con asistencia del UNICEF proporcionan a las mujeres y

niñas becas de estudios y útiles escolares. (UNICEF, Informe Anual, Estados Unidos de América, 2002. Pág. 16)

En Etiopía donde más de 3 millones de niñas están excluidas del sistema oficial de educación, la matriculación de niñas en los grados de primero a octavo aumento un 14 % en el 2000-2001 en comparación con el año lectivo anterior, merced a la difusión comunitaria y la capacitación de maestros que recibieron apoyo del UNICEF. **Ibid**

El apoyo sostenido del UNICEF a la educación de las niñas a contribuidos a inspirar un tipo de liderazgo que arrojo resultados mensurables, en el 2001 21 países informaron que habían mejorados en la matriculación y retención de niñas en las escuelas. **Ibid.**

Una gran mayoría de la población femenina nicaragüense han cursado estudios de educación secundaria lo cual ha aumentado las matriculas de primeros ingresos a las Universidades del país. (Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental, Siuna, Nicaragua, 2003 .Pág. 125- 127)

En las ultimas décadas se ha podido observar el crecimiento de mujeres profesionales, las cuales se han ido integrando a diferentes puestos de trabajos, esto lo ha originado el interés por superar y vencer obstáculos optando a una mejor calidad de vida. **Ibid.**

La capacidad académica de los estudiantes japoneses ha descendido notablemente durante estos últimos años. El resultado, recientemente anunciado de esta prueba internacional realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, ha sido una noticia publicada con grandes titulares que ha alarmado a la nación y ha hecho que los representantes de la administración y los expertos anden a la rebatiña por comentarios sobre formas de invertir esta tendencia. (Valdez García Ángela, Trabajos de Investigación (en línea) Guatemala).

La noticia resultaba inquietante dado que aumentaba aún más si cabe la opinión general del público respecto de la decadencia de la nación, una opinión que ha arraigado en la sociedad a lo largo de esta última década. También se ha interpretado como las quejas reivindicativas y encendidas de los ciudadanos respecto de la sustancia y la metodología utilizadas en el actual régimen de educación pública **Ibid.**

Esta prueba, denominada Programa Internacional de Evaluación del Estudiante (PISA), ponía a prueba los conocimientos y la capacidad de los alumnos de 15 años de 41 países y regiones (como Hong Kong y Macao) en matemáticas, ciencias y lectura, y también en resolución de problemas, y cuadraba las puntuaciones de las clasificaciones internacionales del 2003, comparándolos con los resultados de las pruebas previas del 2000. Participaron en total 276.000 estudiantes, entre los que se incluían 4.700 japoneses. **Ibid.**

Los estudiantes japoneses, que en el 2000 eran los primeros en matemáticas, bajaron hasta el sexto lugar en el 2003, mientras que continuaron ocupando la segunda posición en ciencias. Mucho más escandaloso fue el puesto que ocuparon en lectura tras descender bruscamente desde el octavo lugar del 2000 hasta el decimocuarto del 2003. **Ibid.**

3.2.2. Desempeño laboral de las mujeres

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional. **(CD. Enciclopedia Encarta. Español-Ingles en Disco Compacto (CD-ROM) VER. 2000 (Estados Unidos): Enciclopedia Encarta, c2000. CD-ROM).**

Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, elaboraban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados. **Ibid.**

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro generalizaciones sobre el trabajo remunerado de las mujeres. Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia. **Ibid.**

El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar. Aún trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos. Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. **Ibid**

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país. **Ibid.**

Alrededor del año 2000 a.C. las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran, o esclavas o bien plebeyas semilibres que trabajaban en labores que requerían poca calificación, o ejercían la prostitución. En la antigua Grecia las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo. **Ibid.**

Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Prevista por el Tratado de Versalles (1919), la OIT fue fundada en 1920 como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU. Su sede central radica en Ginebra (Suiza) pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo. En 1969 le fue concedido el Premio Nóbel de la Paz. **Ibid.**

La OIT está integrada por 170 países miembros y se diferencia de otras instituciones de la ONU porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los empresarios y de los trabajadores. Cada país miembro envía cuatro delegados (dos funcionarios del gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores). La Conferencia General, su máximo cuerpo deliberativo, se reúne con periodicidad anual en Ginebra, para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo. Esto se consigue a través de las decisiones de asambleas, que están sujetas a la ratificación voluntaria por parte de los países

miembros, y también a recomendaciones, con detalladas pautas de legislación, entregadas por estos mismos países. **Ibid.**

La OIT establece directrices que intentan evitar la explotación infantil, promover un trato igualitario en el mercado de trabajo a trabajadores minusválidos y personas discriminadas (por razón de género, por ejemplo), la libertad de asociación y los derechos humanos. Supervisa aquellas pautas ya ratificadas para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales. Si lo anterior no se cumpliera, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los empresarios y de los trabajadores, tendrían el derecho de elevar quejas formales a la OIT. **Ibid**

El Consejo de Administración de la OIT consta de 56 miembros: 28 representantes gubernamentales (10 de ellos permanentes representantes de los principales países industrializados y 18 elegidos por los distintos países cada tres años), 14 representantes de los empresarios y 14 de los trabajadores. Los miembros no permanentes son elegidos por el Consejo cada tres años. El Consejo está encargado de nombrar al director general y de estudiar el presupuesto de la Organización, que es financiada por los países miembros. En marzo de 1998, el chileno Juan Somavía fue elegido director general de la OIT para sustituir al belga Michel Hansenne en tal cargo, que desempeñará durante cinco años. **Ibid.**

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. **Ibid.**

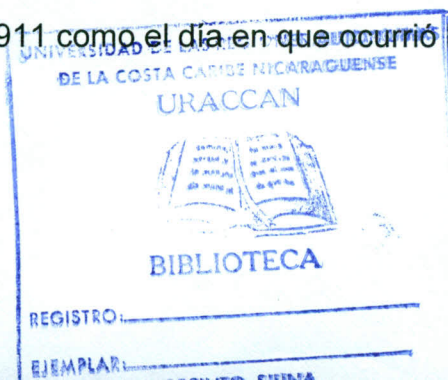
Los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se

admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, en Francia y en Inglaterra las mujeres desempeñaban trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres. **Ibid.**

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos. **Ibid.**

En 1910, durante el II Congreso Nacional de Mujeres Socialistas celebrado en Copenhague, la feminista alemana Clara Zetkin propuso que el día 8 de marzo fuera proclamado jornada de lucha para las mujeres trabajadoras de todo el mundo. La propuesta de Zetkin fue inmediatamente aceptada por las congresistas, en recuerdo del aniversario de la muerte de 146 obreras en un incendio provocado en una fábrica textil de Nueva York. **Ibid.**

Sin embargo, los orígenes de esta conmemoración no están claros y existen diversas versiones. Algunas fuentes citan que el 8 de marzo de 1908, 129 trabajadoras de la empresa Cotton de Nueva York se declararon en huelga, ocuparon la fábrica y, ante la negativa a desalojar, fueron atacadas con bombas incendiarias. Otras fuentes fechan el 3 de mayo de 1908 como primer Women's Day, día en que se llevó a cabo una Jornada de las Mujeres en el Teatro Garrick de la ciudad de Chicago, con el fin de movilizarse por el derecho al voto de la mujer. Otras fuentes señalan el 25 de marzo de 1911 como el día en que ocurrió la tragedia en la compañía textil. **Ibid.**



Existe documentación que verifica que a partir de noviembre de 1908 las trabajadoras del sector textil protagonizaron numerosas huelgas en el East Side de Nueva York. Al parecer, hasta 20.000 obreros, en su mayoría mujeres, paralizaron las fábricas durante trece semanas, sufriendo despidos, ataques de los esquiroles, hambre y más de 600 detenciones, pero triunfaron al final. **Ibid.**

El 8 de marzo de 1909 se convocó una manifestación que reclamaba mejores condiciones de vida y de trabajo para las mujeres inmigradas, la abolición del trabajo de los niños (véase Explotación infantil) y el derecho de voto femenino. Véase también Sufragismo; Trabajo de las mujeres. **Ibid.**

A partir del Congreso de 1910, las mujeres socialistas de Alemania, Suecia, Austria y Finlandia celebraron el 8 de marzo organizando manifestaciones en la calle. Una de las más importantes fue la marcha de las mujeres de San Petersburgo, las cuales el 8 de marzo de 1917 (27 de febrero en el calendario ruso) salieron a manifestarse en contra del gobierno zarista, precipitando la Revolución Rusa. **Ibid.**

