

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA
CARIBE NICARAGÜENSE
(URACCAN - LAS MINAS)

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
MENCION EN BANCA Y FINANZAS.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A
LOS PUESTOS DE TRABAJO EN ORGANIZACIONES
GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES DEL
MUNICIPIO DE SIUNA. Periodo 2003.

AUTORAS:

Bra. YADIRA ANGELA RUIZ VILLAGRA
Bra. LUCILA ALTAMIRANO GUILLÉN

TUTORA

LIC. LEONOR RUIZ CALDERÓN



SIUNA, Marzo del 2004

DEDICATORIA

A Dios Padre.

Por haberme concedido paciencia y sabiduría.

A mi esposo:

Por el apoyo incondicional que me brindó en todo momento hasta coronar mi carrera.

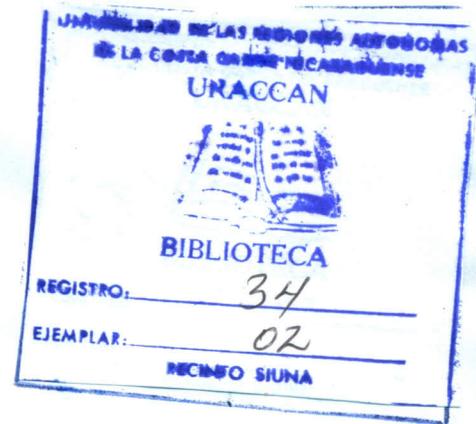
A mis hijos:

Durante el desarrollo de mi trabajo fueron mi luz desde su sencillez y humildad, me animaron, comprendieron, por el sacrificio de quedarse solos en los momentos que más necesitaban de mi cariño.

A mi padre:

Por impulsarme a ser persona de bien, por haber brindado su confianza, su apoyo y comprensión en todo momento.

Yadira Ruiz Villagra



DEDICATORIA

A Dios Padre:

Por concederme amor y sabiduría para emprender la meta propuesta hasta alcanzar lo deseado.

A mi mamá:

Por haberme dado la oportunidad de prepararme, por brindarme su amor y comprensión, y por fortalecerme en los momentos más difíciles de mis estudios.

A mi querido hijo:

Desde su tierna infancia supo comprender mis ausencias en casa, y al regreso extendía sus brasitos, fueron en esos momentos que comprendí cuanto significaba el valor de mis estudios.

A mis hermanos:

Por haberme dado su apoyo, comprensión, dándome ánimo a seguir adelante.

Lucila Altamirano Guillen

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primero que nada, a Dios por habernos dado sabiduría, entendimiento y los medios necesarios para hacer realidad nuestro sueño.

Al Centro de Estudios e información de la mujer multiétnica (CEIMEM- Las Minas) a través de su coordinadora la Lic. Jacoba Dávila Molina por confiar en nosotras y brindarnos su valioso apoyo.

A nuestra tutora licenciada Angélica Leonor Ruiz Calderón por saber guiar nuestro trabajo monográfico y tener la paciencia de poder orientarnos a través del proceso y presentación de nuestra investigación.

A las hermanas religiosas Mariz Lidia y Xenia, por habernos apoyado en los momentos que necesitábamos.

A los trabajador@s y empleadores de las distintas Organizaciones del Municipio que entrevistamos por su valioso aporte a esta investigación.