Lentamente, y a medida que el feminismo ha ido cobrando fuerza en todo el mundo, el Día de la Mujer ha ido perdiendo su carácter obrero, pasando a ser una jornada de lucha en la que se reclaman los derechos de todas las mujeres en todos los ámbitos. Año tras año, miles de mujeres salen a las calles de todo el mundo para demandar nuevos derechos, defender los ya conquistados y luchar contra aquellas leyes que las discriminan o que rechacen el principio de igualdad de sexos y de oportunidades. **Ibid.**

3.3. Incidencia de las mujeres en la toma de decisiones.

Según Acevedo (1996), las mujeres nicaragüenses han utilizado múltiples estrategias en su lucha por la eliminación de la discriminación y la subordinación, alcanzando mayor ascendencia y autonomía a partir de los años 90. Es

indudable que la lucha por una profundización democrática, por la vía de mayor igualdad y equidad de género, adquiere cada vez más peso y claridad, no solo entre las múltiples organizaciones de mujeres, sino también entre partidos políticos y otras organizaciones mixtas. **(Acevedo et, P: 168-180, 1996)**

Los movimientos de las mujeres están constituidos por todos los espacios organizativos que las mujeres conforman para enfrentar socializar, reconocer y resolver necesidades e intereses ligados a su condición de género subordinado y discriminado y la explotación de que son objetos por su condición de género. **(AGUILAR, N. P:100-105, 2004)**

Así, los movimientos están constituidos por todos los espacios organizativos de las mujeres conforman para enfrentar, socializar, reconocer y resolver necesidades e intereses ligados a su condición de géneros subordinados y discriminados. Dada la posición social que las mujeres ocupan ellas pueden llegar a ser artífices de la creación y consolidación de movimientos sociales que cuestionan las formas tradicionales de hacer políticas. **Ibid.**

En este contexto la participación de las mujeres y los hombres juegan un papel especial en el desarrollo de la Costa Caribe la región que posee abundantes recursos naturales en relación al resto del país. Estamos seguros que solo buscando la equidad lograremos sacarla adelante. En general la presencia femenina en posiciones de máximo liderazgo, tanto en partidos políticos como en cargos públicos, es todavía mínima, debido fundamentalmente a los factores ideológicos patriarcales que aun persisten y que limitan la participación de mujeres en la toma de decisiones **(Ibid. P. 32)**

Gracias a las presiones ejercidas por el movimiento de mujeres, las instituciones públicas han iniciado una apertura que favorece el avance de las mujeres. La participación de las mismas en las asociaciones y gremios mas importante del país ha venido creciendo y en algunos casos (salud y educación) , ya que esta

participación es determinante sin embargo persiste una integración muy limitada de mujeres en las instancia de toma de decisiones de esa misma estructura.

(Portocarrero, V. P: 10,12,51,52, 1991).

Las mujeres han venido ganando niveles de autonomía mucho mas evidente en los años 90 la lucha de las mujeres se caracteriza por la búsqueda de diversas alternativas y estrategias con el objetivo de poner en la agenda política de la nación los temas de género además de que plantea que son muchos los obstáculos y limitaciones que a diario se encuentran ellas para alcanzar al seguridad, igualdad, libertad y vivir como personas con dignidad humana.

Las mujeres miskitas y Mayangnas son discriminadas por perjuicio racial y por la etnia a que pertenecen. En el ámbito social y político la mujer miskita ha tenido mayor oportunidad con la cual algunas de ellas ostentan cargos públicos por su profesionalización que ha logrado tener durante los últimos años. **(Acevedo et, al. P: 168- 180, 1996)**

En cambio las mujeres Mayangnas han tenido un nivel bajo en el campo de educación y menos oportunidad, la mujer mestiza ha tenido un porcentaje mayor en comparación a las dos etnias en cuanto a la educación del profesional teniendo mas oportunidad para desempeñar su carrera profesional y en el ámbito político. **Ibid.**

Las mujeres nicaragüense han utilizado múltiples estrategia en su lucha por eliminación de la discriminación y la subordinación en al vida política, alcanzado mayor ascendencia y autonomía a partir de los años 90. muchas experiencias se ha acumulado la lucha de las mujeres se ha caracterizado por buscar la combinación simultanea de diversas alterativas y estrategias, con el objetivo de poner en la agenda política de la nación los temas de géneros y particularmente lo relativo de la mujer. **Ibid.**

3.3.1 Aceptación de las mujeres en el ámbito laboral

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la Revolución Industrial, el sistema del putting-out fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. **CD. Enciclopedia Encarta. Español-Ingles en Disco Compacto (CD-ROM) VER. 2000 (Estados Unidos): Enciclopedia Encarta, c2000. CD-ROM.**

Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque pagaban menores sueldos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. **Ibid.**

Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. **Ibid.**

La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras. Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. **Ibid.**

La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo

de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. **Ibid.**

La enseñanza, sobre todo la primaria, era un trabajo que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. (CNU. P: 51-80, 2002)

Una de las primeras universidades que admitieron a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo pasado, conservando hoy un alto grado de participación de mujeres en la educación superior. **Ibid.**

Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial. **Ibid.**

Los países industrializados el empleo de mujeres en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres. **CD. Enciclopedia Encarta. Español-Ingles en Disco Compacto (CD-ROM) VER. 2000 (Estados Unidos): Enciclopedia Encarta, c2000. CD-ROM.**

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres. Durante las dos últimas décadas los ingresos salariales medios de las mujeres han pasado del 66 al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el Gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo. **Ibid.**

Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios. Trabajo de las mujeres," Enciclopedia. **Ibid.**

Japón, el país más industrializado de Oriente, conserva algunas de sus tradiciones hacia la mujer. La participación de las mujeres en el mercado laboral es algo menor que en los países occidentales, pero la mujer suele dejar su trabajo de forma concluyente cuando tiene hijos, a pesar de que el alto porcentaje de educación en Japón hace que exista un elevado número de mujeres con estudios superiores. **Ibid.**

Se ha creado una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas según la tradición a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, entre los que predominan las tareas de secretaría y administración) pero el promedio de mujeres que desempeñan altos cargos, tanto en el sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor que el registrado en algunos países occidentales. **Ibid.**

Países en vías de desarrollo Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreando combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. Sin embargo en los últimos años cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y la mayor educación en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia. **Ibid.**

Muchas críticas se da sobre las mujeres que han llegado al poder y se olvidan que son mujeres. Hay igualmente críticas justificadas a las reglas, practicas y actividades masculinas de hacer críticas. **Ibid**

3.3.2. Participación de las mujeres Nicaragüense.

Según FLACSO (1997) citado por Aguilar N. 2004, las mujeres nicaragüense han participado en la vida social y política de Nicaragua desde los orígenes del país, aunque esa participación ha sido normalmente velada y solo a sido visible en ocasiones extraordinaria. La presencia femenina, puesto que se daba en términos de subordinación social, era notable en la base del sistema, pero se reducía en los espacios institucionales menores y era prácticamente inexistente en los círculos donde se tomaban las decisiones política nacional. **(AGUILAR, N. P: 26-27, 2004)**

La expresión mas evidente de ese tipo de participación procede del hecho de que las mujeres carecieron en Nicaragua, como parte de América Latina de derechos políticos hasta mediados de este siglo. Hasta entonces su participación en la

historia de la Republica no pudo darse sino mediante la acción social y al margen de la representación legal y oficial. **Ibid.**

La participación de las mujeres en el proceso revolucionario que se inicia a fines de los años setenta, pasa por diferentes etapas en los diferentes planos del proceso: militar, político, social, etc. **Ibid.**

3.3.3 Preferencias por razones de género.

Las políticas sobre preferencias de razones de género, se enfoca a la mujer ya que esta cerca de las redes de poder, pero excluidas de poscargos directivos.

a) Estrategias de ampliación del grupo: Tiene por objetivo de incrementar el número de mujeres capaces de competir para cargos de dirección.

b) Preferencias por razones de Género: Son las formas mas polémicas de acción afirmativa porque intervienen en los mecanismos de selección para el liderazgo. Para dar trato preferencial a la mujer o darle oportunidad se puede introducir el género como criterio en las decisiones sobre el empleo y acceso. Esta suele ser la forma mas común de acción afirmativa practicada en compañías privadas y universidades de los Estados Unidos (**Cappellin 1997,P:21.**)

3.3.4. Capacidad de gestión de las mujeres

La expresión más evidente de ese tipo de participación procede del hecho de que las mujeres carecieron en Nicaragua, como parte de América Latina de derechos políticos hasta mediados de este siglo. Hasta entonces su participación en la historia de la Republica no pudo darse sino mediante la acción social y al margen de la representación legal y oficial. (**Acevedo et, P: 168-180,1996**)

Además de esta discriminación por razones de género, la participación sociopolítica femenina estuvo condicionada por el particular desarrollo de la

historia del país. A lo largo de la historia la participación política de la mujer se da de manera espontánea, muchas veces por la sobrevivencia, sin que ellas carecieran de espacio en los círculos políticos ya que carecían de estatus de ciudadanas y por ende no conocían ni gozaban de sus respectivos derechos políticos. . **Ibid.**

3.3.5 Las relaciones de poder intragenéricas e intergenéricas.

Todas las personas viven inmersas en relaciones de poder marcadas por su género. Las relaciones intergenéricas se dan entre personas de género diferentes, mas allá de su voluntad y su consciencia las mujeres y los hombres establecen relaciones de poder en todos los ámbitos. (**Lagarde Marcela, P: 66-83. 1997**).

Las relaciones intragenerica son aquellas que se dan entre personas del mismo genero entre mujeres por ser mujeres y entre hombres por ser hombres. La semejanza de género en este orden no significa paridad. Por el contrario en cada categoría hay jerarquías que enfrentan, antagonizan y ubican el dominio a las mujeres sobre otras mujeres y los hombres sobre los hombres. **Ibid.**

Las condiciones de identidad y la situación en la relación de poder convergen las diversas condiciones de identidad que forman a las personas y cada una suma o resta poderes a cada cual. El genero, la edad, la nación, la nacionalidad, la clase social, la raza, la comunidad, la religión, la salud, la ideología y la política, los saberes y otros mas son las condiciones y estado que se conjugan en cada mujer y en cada hombre, en tanto tales que detienen su manera de vivir y oportunidades e impedimentos para su desarrollo personal y urbano. **Ibid.**

De manera diferente, las condiciones proveen a las mujeres y a los hombres prestigios estatus, posición, jerarquía y valor superior y también los dotan de bienes, oportunidades, recursos y poderío, al mismo tiempo que otras implican su inferioridad, la deposición, la opresión, además las condiciones que determinan lo que cada quien es, se modifican en el curso de la vida de acuerdo con sus diferentes grados de rigidez y conservadurismo y sus ritmos de cambio no concuerdan entre si pero la regla es que hay contenidos irrenunciabile para toda la vida. **Ibíd., P: 67.**

IV. METODOLOGIA

4.1 Área de Estudio:

El estudio se realizó en el sector urbano del Municipio de Siuna y esta dirigido al desempeño laboral de las mujeres en las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales, año 2004.

4.2 Tipo de estudio:

El presente estudio es de tipo cualitativo, descriptivo. Comprendido en el año 2004 sobre el Desempeño laboral de las mujeres en las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna.

4.3 Universo.

El universo de estudio es de 457 Mujeres que laboran en las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del sector urbano de Siuna año 2004. de las cuales trescientas ochenta y nueve (389) laboran en las organizaciones Gubernamentales y sesenta y ocho (68) en las organizaciones No gubernamentales. (Alcaldía de Siuna 2004, POTA, Pág. 85).

4.4. Informantes.

Mujeres empleadas, directores y directoras de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

4.5. Criterios de selección.

- Accesibilidad a las diferentes Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales.
- Disponibilidad de la fuente que brindan la información.
- Mujeres que laboran en Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales.

4.6 Técnica de recolección de información:

Las técnicas utilizadas en este estudio:

1. Entrevista a profundidad dirigida a directores/as de las diferentes organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna sector urbano.
2. Grupo focal con mujeres que laboran en las diferentes Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna sector urbano año 2004.
3. Cuestionario dirigido a mujeres y hombres trabajadores de las instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales.

4.7. Procedimientos para la recolección de la información.

Primera fase:

Visita a las organizaciones con el objetivo de concertar cita para la aplicación de los instrumentos de recolección de la información.

Segunda fase:

Aplicación de técnicas e instrumentos a directores y directoras, empleados y empleadas de las diferentes instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales del Municipio de Siuna.

Tercera fase:

Análisis y procesamiento de datos, para elaborar documento final.

4.8. Plan de tabulación y análisis

La información se recopiló a través de entrevistas directas, cuestionarios y grupos focales a directores y directoras, empleados y empleadas, luego se analizó y se procesó utilizando el programa Microsoft Word.

4.9 MATRIZ DE DESCRIPTORES.

Objetivos	Hipótesis	Descriptores	Preguntas	Fuentes	Técnicas
-Identificar la cantidad de mujeres que laboran en instituciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio de Siuna.	-Mas del 80 % de las mujeres ocupan cargos de maestr@s de educación primaria y secundaria, secretarias, enfermeras profesionales y conserjes, en estos campos laborales se encuentra el mayor numero de mujeres empleadas.	-La distribución ocupacional.	¿Cuántos trabajadores laboran en su institución y que cargos ocupan? ¿De esos cuantos son mujeres y cuantos son hombres? ¿Cuál es el cargo que ejerce dentro de su institución?	-Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Guía de entrevista a profundida d.
-Describir el nivel académico y el desempeño laboral de las mujeres que laboran en las diferentes instituciones.	- Una de las dificultades principales de la mujer para ocupar puestos superiores es la falta de preparación profesional, que no les permite desempeñars e en cargos de dirección o cargos medios.	-Nivel académico. -Desempeño laboral.	¿Qué nivel académico tienen las mujeres que laboran en su institución? ¿En que áreas se desempeñan? ¿Cómo valora usted el desempeño de las mujeres profesionales siuneñas en relación a los hombres? ¿De que manera se estimula a las mujeres en su institución por su buen desempeño laboral? ¿Qué avance ha tenido el desempeño laboral de las mujeres en su institución?	-Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Guía de entrevista a profundida d. -Grupo focal.

-Valorar como inciden las mujeres en la toma de decisiones.	- Existencia de una patente discriminatoria directa e indirecta que perjudica a las mujeres para participar en la toma de decisiones dentro de las instituciones que laboran.	-Espacios de participación en la toma de decisiones	¿Considera usted que las mujeres que laboran en esta institución están recibiendo una remuneración justa tomando en cuenta su desempeño laboral? ¿Qué opina usted de la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de su institución? ¿Considera usted que en esta institución le brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones? ¿Por qué? ¿Usted como empleada de esta institución, tiene acceso a la toma de decisiones? ¿Considera usted que las mujeres deben desempeñar los mismos cargos que los hombres? ¿Por qué? ¿Por qué los cargos de dirección lo desempeñan poco las mujeres?	-Directores y directoras, empleados y empleadas -Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Guía de entrevista a profundidad. -Grupo focal Encuesta y cuestionario
--	--	--	--	--	--

V. RESULTADOS Y DISCUSION.

El presente estudio sobre el Desempeño laboral de las mujeres en las diferentes Organizaciones gubernamentales y No Gubernamentales del municipio de Siuna periodo 2004, refleja lo siguiente:

5.1 Cantidad de mujeres que laboran dentro de las instituciones Gubernamentales y No gubernamentales. (Ver anexo No.5).

Tipo de Organización	Cantidad de mujeres empleadas	Porcentaje
Gubernamental	389	66.61 %
No Gubernamental	68	58.12 %

Como se puede observar en el cuadro No. 1(Ver Anexo No.5) la institución gubernamental Ministerio de Educación Cultura y Deportes **MECD** es la institución con mayor personal, con un porcentaje de mujeres empleadas de 77.77 %, el restante 22.23 % son hombres, dentro de esta institución la mayoría del personal solamente han cursado sus estudios de secundaria en lo que respecta al área de docentes.

En cuanto al número de mujeres trabajadoras empleadas en el Ministerio de Educación Cultura y Deportes no existe un equilibrio en la cantidad y distribución de los empleos entre hombres y mujeres, esto debido a que esta organización a abierto sus puertas ha mujeres interesadas en desempeñarse como docentes de primaria y secundaria muchas sin tomar en cuenta el nivel académico de estas mujeres, esto dado a que el salario ofertado por la institución esta por debajo del

salario mínimo actual el cual es de C\$ 3,500.00 según el Ministerio de Trabajo, además del contexto tradicional del empleo y de las pésimas características físicas del lugar de trabajo, los cuales muchos de ellos no prestan las condiciones y recursos para desempeñarse adecuadamente, esto tiene similitud con lo dicho en un artículo de Internet <http://www.cintefor.org>. Donde señala que la segregación ocupacional por razón de género es en gran medida un problema de las mujeres puesto que es mas ventajoso para ella que para los hombres las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones mas restringidas que la de los hombres mas aun las ocupaciones femeninas son en general menos atractivas con tendencias a estar mal remuneradas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas.