Lucila Altamirano Guillén y Yadira Ruiz Villagra

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Dedicatorias.....	i
Agradecimientos.....	ii
Índice General y de Anexos	
Resumen.....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Justificación.....	5
II. OBJETIVOS.....	6
III. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. Desarrollo de planes de personal.....	7
3.2. Políticas de reclutamiento, selección y contratación.....	8
3.3. Acceso de las mujeres a los puestos de trabajo.....	11
3.4. Mujer y trabajo: Las leyes.....	13
3.5. Mujeres y hombres en empleo público de Nicaragua.....	15
3.6. Discriminación.....	18
3.7. Mujer y trabajo.....	19
3.8. Participación con equidad en la vida nacional.....	20
3.9. Convenios, declaraciones o convenciones.....	22
3.10. Relaciones de poder de género.....	27
3.11. Remuneración.....	30
IV. HIPÓTESIS.....	32
V. DISEÑO METODOLÓGICO.....	33
5.1. Área de estudio.....	33
5.2. Tipo de estudio.....	33
5.3. Universo de estudio.....	33
5.4. Muestra.....	34
5.5. Criterios de selección.....	34
5.6. Técnicas recolección de información.....	35

5.7. Matriz de descriptores.....	36
5.8. Sistema de variables e indicadores.....	38
VI. RESULTADOS.....	41
VII. ANÁLISIS.....	49
VIII. CONCLUSIONES.....	53
IX. RECOMENDACIONES.....	55
X. BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS	

Índice de Anexos

Anexo 1

Entrevista a Empleadores

Anexo 2

Entrevista a Empleados/as

Anexo 3

Lista de Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales
Municipio de Siuna.

Anexo 4

Glosario de términos

RESUMEN

La situación actual de la mujer en el área laboral se desconocía, por lo que se hizo necesario realizar una investigación con el objetivo de analizar los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el área urbana del municipio de Siuna.

Esta investigación se llevó a cabo en las organizaciones del municipio de Siuna y con 100 trabajadores de estas organizaciones tomando como muestra el 70% de las organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales y el 25% de trabajador@s, utilizando las técnicas de entrevista y cuestionario.

Según resultados obtenidos, las políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales son aplicadas por una minoría de empleadores. El 88% de los trabajador@s entrevistados consideran que existen obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la representación de la mujer en el campo laboral es representativa en las últimas décadas, gracias a la preparación profesional y aprobación de leyes en contra la discriminación a la mujer.

El 68 % de las delegaciones de las organizaciones gubernamentales están en manos de hombres. El 60% no está de acuerdo con la distribución de cargos en su organización. El 74 % de mujeres y el 72 % de hombres están ubicados en áreas laborales tradicionales.

Los empleadores de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales expresaron que no existe diferencia entre hombres y mujeres para desempeñar cualquier cargo dentro de la organización, la contratación de personal y promoción laboral dependen del nivel académico, capacidad y experiencia en el cargo vacante.

Esta investigación servirá para fortalecer la base de datos del centro de estudio e información de la mujer Multiétnica (CEIMM), La universidad de la regiones Autónomas de la costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) y l@s interesad@s en el tema.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se llevó a cabo, con el fin de conocer y analizar los factores que influyen en el acceso de la mujer a los puestos de trabajo en las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales de la zona urbana del Municipio de Siuna.

Hoy en día, se considera que hay mayor participación de los hombres en el campo laboral, con excepción del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y el Ministerio de Salud, donde el mayor porcentaje de sus emplead@s son de naturaleza femenina.

Uno de los grandes cambios en América Latina desde 1975 es el aumento de la mujer que busca un empleo remunerado.

La participación de la mujer nicaragüense en el mercado laboral a aumentado significativamente en los últimos años. (a partir del año 79). Este crecimiento se debe a:

- Aumento significativo de las mujeres jefas de hogar (50% en el área urbana; 33% en el área rural).

- Conflicto bélico que obligó la salida de la mano de obra masculina y se reemplazó por mano de obra femenina.

Existen normas jurídicas que deben garantizar la igualdad de todas las personas, en la vida diaria las mujeres están sometidas a tantas formas de discriminación. Muchas de sus necesidades no han sido incorporadas como

derecho o aunque ya estén consagradas por la ley en la práctica no se aplican ni se hacen efectivos.

A lo largo de la historia quienes elaboran y aplican o no aplican las leyes son los que tienen el poder de hacerlas.