El Ministerio de Salud es la segunda institución con mayor personal y a diferencia del MECD, el **MINSA** cuenta con la mayoría de sus empleados preparados profesionalmente los cuales se desempeñan como doctores(as), enfermeros(as), anestesiólogos/as, técnicos etc. El MINSA cuenta con un porcentaje de mujeres empleadas de 62.12 % el restante 37.88 son hombres.

Es notorio que dentro de las instituciones gubernamentales MECD y MINSA exista una mayor cantidad de empleadas mujeres que hombres debido a que esto se ha venido dando de manera tradicional donde se observa la distribución de preferencias laborales por parte de las mujeres y los hombres esto se relaciona con lo planteado en la Revista Universidad y Sociedad publicado por el Concejo Nacional de Universidades CNU, donde menciona en uno de sus artículos que la enseñanza(docentes) sobre todo la primaria ha sido un trabajo tradicional que realizan las mujeres así como la medicina, profesión en la que las mujeres lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres

Como se puede observar en el cuadro No. 1 (Ver anexo. No. 5) la institución no gubernamental con mayor personal es **la Alcaldía de Siuna**. Y tienen un

porcentaje de mujeres empleadas de 24 %, y 76 % de empleados hombres, esto se debe a la poca oferta de empleos para las mujeres de esta institución ya que la Alcaldía cuenta con un área de servicios municipales y por las características del trabajo optan a contratar a hombres, en esta área hay 28 trabajadores.

El Instituto Nicaragüense de seguridad Social INSS es la institución Gubernamental con menos personal ya que cuenta solamente con 5 empleadas/os de estas 5 solo una a realizado estudios superiores, siendo el 80% mujeres y el 20 % es hombre.

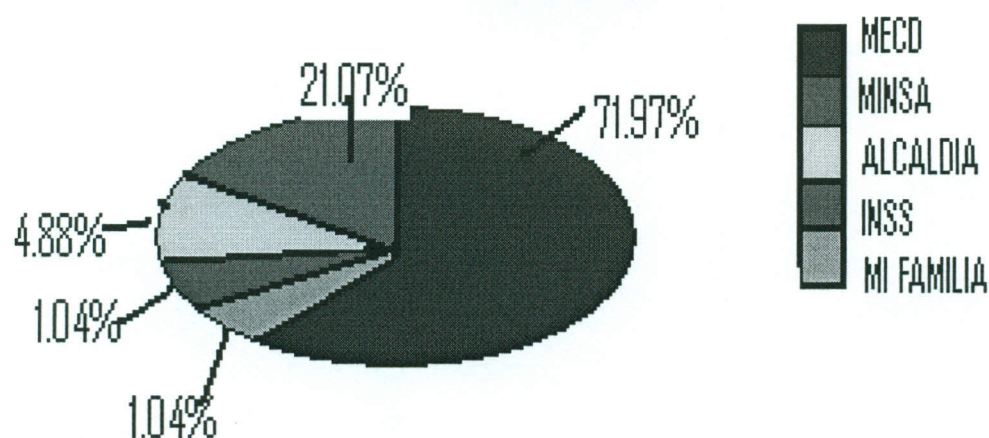
El Ministerio de La Familia cuenta con un porcentaje de mujeres empleadas de 66.66 % dentro de estas 3 son profesionales, un Universitario, el restante 33.34 % son hombres.

De acuerdo a la información obtenida en este estudio las mujeres entrevistadas mencionaron que actualmente aquellos cargos de dirección que están siendo ocupados por mujeres se encuentran en organizaciones que han sido consideradas una extensión del hogar entre ellas esta el Ministerio de la Familia, el Ministerio de Educación Cultura y Deportes MECD y el Instituto de Seguridad Social INSS, ya que estas son organizaciones que brindan servicios sociales que en su mayoría van dirigidos a ayudar e implementar planes y programas que estén encaminados a la igualdad y equidad de genero. Según lo dicho en la pagina Web <http://www.mtas.es/publica> las mujeres que se desempeñan en cargos diferentes que a la de los hombres esta relacionado con la tendencia a estar ocupados en diferentes ocupaciones lo cual recibe el nombre de segregación horizontal.

Las Organizaciones Gubernamentales Ministerio de la Familia y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social cuentan con un pequeño personal que va de 5 a 6 empleados donde la mayoría son mujeres, a excepción del Ministerio de Educación Cultura y Deportes la cual es la organización con mayor personal por las características generales del puesto a desarrollar.

GRAFICO No.1

PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS EN LAS ORGANIZACIONES



Esta grafica muestra el porcentaje de la distribución de empleados y empleadas dentro de las organizaciones Gubernamentales del Municipio de Siuna se puede observar que la organización con mayor personal de mujeres es el Ministerio de Educación Cultura y Deportes MECD, donde la mayoría de sus empleados son mujeres representando el 71.97 % del total de empleadas. Esto confirma lo planteado por Chinchetru 1993 donde afirma que la designación de tareas clasificadas como femenina se le conoce como segregación, entendida esta como la existencia de un fuerte desequilibrio en la distribución de las personas entre las distintas actividades económicas en función de alguna característica personal como puede ser el sexo o la raza.

Seguida de la Organización del Ministerio de Salud MINSA la cual representa el 21.07% de mujeres empleadas sobre el total de trabajadoras en las organizaciones Gubernamentales, estas mujeres representan el 62.12% de la fuerza laboral de dicha organización, esto se debe al sistema tradicional de la división del trabajo por genero, seguido por el machismo que a predominado en la sociedad, donde todavía hay hombres que piensan que estas profesiones deben de ser desempeñadas por mujeres debido a las características únicas del trabajo a realizar, pero paulatinamente este fenómeno social ha venido disminuyendo en lo cual las mujeres ya no son sencillamente ama de casas y obreras mal remuneradas, esto confirma lo planteado por Acevedo Ángela Rosa (1996), la cual argumenta que las mujeres nicaragüenses han utilizados múltiples estrategias en su lucha de la discriminación y subordinación alcanzando mayor ascendencia y autonomía a partir de los años 90.

Es indudable que la lucha por una profundización democrática por la vía de mayor igualdad y equidad de género, adquiere cada vez mas peso y claridad, no solo entre las múltiples organizaciones de mujeres sino también entre los partidos políticos y otras organizaciones mixtas.

Clasificación de empleadas y empleados en las organizaciones No gubernamentales. (Ver anexo No. 5)

La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), Recinto las Minas – Siuna, es la segunda institución con mayor personal donde laboran un porcentaje de mujeres de 50% y 50 % hombres, en esta institución el 90 % de sus empleados/as son profesionales. Entre Licenciados/as, doctores/as y Ingenieros/as de diferentes carreras.

La institución Fundación para la Autonomía y el Desarrollo de la Costa Atlántica de Nicaragua **FADCANIC** cuenta con 5 empleados de los cuales 4 son ingenieros/as agroforestales.

La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense URACCAN es la única organización que promueve la equidad e igualdad de género dentro de sus empleados esto se puede notar en los resultados obtenidos a través de este estudio en lo que se encontró que la distribución ocupacional por genero es equitativa de acuerdo a la cantidad de mujeres y hombres empleados sin importar el tipo de trabajo a desempeñar. Esto es similar con lo abordado por Aguilar Nubia (2004), en su estudio sobre el Análisis de Relaciones de Género donde señala que las mujeres y los hombres juegan un papel especial en el desarrollo de la Costa Caribe de Nicaragua. Estando seguros que solo buscando la equidad se lograra salir adelante.

Estas Organizaciones No Gubernamentales tienen una estrecha relación en cuanto a sus políticas de contratación debido a que sus requisitos de reclutamiento u oferta de empleo tienen que cumplir con una serie de requisitos establecidos en el manual de funciones con el que cuenta cada organización al contratar a un trabajador o trabajadora, en los que se pueden destacar los siguientes requisitos:

- Nivel Académico profesional
- Conocimientos en Programas de Computación.
- Experiencia Laboral.
- Habilidades y Aptitudes requeridas: Ordenado(a) y buena conducta.
- Buenas relaciones humanas, dinámica y creativa

Sin embargo a pesar de estos requisitos las mujeres han logrado acceder a diferentes cargos, de dirección y cargos administrativos entre otros, cabe señalar que con la conformación de los movimientos de Mujeres en el Municipio las

mujeres han tenido mas oportunidades para mejorar su calidad de vida, coincidiendo de esta manera con lo planteado por Portocarrero Vargas (1991), quien menciona en su estudio sobre Una nueva Lectura género en su desarrollo, los movimientos de mujeres a través de las presiones ejercidas las instituciones publicas han iniciado una apertura que favorece el avance de las mujeres, la participación de las mismas en las asociaciones y gremios mas importantes del país han venido creciendo y en algunos casos (Salud y educación), ya que esta participación es determinante para su superación como mujer.

De las diez instituciones Gubernamentales y No gubernamentales en estudio se encontró que las mujeres tienen un alto grado de participación en el ámbito laboral ya que las mayoría de los trabajadores son mujeres, que equivale al 66.61 % de mujeres trabajadoras y el restante 33.38 % son hombres.

A través de este estudio se puede señalar que la participación de las mujeres en el ámbito laboral a incrementado de una manera considerable en el Municipio; no solamente es relevante la cantidad de mujeres que hoy trabajan sino también su superación personal, pues en su búsqueda de alternativas y estrategias las mujeres han logrado poner en agenda política del Municipio temas con visión de géneros y que promuevan la seguridad, igualdad, libertad y equidad entre hombres y mujeres.

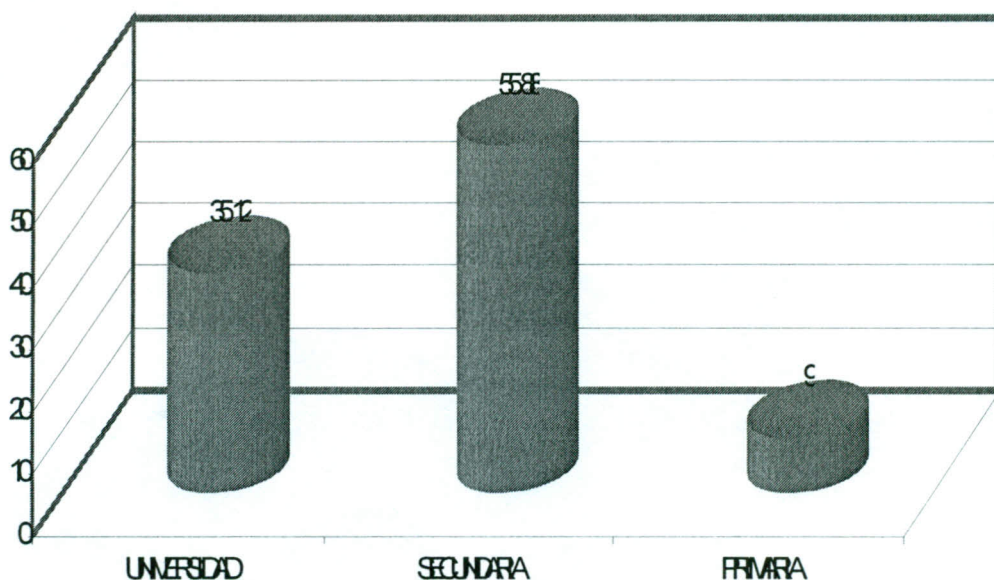
Esto confirma lo señalado por Portocarrero Vargas (1991) en su estudio sobre Una Nueva Lectura Género en su desarrollo, donde menciona que las mujeres han venido ganado niveles de autonomía mucho más evidente en los años 90, donde la lucha de las mujeres se caracterizó por la búsqueda de diversas alternativas y estrategias con el objetivo de ser tomadas en cuenta por el gobierno Nacional y que a la vez promuevan temas de genero.

5.2. Nivel Académico y Desempeño laboral de las mujeres que laboran en las diferentes instituciones Gubernamentales y No gubernamentales.

A estas instituciones Gubernamentales y No gubernamentales se pueden desglosar comparativamente de acuerdo a la cantidad de mujeres y hombres tomando en cuenta su nivel académico.

Grafico No. 2

Nivel académico de mujeres Trabajadoras en las instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales .



Este grafico refleja que la mayoría de las mujeres trabajadoras han luchado por la superación intelectual lo que les a permitido de alguna manera optar a un puesto de trabajo mejor remunerado.

Se puede observar que las mujeres involucradas en la investigación, cuentan con estudios de educación secundaria, cabe destacar que son estudiantes activas y tienen como objetivo profesionalizarse.

El 35.12 % de mujeres empleadas en las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna, cuentan con un nivel académico profesional y estas se desempeñan en cargos de Directoras, Administradoras, Doctoras, Responsables de Áreas, Docentes, Coordinadoras entre otras.

En el año 2004 la participación de las mujeres en la educación avanzó considerablemente aumentando el porcentaje de mujeres matriculadas en las Universidades, aunque en ciertos campos de estudio siguen predominando mujeres ejemplo: en el campo de la educación, Administración de Empresas y Salud.

Existe un porcentaje de 55.88 % de mujeres empleadas en las diferentes instituciones gubernamentales y No gubernamentales que cuentan con un nivel académico a nivel de secundaria, de las cuales el 30 % son estudiantes activas, mientras que el restante 25.88 % cuenta con su bachillerato. Estas mujeres en el ámbito laboral se desempeñan en cargos intermedios como secretarias, profesoras, recepcionistas, cajeras, enfermeras, doctoras, etc.

El restante 9 % de mujeres empleadas en las diferentes instituciones cuentan con un nivel académico de Primaria, de los cuales el 3.50 % no ha cursado sus estudios primarios. Este 9 % de mujeres empleadas se desempeñan en cargos bajos como cocineras, conserje, lavanderas.

Cabe destacar que el interés por optar a una mejor calidad de vida ha llevado a las mujeres a profesionalizarse de acuerdo a la demanda que requiere cada empleo ofertado por parte de las organizaciones gubernamentales y No gubernamentales de nuestro Municipio. En las estadísticas de los centros de educación de primaria, secundaria y universitaria se ha podido notar el incremento de mujeres matriculadas en dichos centros de estudios, Según resultados obtenidos en este estudio las mujeres plantean que con sus logros obtenidos a nivel de su educación han mejorado su participación en las instituciones donde laboran, esto coincide con lo señalado por el Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental de Siuna, en el cual se hace mención que una gran mayoría de la población femenina Nicaragüense ha cursado estudios de educación secundaria lo cual ha aumentado la matrícula de primeros ingresos a las universidades del país, además en las últimas décadas se ha podido observar el crecimiento de mujeres profesionales, las cuales se han ido integrando a diferentes puestos de trabajos, esto lo ha originado el interés por superar y vencer obstáculos optando a una mejor calidad de vida.

En este estudio los resultados obtenidos en relación al desempeño laboral de las mujeres empleadas en organizaciones gubernamentales y No gubernamentales según entrevista realizada a trabajadores y trabajadoras expresaron que tanto hombres como mujeres tienen la misma capacidad y eficiencia para desempeñar un cargo, siempre que tenga el nivel académico requerido para este. Esto se ha podido demostrar a través de las oportunidades que se le han brindado a las mujeres a través de promociones de cargos por su buen desempeño laboral.

Desempeño laboral

De acuerdo a la información brindada por las personas involucradas en el estudio el desempeño laboral de las mujeres es altamente significativo, considerado así por las autoridades encargadas de dichas instituciones por su eficiencia y eficacia

ya que ellas han desarrollado un liderazgo institucional que les permite desarrollar un crecimiento progresivo que comienza en el interior de ellas mismas emocional, social, espiritualmente y las potencialidades para pensar de manera sistemática y crear visiones para llegar al máximo desarrollo personal y abrir nuevos espacios a otras mujeres que les permita poder ingresar a ser tomadas en cuenta y tener una participación en el ámbito profesional que le permita desarrollarse y optar a un mejor nivel de vida .

De esta forma se puede conocer el desempeño laboral de las mujeres dentro de las organizaciones de el Municipio aunque dentro de las organizaciones aun persiste la división del trabajo por razones de género, sin embargo por la eficiencia y eficacia que han demostrado en su desempeño diario las convierte en elementos indispensables dentro de las organizaciones, esto se refuerza con lo argumentado en la Enciclopedia Encarta (2000), donde señala que el desempeño de las mujeres a tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque la contribución a la economía a variado dependiendo de las estructuras, necesidades, las costumbres y los valores sociales, por otro lado en la prehistoria las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. En todas las instituciones donde el cargo de dirección lo ocupan las mujeres se encontró que las mismas tienen un nivel académico profesional , siendo de la Universidad (URACCAN), egresadas de carreras de Administración de Empresas, Sociólogas con mención en Autonomía, Ingenieras agroforestal, medicas, entre otras.

Cabe destacar que aunque a las mujeres se les ha presentado obstáculos para optar a una mejor calidad de vida no han desistido del deseo de profesionalizarse y abrirse espacios y oportunidades para mejorar sus condiciones , lo cual coincide con lo planteado en el Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental POTA donde menciona que en las ultimas décadas se ha podido observar el crecimiento de mujeres profesionales las cuales se han ido integrando en diferentes puestos de

trabajos, esto lo ha originado el interés por superar y vencer obstáculo optando a una mejor calidad de vida.