Esta investigación contribuirá a obtener datos que reflejen la situación de la mujer trabajadora de las organizaciones de Siuna, los que ayudaran a promover estudios a personas, instituciones y organizaciones interesadas.

1.1 ANTECEDENTES

La vida institucional en el municipio de Siuna comenzó en 1936 con la Empresa Minera Luz Mine que era la más fuerte generadora de empleo dirigida por transnacionales que según algunas encuestas llegó a registrar aproximadamente un total de 1500 personas laborando para ella, con un mínimo porcentaje de mujeres, incluyendo la administración de un centro de salud que daba atención a sus trabajadores y resto de la población.

Esta empresa tuvo una duración de 30 años de exploración y explotación minera en el municipio. Posteriormente surgieron otros dueños que de acuerdo a ellos cambiaron su nombre, y hasta el 2 de noviembre de 1979 que esta empresa minera fue nacionalizada.

La mayoría de las mujeres ocuparon puestos en niveles bajos de conserjes, lavanderas y domésticas y en algunas ocasiones niveles intermedios como: cajeras, secretarias y contadoras.

En esas décadas ya existía el código del trabajo pero muy poco se aplicaba para beneficios de los empleados, en cuanto a la mujer embarazada era despedida de su trabajo sin gozar de prestaciones sociales.

En enero de 1967 se establece el Instituto de Seguridad Social en el municipio, quien asume la responsabilidad directa del hospital y a la vez pasa a controlar a las empleadoras existentes en cuanto a seguridad social se refiere de los que en ella laboran.

Pocas evidencias existen en esos períodos sobre las contrataciones de personal, ya que los archivos fueron trasladados hacia otros lugares y solo existe información verbal de personas que laboraron.

Aún así se determinan que los sistemas de contratación no eran muy exigentes como lo hacen a partir de la década de los noventa, donde si se necesitaba llenar una vacante el interesado presentaba su demanda y con poca documentación lograba ingresar a laborar a una institución o empresa.

En diagnóstico realizado por un grupo de defensores de los derechos de las mujeres en el triángulo minero, las mujeres asalariadas encuestadas, dijeron que no tienen las mismas oportunidades que tienen sus compañeros de trabajo varones. Señalan algunas diferencias como trato diferentes, menos salario, cargos menores, menos respeto, menores beneficios. (señales de humo, 1998)

En los tiempos actuales las oportunidades laborales son más difíciles y con mayores exigencias, que en algunos de los casos aunque se reúnan requisitos no se logra clasificar, ya que es mayor la demanda que la oferta.

Los movimientos de mujeres han venido realizando esfuerzos, para contribuir en el mejoramiento de vida de las mujeres y su familia. Sin embargo, ninguna organización de este municipio tiene un estudio sobre este tema de mucha importancia.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Se tiende a dar empleo a hombres y mujeres en ocupaciones diferentes, teniendo éstas una gama más limitada de ocupaciones, que además son de inferior remuneración y condición social que las de aquellos. A esta desventajosa situación se suma el hecho que, la crisis económica ha afectado más cualitativa y cuantitativamente a las mujeres, siendo mayor entre ellas, el índice de desempleo.

La posición de la mujer en la sociedad y en el mercado de trabajo se desconoce en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el Municipio de Siuna, sin embargo su participación ha sido significativa en las últimas dos décadas.

Por estas razones es de gran importancia este estudio sobre los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo en las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del área urbana en el Municipio de Siuna durante el periodo 2002 - 2003.

Con esta investigación se pretende fortalecer la base de datos socioeconómicos del centro de estudio e Información de la mujer Multiétnica (CEIMM), La universidad de la regiones Autónomas de la costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) y la población interesada para estudios posteriores. Puesto que no existe un estudio formal de este tema realizado por las Organizaciones competentes.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Analizar los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el Municipio de Siuna, durante el período 2002 – 2003.

2.2 Objetivos Específicos:

2.2.1 Identificar las políticas de reclutamiento, selección y contratación que las organizaciones utilizan para llenar vacantes.