De las diez instituciones gubernamentales y no gubernamentales en estudio se encontró que seis instituciones están dirigidas por mujeres y cuatro por hombres lo que permite observar el liderazgo y desarrollo que las mujeres han venido alcanzando a través de su profesionalización y interés por salir adelante.

Es importante notar el progreso que han logrado a través del esfuerzo por profesionalizarse, esto les ha permitido escalar a cargos de dirección donde tienen la facultad de dirigir, liderar y presentar propuestas para el desarrollo y buen funcionamiento de su organización, teniendo similitud con lo dicho en el Plan de Ordenamiento territorial ambiental de Siuna (2003), donde se destaca que la distribución laboral de mujeres esta dada de acuerdo a su nivel académico lo que a permitido que actualmente el 50 % de las Organizaciones Gubernamentales estén dirigidas por mujeres

Oportunidades brindadas a trabajadoras.

De las trabajadoras entrevistadas el 90 % expresaron que su institución les brinda las oportunidades para su superación personal de acuerdo al cargo que desempeña , el resto 10 % manifestaron que no están recibiendo ningún tipo de oportunidad que les permita superarse a parte de que no reciben una remuneración justa en cuanto a su desempeño laboral, cabe señalar que este 10 % son trabajadoras de cargos bajos como conserjes, cocineras y lavanderas.

Las oportunidades brindadas a las mujeres en las organizaciones de nuestro Municipio han aumentado significativamente en comparación con años anteriores, aunque en la mayoría de los casos estas no reciben una remuneración justa de acuerdo a su desempeño laboral lo cual coincide con lo planteado en la enciclopedia Encarta 2000, que afirma que en los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aun pese a que incluye una mayor

proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo, por otro lado el trabajo remunerado de las mujeres a sido análogo a sus labores en el hogar, aun trabajando las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos. Desde el punto de vista histórico la remuneración percibida por las mujeres a sido inferior a la de los hombres.

Cabe destacar que en la mayoría de las organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales se estimula a las mujeres por su buen desempeño laboral con:

- Becas de Post Grado, maestrías, técnico superior, curso de computación, seminarios y talleres, entre otras.
- Canastas navideñas.
- Regalos en días festivos (Día de las madres, día del trabajador, día del maestro, etc.).
- Promoción a cargos mejor remunerados.

Esto sin tomar en cuenta el cargo en que se desempeña dentro de la institución en la que labora.

Promoción de cargos

CLASIFICACION DE CARGOS POR RANGOS	
Altos	Directoras, delegadas, coordinadoras, secretaria académica, administradoras.
Medios	Resp. De áreas, docentes de primaria, secundaria, y universidad, doctoras, enfermeras, contadora, cajera, proyectista, recepcionistas, secretarias, etc.
Bajos	Conserjes, lavanderas, cocineras.

Con relación a la promoción de cargos los empleados y empleadas manifestaron que se promueve al candidato idóneo sin importar el sexo de acuerdo a su capacidad, especialidad, rendimiento, conocimiento, experiencia también esta en dependencia del puesto.

Este resultado refuerza lo planteado por la Organización Mundial del Trabajo OIT, en el cual se manifiesta que las mujeres tienen iguales capacidades que los hombres para desempeñar cualquier tipo de trabajo, teniendo en cuenta su nivel profesional.

Diferencia de remuneración.

DIFERENCIA DE REMUNERACION POR RANGOS	
Altos	De C\$ 9,000.00 a C\$ 15,000.00
Medios	De C\$ 8,000.00 a C\$ 1,500.00
Bajos	De C\$ 1,450.00 a C\$ 600.00

Según los resultados obtenidos de los representantes de las organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales aducen que no existen diferencias de salarios por razones de sexo, sino que todos los salarios van de acuerdo a los cargos que desempeñan, incluyendo la experiencia y otros conocimientos que posean los trabajadores y trabajadoras.

Esto difiere con lo señalado en uno de los artículos de la Enciclopedia Encarta 2000, donde aduce que la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres que se desempeñan en iguales funciones.

5.3. Incidencia de las mujeres en la toma de decisiones dentro de las instituciones gubernamentales y No gubernamentales.

El 70 % de las mujeres que se desempeñan en cargos de dirección e intermedios dentro de las instituciones Gubernamentales consideran que su institución le brinda espacios de participación para incidir en la toma de decisiones a través de su participación en reuniones y asambleas celebradas internamente para conocer los puntos de vista de cada trabajadora, aunque muchas veces esto lo hacen solamente para simular que son tomadas en cuenta, ya que en la mayoría de los

casos las opiniones de las mujeres no son tomadas en cuenta, el restante 30 % respondieron que no se les toma en cuenta para tomar decisiones debido a que se desempeñan en cargos bajos (chóferes, conserjes CPF, recolectores de basura entre otros) y no son tomadas en cuenta, por otro lado estas mismas mujeres manifestaron que se debe a la característica de la institución ya que en el caso de las instituciones gubernamentales muchas de las decisiones se toman a nivel Central. Esto coincide con lo planteado por la Enciclopedia Encarta 2000 donde se encuentra que a pesar de que las mujeres representan mas de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen mas del 70 % de los alimentos, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remunerada, además que son excluidas en la toma de decisiones.

Mientras que en las instituciones No gubernamentales el 90 % de las mujeres entrevistadas manifestaron que son tomadas en cuenta para tomar decisiones en conjunto, a través de reuniones, asambleas, etc, el restante 10 % manifestó que no son tomadas en cuenta a menudo, solamente en algunas ocasiones cuando es de acorde a sus cargos. Esto es similar a lo expuesto por Aguilar Nubia en su trabajo sobre Análisis de Relaciones de Genero en la Cooperativa Agropecuaria Pablo Úbeda de la Comunidad de Wany (2004) donde se señala que la participación de las mujeres y los hombres juegan un papel especial en el desarrollo de la Costa Caribe; en general la presencia femenina en posiciones de máximo liderazgo tanto en cargos políticos como en cargos públicos es todavía mínima, debido fundamentalmente a los factores ideológicos patriarcales que aun existen y que limitan la participación de mujeres en la toma de decisiones.

Las mujeres que ocupan cargos de dirección tanto de las instituciones Gubernamentales como No Gubernamentales manifestaron que las mujeres que laboran en su institución han venido ganando espacios de participación lo que les permite estar inmersas de forma activa en la toma de decisiones, de esta manera son escuchadas, atendidas sus ideas y propuestas, ya que son conocedoras de

sus deberes y derechos y al ser tomadas en cuenta les permite defenderlos y hacer uso de ellos lo que les abre espacios y oportunidades para optar a una mejor calidad de vida. Lo cual tiene similitud con lo que plantea Guzmán Portocarrero V. (1991) en su estudio Una nueva lectura de género en el desarrollo, en el cual aduce que gracias a las presiones ejercidas por el movimiento de mujeres, las instituciones públicas, han iniciado una apertura que favorece el avance de las mujeres. La participación de las mismas en asociaciones y gremios más importantes del país ha venido creciendo ya que esta participación es determinante, sin embargo persiste una integración muy limitada en las instancias de toma de decisiones de esa misma estructura.

En relación a la distribución de cargos se refleja que el 45 % consideran que están distribuidos de acuerdo a la capacidad, especialidad, responsabilidad y cumplimiento de cada trabajador y el resto 55 % expresaron su inconformidad con la distribución ya que opinan que no están bien definidos los cargos por modalidad. Cabe señalar que los empleados/as que están en desacuerdo son aquellos/as que se desempeñan en cargos bajos dentro de las instituciones. Esto tiene similitud con lo planteado por Cappellin, 1997, donde expresa que existen políticas sobre preferencias por razones de género las cuales se enfocan a la mujer que ya está cerca de las redes de poder, y que a la vez estas son excluidas de los cargos de dirección las que no tienen espacio en la toma de decisiones.

En este estudio se refleja el avance y los logros obtenidos por las mujeres en el ámbito laboral, puesto que los espacios de participación para incidir en la toma de decisiones han aumentando gradualmente, ya que se puede observar que la mayoría de los cargos de dirección de las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna están siendo ocupados por mujeres, lo que les permite estar inmersa de forma activa en los procesos evolutivos dentro de la sociedad, lo cual utilizan para dar espacios a otras mujeres que ocupan cargos intermedios y bajos. Esto coincide con lo planteado por Acevedo Ángela Rosa en el Estudio los Derechos de las mujeres en Nicaragua donde asegura que las

mujeres han venido ganado niveles de autonomía mucho mas evidente en los años 90, la lucha de las mujeres se caracteriza por la búsqueda de diversas alternativas y estrategias con el objetivo de poner en la agenda publica de la nación los temas de genero, además de los muchos obstáculos y limitaciones que a diario se encuentran ellas para alcanzar la seguridad, igualdad, libertad, y vivir como personas con dignidad.

La mejor estrategia para aumentar los espacios de participación en la toma de decisiones dentro de las organizaciones del Municipio de Siuna es la Inversión en el Capital Humano ya que es la principal garantía sostenible lo que permitirá a las mujeres ocupar cargos de dirección y esto conllevara al aumento de empleos hacia las mujeres. Esto concuerda con lo planteado por Ángela Rosa Acevedo en su estudio sobre los derechos de las mujeres en Nicaragua a donde señala que las mujeres nicaragüense han utilizado múltiples estrategias en su lucha por la eliminación de la discriminación y subordinación en la vida, muchas experiencia se han acumulado caracterizando la lucha de las mujeres por buscar la combinación simultanea de diversas alternativas y estrategias.

VI. CONCLUSIONES

Con el presente estudio sobre el desempeño de las mujeres que laboran dentro de las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna año 2004, se concluye:

1. En la actualidad ha habido un aumento del numero de mujeres empleadas en las diferentes organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales del Municipio de Siuna, donde la mayoría de estas instituciones están dirigidas por mujeres, representando el 66.76 % de trabajadores.
2. Las mujeres que laboran dentro de las instituciones Gubernamentales en su mayoría cuentan con un nivel académico a nivel de secundaria, las cuales se desempeñan en cargos intermedios como son maestras de primaria y secundaria, secretarias, enfermeras, auxiliares y en cargos bajos como cocineras y conserjes aquellas que cuentan con un nivel académico de primaria.
3. Dentro de las Organizaciones No Gubernamentales la mayoría de su personal femenino cuentan con un nivel académico profesional desempeñándose como Directoras, Administradoras, contadoras, coordinadoras, Doctoras, enfermeras profesionales y proyectistas.
4. De acuerdo al desempeño laboral de las mujeres, se considera que posee la capacidad y responsabilidad para desenvolverse en cualquier ámbito laboral de acuerdo a sus conocimientos; además se les considera como comunicativas, y ordenadas en el desarrollo de las funciones asignadas.

5. En cuanto a la incidencia de las mujeres trabajadoras dentro de las instituciones Gubernamentales y No gubernamentales, en conclusión se puede decir que en la mayoría de las organizaciones en estudio a las mujeres les brindan espacios de participación lo que les permite estar inmersas en la toma de decisiones dentro de estas. Aunque muchas veces esto depende del cargo en que desempeñan.
6. A pesar que dentro de las organizaciones Gubernamentales en estudio la mayoría de sus empleados son mujeres, estas no han logrado alcanzar en su mayoría puestos que les permitan tomar decisiones debido a que estas son tomadas a nivel Central, mientras que en la Organizaciones No gubernamentales las mujeres han logrado tener una mayor incidencia en la toma de decisiones ya las estructuras laborales dentro de estas organizaciones lo permiten.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que las organizaciones Gubernamentales y No gubernamentales apliquen estrategias de gestión para poder ofertar nuevos espacios laborales a mujeres desempleadas.
2. Que las organizaciones promuevan el desarrollo personal de todos sus empleados, a través del fortalecimiento institucional, permitiéndoles a las mujeres enriquecer sus conocimientos y ser incluidas en la promoción de cargos mejor remunerados.
3. Que las mujeres trabajadoras continúen profesionalizándose para que mejore su posición frente al mercado de trabajo y la sociedad para optar a una mejor calidad de vida.
4. Que las instituciones en general continúen brindándole espacios de participación en la toma de decisiones a las mujeres empleadas sin distinción de cargos ocupacionales.

VIII. LISTA DE REFERENCIA

LIBROS.

- 1) Acebedo Ángela Rosa et, al, Los Derechos de las Mujeres en Nicaragua, un análisis de genero. Managua Nicaragua, agosto 1996 Pág. 168.
- 2) Alcaldía Municipal de Siuna, (2003) Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental POTA, Siuna Nicaragua. 256p.
- 3) Aguilar A; Dole B; Herrera M; Montenegro S; Chamorro L y Flores. (1997) Movimiento de Mujeres en Centro América. Managua Nicaragua. 511p.
- 4) FLACSO, (1997) Mujeres Latinoamericanas en cifras. Chile. 119p.
- 5) Guzmán V. Portocarrero P. Vargas V. 1991 Una nueva lectura: Genero en el Desarrollo. Primera Edición. Lima, Perú. Entre Mujeres.. Pág. 10 – 12, 51 - 52).
- 6) Htun N. M. Lavinas y Pereiras, Cappellin, (1997) marcha hacia el poder: Expansión de las oportunidades de Liderazgo de la Mujer en América Latina y el Caribe. Washington. D. C Julio.
- 7) Lagarde Marcela, 1997. Genero y Feminismo
- 8) MUDAR (1998). Mujeres, Crisis y Movimientos América Latina y el Caribe, Santiago de Chile. 158p.

MONOGRAFIAS.

- 9) Aguilar N. (2004). Análisis de Relaciones de Género en la Cooperativa Agropecuaria "Pablo Úbeda" de la comunidad de Wany, Municipio de Siuna. 53p.
- 10) Rodríguez Estela y Granera Juan, Mecanismos Implementados para la Aplicación de Género en las Organizaciones estatales y No estatales Municipio de Siuna, año 2004, 50 Pág.

REVISTAS

- 11) CNU. (2002) Revista Universidad y Sociedad, edición # 9. Pág. 51 a la 80. Nicaragua: Imprenta EDITARTE.
- 12) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, (2002). Informe Anual, Estados Unidos de América. 52 pp.
- 13) PNUD, (2000). Informe de Desarrollo Humano. Managua Nicaragua. 55p.

ENCICLOPEDIAS.

- 14) Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation.)
- 15) THE BETTMANN ARCHIVE, Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation.

- 16) CD. Enciclopedia Encarta. Español-Ingles en Disco Compacto (CD-ROM)
VER. 2000 (Estados Unidos): Enciclopedia Encarta, c2000. CD-ROM.

WEB.

- 17) Trabajos de Investigaciones (en línea) Lima; Bibliotecas Universitarias en internet, 2003 (Consulta 02 de Enero 2005)
- 18) Valdez García Ángela, Trabajos de Investigación (en línea) Guatemala.

ANEXOS

**Universidad de las Regiones Autónomas
De la Costa Caribe Nicaragüense
URACCAN Las Minas.**

Anexo No. 2

Guía de entrevista a profundidad.

**Dirigidas a directores/as de instituciones Gubernamentales y no
Gubernamentales del Municipio de Siuna año 2004..**

1. ¿Cuántos trabajadores laboran en su institución y que cargos ocupan?
2. ¿De esos cuantos son mujeres y cuantos son hombres?
3. ¿Cuál es su salario básico mensual?
 - a) de 500.00 – 1,000.00_____
 - b) de 1,000.00- 1,500.00_____
 - c) de 1,500.00 – 2,000.00_____
 - d) de 2,500.00-3,000.00_____
 - e) de 3,000.00 – 3,500.00_____
 - f) de 3,500.00 – a mas_____
4. ¿Qué nivel académico tienen las mujeres que laboran en su institución?
¿En que áreas se desempeñan?
5. ¿Cómo valora usted el desempeño de las mujeres profesionales
siuneñas en relación a los hombres?
6. ¿Cómo su institución incentiva el desempeño de hombres y mujeres?
 - a) Auto salario_____.
 - b) Canasta básica_____.
 - c) Estimulo_____.
 - d) Promoción de cargos_____.

e) Otros _____

7. ¿Su personal recibe capacitaciones?
8. ¿Que tipo de capacitaciones? ¿A quienes se le capacita?
9. ¿Cuáles han sido las funciones que han venido desempeñando las mujeres que laboran en su institución?
10. ¿Cómo ha impactado el desempeño laboral en la sociedad? ¿Si es positivo porque? ¿Si es negativo porque?
11. ¿Considera usted que su institución brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones?
12. ¿Qué opina usted de la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de su institución?
13. ¿De que manera se estimula a las mujeres en su institución por su buen desempeño laboral?
14. ¿Su institución brinda oportunidades que responden a la demanda de empleos?
15. ¿Cuáles son?
16. ¿Cómo considera usted que ha sido el nivel de participación de las mujeres que laboran en esta institución?

17. ¿Considera usted que en esta institución le brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones? ¿Por qué?