2.2.2 Describir los principales problemas que dificultan a las mujeres el acceso a los puestos de trabajo.

2.2.3 Comparar el desempeño laboral de los hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Desarrollo de planes de personal:

El desarrollo de planes de personal requiere de tres pronósticos: requerimiento de personal, disponibilidad de candidatos externos y disponibilidad de candidatos internos.

Una vez que se proyectan las necesidades de personal el siguiente paso es crear un conjunto de solicitudes calificadas. Debe recordar que es ilegal discriminar a cualquier individuo con respecto al empleo debido a su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, (a menos que el sexo, la religión o el origen sean requisitos ocupacionales de la buena fe).

La selección inicial en la mayoría de las organizaciones empieza con una forma de solicitud. Casi todos los gerentes las utilizan para obtener antecedentes. Sin embargo, es posible utilizar los datos de las formas de solicitud para realizar predicciones sobre el desempeño futuro del aspirante. Por ejemplo, las formas de solicitud a sido utilizada para predecir el tiempo en el trabajo, el éxito y el robo por parte de empleados.

La planeación y reclutamiento del personal influyen directamente en el compromiso del empleado. Esto se debe a que el compromiso depende de contratar a empleados que tengan aptitudes para hacer bien el trabajo. Cuanto más calificados sean los aspirantes que se tienen más alto serán los criterios de selección. Una vez que se tenga un conjunto de aspirantes calificados, se pide proceder a elegir a los mejores. (Dessler, 1996 pág. 148)

3.2 Políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal:

El propósito del reclutamiento del personal es formar un grupo de candidatos lo bastante numeroso como para que los gerentes puedan elegir a los empleados calificados que necesitan, buscando los talentos más destacados y así se busca personas que puedan ocupar puestos específicos en las organizaciones. (Stoner, 1996, pág. 415)

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (Chiavenato, 1997, pág. 166)

3.2.1 Factores situacionales que influyen en la integración del personal:

Las numerosas leyes y reglamentaciones que afectan diariamente a la integración de personal; las condiciones económicas, la oferta y la demanda de profesionales fuera de la empresa. También factores internos influyen en la integración del personal, entre ellos pueden citarse como por ejemplo, las metas organizacionales, las tareas, la tecnología, la demanda de oferta de administradores/as dentro de ésta, el sistema de compensación y políticas de diversos tipos. Es probable que la habilidad para las relaciones humanas sea de vital importancia. La eficaz integración de personal supone el reconocimiento de muchos factores situacionales externos. Los factores internos influyen en la integración de personal en diversos grados. (Stoner, 1996, pág. 386)

3.2.2 Reclutamiento externo de recursos humanos:

Es externo cuando al existir determinada vacante una institución u organización intenta llenarlos con personas extrañas, candidatos/as externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. (Chiavenato, 1997, pág. 175)

Técnicas de reclutamiento externo:

- Avisos de candidatos/as que se presentan espontáneamente o que provienen de otros reclutamientos.
- Presentación de candidatos/as por parte de los funcionarios de la empresa.
- Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- Contratos con sindicatos y asociaciones gremiales.
- Contratos con las universidades, escuelas, organizaciones estudiantiles, directores académicos, centro de integración, empresas, otras.
- Conferencias y charlas en las universidades y escuelas.
- Avisos en diarios revistas, etc.
- Agencia de reclutamiento.
- Viajes para reclutamiento en otras localidades.

(Chiavenato, 1997, pág. 175)

3.2.3 Selección del personal:

La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo, o en sentido más amplio, escoger entre l@s candidat@s reclutad@s a l@s más adecuad@s, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia del rendimiento del personal. (Chiavento, 1997, pág. 185)

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posea respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección del personal para ese cargo. (Chiavenato, 1997, pág. 185)

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender a trabajar, la selección no sería necesaria pero hay enorme gama de diferencias individuales tanto físicas (estructura, peso, sexo, complexión física, fuerza, agudeza visual, auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, etc.) las cuales llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella una vez aprendida. El proceso selectivo debe suministrar no sólo un diagnóstico, sino también un pronóstico, respecto de esas dos variables. (Chiavenato, 1997, pág. 186)

3.2.4 Integración de personal:

Se define como cubrir y mantener cubiertos los puestos de la estructura organizacional. Este objetivo se cumple al identificar los requerimientos de la fuerza de trabajo, realizar un inventario del personal disponible y reclutar, seleccionar, contratar, ascender, evaluar, planear las carreras, remunerar y capacitar o desarrollar en algunas otras formas tanto a los/as candidatos/as como a los titulares de los puestos, para que puedan cumplir con sus tareas de un modo eficaz y eficiente. (Kootz, 1995, pág. 356)



3.3 Acceso de las mujeres a los puestos de trabajo:

Hay tres explicaciones entrelazadas del reducido número de mujeres en cargos con poder decisorio en América Latina y en Caribe. La primera es estructural: El hecho de que la mujer esté en una posición de desigualdades frente al hombre en el mercado de trabajo y la sociedad significa que tiene menos oportunidades que el hombre, de convertirse en dirigente por sus propios méritos. Una segunda explicación se basa en la forma en que las funciones características del género de la mujer determinan su propia elección en cuanto al trabajo y al criterio con que la juzgan sus compañeros. La patente discriminación de las aspirantes al liderazgo constituye una tercera explicación. (Lavinias y Pereira, 1997, pág. 14)

3.3.1 Tendencia estructural: La poca representación de la mujer en cargos de nivel decisorio se atribuye a su escasa presencia en las redes de poder de las que surgen y se reclutan dirigentes. Es difícil medir las redes del liderazgo con estadísticas porque suelen ser informales. La posición de la mujer en la sociedad y el mercado de trabajo ofrece una indicación aproximada de sus oportunidades para formar parte de las redes de liderazgo. Esta posición se da en cuatro campos: tasas de actividad económica, educación, segregación ocupacional y diferencias salariales. El análisis indica que aunque la mujer sigue ocupando una posición desventajosa en relación con el hombre, su situación está mejorando. Eso debe traducirse en mayores oportunidades de liderazgo a largo plazo.

Las bajas tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo formal, no significan que la mujer no trabaje. Gran parte de su trabajo no se cuenta en las estadísticas oficiales. Por ejemplo, las empleadas de servicios domésticos y las trabajadoras en actividades del sector informal o en pequeñas empresas manejadas desde la casa, se consideran económicamente inactivas. Estas trabajadoras están muy alejadas de las redes del poder. (Lavinias y Pereira, 1997, pág. 14)

En cuanto a la educación, ciertos campos de estudio siguen siendo predominantemente masculinos o femeninos. La educación está dominada por mujeres, y la ingeniería por hombres. Sin embargo, campos como la administración de empresas y derecho están integrados por mujeres. (Lavinias y Pereira, 1997, pág. 15)

La segregación ocupacional por género es tanto horizontal, las mujeres se concentran en ciertas industrias, como vertical dado que se encuentran en trabajos mal remunerados. Más de 80% de los sastres, maestros de primaria, secretaria, telefonistas y telegrafistas, profesionales de enfermerías y recepcionistas son mujeres. (Lavinias y Pereira, 1997, pág. 16)

3.3.2 Oportunidades profesionales para las mujeres:

Las mujeres han conseguido en las últimas décadas significativos progresos en la obtención de puestos organizacionales de alta responsabilidad. Entre las razones de ello destacan la expedición de leyes sobre las prácticas de empleo correctas, el cambio en las actitudes sociales hacia las mujeres en los centros de trabajo y el deseo de las empresas de proyectar una imagen favorable asignando puestos administrativos a mujeres calificadas. (Stoner, 1996, pág. 388)

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo es pues, un paso importante y decisivo, pero no el único medio en la lucha por su liberación, ya que al mismo tiempo es necesario que se transforme el concepto actual de trabajo alienado y se creen las bases para que desaparezca la actual opresión y marginación de la mujer dentro del hogar.