**Universidad de las Regiones Autónomas
De la Costa Caribe Nicaragüense
URACCAN Las Minas.**

Anexo No. 3

**Cuestionario
a empleados y empleadas de las diferentes instituciones
Gubernamentales y No Gubernamentales del Municipio de Siuna año
2004.**

1. ¿Cuál es el cargo que ejerce dentro de su institución?
2. ¿Cuánto es el promedio de ingreso mensuales?
3. ¿Usted como mujer cree que las oportunidades brindadas por su institución responde a la demanda de empleo?
4. ¿Cómo valora las oportunidades que recibe en su institución para su superación personal y laboral? ¿de que manera?
5. ¿Qué funciones ejerce dentro de su institución?
6. ¿Qué avance ha tenido el desempeño laboral de las mujeres en su institución?
7. ¿Cree usted que las mujeres han tenido mayores oportunidades de optar a cargos en este año que en años anteriores? ¿Por qué?
8. ¿En su institución han ascendido a cargos mejor remunerados a mujeres por su buen desempeño laboral?

9. ¿Considera usted que las mujeres que laboran en esta institución están recibiendo una remuneración justa tomando en cuenta su desempeño laboral?
10. ¿Cree usted que el nivel de participación de las mujeres que laboran en su institución es satisfactorio?
11. ¿Considera usted que esta institución le brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones? ¿Por qué?
12. ¿Usted como empleada de esta institución, tiene acceso a la toma de decisiones?
13. ¿Considera usted que las mujeres deben desempeñar los mismos cargos que los hombres? ¿Por qué?
14. ¿Por qué los cargos de dirección lo desempeñan poco las mujeres?
15. ¿Los hombres y mujeres tiene igual derecho de participar en las capacitaciones que brinda su institución?

**Universidad de las Regiones Autónomas
De la Costa Caribe Nicaragüense
URACCAN Las Minas.**

Anexo No. 4

**Grupo Focal dirigido a mujeres empleadas
de las diferentes instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales
del Municipio de Siuna año 2004.**

1. ¿Cuántos trabajadores laboran en su institución y que cargos ocupan?
2. ¿De esos cuantos son mujeres y cuantos son hombres?
3. ¿Qué nivel académico tienen las mujeres que laboran en su institución?
¿En que áreas se desempeñan?
4. ¿Cómo valora usted el desempeño de las mujeres profesionales
siuneñas en relación a los hombres?
5. ¿Cómo su institución incentiva el desempeño de hombres y mujeres?

Auto salario_____.

Canasta básica_____.

Estimulo_____.

Promoción de cargos_____.

Otros_____

6. ¿Su personal recibe capacitaciones?

7. ¿Que tipo de capacitaciones? ¿A quienes se le capacita?

8. ¿Cuáles han sido las funciones que han venido desempeñando las mujeres que laboran en su institución?
9. ¿Cómo ha impactado el desempeño laboral en la sociedad? ¿Si es positivo porque? ¿Si es negativo porque?
10. ¿Considera usted que su institución brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones?
11. ¿Qué opina usted de la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de su institución?
12. ¿De que manera se estimula a las mujeres en su institución por su buen desempeño laboral?
13. ¿Su institución brinda oportunidades que responden a la demanda de empleos?
14. ¿Cuáles son?
15. ¿Cómo considera usted que ha sido el nivel de participación de las mujeres que laboran en esta institución?
16. ¿Considera usted que en esta institución le brinda a las mujeres los espacios de participación necesarios para incidir en la toma de decisiones? ¿Por qué?

Anexo No. 5

Clasificación de los/as empleados/as por Instituciones Gubernamentales del Municipio de Siuna.

Cuadro No. 1.

No.	Institución.	Cantidad de Empleados/as	Hombres	Mujeres	Nivel Académico	Cargos desempeñados por mujeres	Cargos desempeñados por hombres
01	MECD	360	80	280	Secundaria, Bachilleres, estudios superiores.	Delegada, sub. delegada, secretarias, técnicas, docentes, Recursos Humanos, Conserjes	Administrador, técnico, contador, docente, bodeguero, CPF. Estadígrafo.
02	MINSA	132	50	82	Primaria, Secundaria, Bachilleres, estudios superiores.	Directora municipal, Subdirectora ATM, Administradora, doctoras, laboratorista, enfermeras, Sección de Farmacia, cocinera, conserje, lavandera.	Doctores, Contador, Odontólogo, estadígrafo, técnico de anestesia, ACEM, CPF.
03	Alcaldía de Siuna	81	62	19	Profesionales, Universitarios, Técnicos, Bachilleres, Primaria.	Secretaria concejo Municipal, concejales municipales, Cajera, Resp. Registro Civil, Resp. Proyectos, Contadora, Auxiliares de contabilidad, secretarias, conserjes, recepcionista.	Alcalde, vice alcalde, concejales, administrador, Resp. Planificación, SISCAT, Admón. Tributaria, UGAM, Defensa Civil, Servicios Municipales, Conductores, Operarios agua potable, promotores, inspectores comerciales, CPF.

04	INSS	5	1	4	Secundaria, Bachilleres, estudios superiores.	Delegada, Cajera, Contadora, Analista de Pensiones.	CPF.
05	MI FAMILIA	6	2	4	Secundaria, Bachilleres, estudios superiores	Delegada, técnico en atención familiar, conserje.	Administrador financiero, CPF.
	Total.	584	195	389			

Clasificación de empleados y empleadas en las Instituciones No Gubernamentales del Municipio de Siuna.

Cuadro No. 2.

N o.	Institución.	Cantidad de Empleados	Hombres	Mujeres	Nivel Académico	Cargos desempeñados por mujeres	Cargos desempeñados por hombres
01	Salud Sin Limites	16	7	9	Doctoras, profesionales, técnicos agropecuarios, enfermeras y Bachilleres	Directora, contadora, coordinadora técnica, conserje, Promotoras	Contador de Área, Promotores y CPF
02	Móv. De mujeres Paula Mendoza Vega.	13	3	10	Licenciados, doctores, técnicos, enfermeras,	Directora, Administradora, Doctora, Enfermera, Resp. Farmacia, Cardista, Recepcionista,	Laboratorista, conductor, CPF.

					Bachilleres, primaria.	Conserje.	
03	IPADE	6	1	5	Licenciada, Ingenieras, doctora veterinaria, Master, bachiller, secundaria	Coordinadora las Minas, Capacitadoras municipales, Técnica de proyecto, secretaria y conserje	Chofer.
04	FADCANIC	5	3	2	Ingenieros agroforestales, Primaria	Administradora y promotora	Director, Asistente técnico proyecto Yaoya, CPF.
05	URACCAN	77	35	42	Profesionales, Master, Bachiller, Primaria incompleta	Secretaria académica, administradora, contadora, cajera, docentes, bibliotecaria, investigadoras, Resp. De áreas, secretaria, conserje, cocinera.	Vicerrector, coordinadores, docentes, investigadores, resp. De áreas, Asistentes de áreas, conductores, CPF.
	Total.	117	49	68			

ANEXO 6.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Fuentes	Técnicas
-Identificar la cantidad de mujeres que laboran en instituciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio de Siuna.	-Mas del 80 % de las mujeres ocupan cargos de maestr@s de educación primaria y secundaria, secretarías, enfermeras profesionales y conserjes, en estos campos laborales se encuentra el mayor numero de mujeres empleadas.	-Cantidad de mujeres trabajando.	-% de mujeres en cargos de dirección. -% de mujeres en cargos intermedios. -% de mujeres en cargos bajos.	-Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Guía de entrevista a profundidad.
-Describir el nivel académico y el desempeño laboral de las mujeres que laboran en las diferentes instituciones.	- Una de las dificultades principales de la mujer para ocupar puestos superiores es la falta de preparación profesional, que no les permite desempeñarse en cargos de dirección o cargos medios.	-Nivel académico de las mujeres. - Desempeño laboral.	- Nivel de escolaridad. -Primaria, secundaria, técnicos y profesionales. -Cargos que ejercen. -Tipo de roles que desempeñan - Prestaciones laborales	-Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Guía de entrevista a profundidad. -Grupo focal.
-Valorar como inciden las mujeres en la toma de decisiones.	- Existencia de una patente discriminatoria directa e indirecta que perjudica a las mujeres para participar en la toma de decisiones dentro	Oportunidad en espacios de participación	- % de hombres y mujeres participando en el área laboral. -Formas de organización -Tipos de	- Directores y directoras, empleados y empleadas.	-Encuesta y cuestionario

	de las instituciones que laboran.		Liderazgo de las mujeres. -Formas de participación		
--	---	--	---	--	--