"La discriminación surge de que se considera que la educación de la mujer tiene una utilidad económica menor, puesto que los hombres y las mujeres, no son iguales en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta visión sobre la utilidad económica relativa de la educación de hombres y mujeres resulta

significativamente reforzada por la propia educación. Los sistemas educacionales que se aplican en las instituciones correspondientes, reflejan las estructuras dominantes en cuanto a la situación de hombres y mujeres en una sociedad determinada. En muchas regiones del mundo, las escuelas continúan enseñando lo que se espera de la mujer, que desempeñe un papel pasivo en la sociedad y un papel más activo en el hogar. (Roig, 1981, pág. 47)

3.4 Mujer y trabajo: las leyes

Quizás es el mundo del trabajo donde se hace más patente la contradicción entre las leyes que regulan la vida laboral de las mujeres y su puesta en práctica. La mayoría de las legislaciones occidentales, aunque no acepten ninguna discriminación para las mujeres, chocan con las medidas que toman los empresarios en el sector privado y con las actitudes tradicionales que presionan sobre las mujeres para que conduzcan su vida hacia el rol exclusivo de esposas y de madres.

Hay países en los que, por ejemplo existe una legislación laboral que, en abstracto, es favorable a la igualdad de oportunidades entre los sexos. Pero las empresas privadas se acogen muchas veces a sutilezas y ambigüedades que se desprenden de algunas reglamentaciones y convenios colectivos. Algunos de ellos todavía sitúan a la mujer en rango inferior a su rendimiento, e incluso a su capacidad y competencia profesional, con el fin de que su salario sea inferior al de sus compañeros varones.

La idea patriarcal de que "el trabajo es cosa de hombres" a penetrado en el mundo de las relaciones laborales y es difícil combatirla incluso entre las propias mujeres, puesto que se les ha conformado a través de la educación y los modelos culturales impuestos, hacia el matrimonio, y el hecho de que su sueldo siempre va a ser adicional dentro de la economía familiar.

Incluso existen legislaciones que excluyen a las mujeres de algunos trabajos considerados peligrosos, sin analizar el porqué de su peligrosidad y sin tener en cuenta que estos trabajos también son peligrosos para los hombres. Detrás de estas leyes priva el concepto tradicional de la galantería y la idea de la debilidad de la mujer. Subyacen también actitudes proteccionistas y paternalistas al conceder un estatuto aparte a la mujer en razón de su maternidad. Muchas empresas privadas optan desde un principio por no contratar a mujeres casadas, ya que cada vez que tienen un hijo hay que concederles un largo permiso, e incluso un período de excedencia. (Roig, 1981, pág. 48)

Según Braig, las mujeres que emigran de las zonas rurales a la ciudad son empleadas, dada su total falta de preparación, en los trabajos peor pagados (incluso en relación con los emigrantes varones).

Existen patrones sociales y culturales que hacen que las empresas prefieran contratar a hombres o que hacen que se paguen salarios menores a mujeres. Asimismo las mujeres tienen menores posibilidades de educación, capacitación y amplificación de habilidades, lo que les limita sus oportunidades de trabajo. Su inserción al trabajo muchas veces significa una triple carga: su trabajo doméstico, su trabajo asalariado o por cuenta propia y su aporte en la vida social o a la organización.

Nicaragua se encuentra en una situación crítica con respecto al mercado de trabajo causado por las políticas de ajustes estructurales. El sector formal de la economía no tiene la dinámica como para generar suficiente empleo. Se prevé una aceleración del proceso de informalización del mercado de trabajo y un agravamiento de las condiciones de vida de la población en general, los cuales tienen una mayor repercusión en la mujer. Muchas mujeres ya se han visto obligadas a abandonar las áreas en que trabajan (salud, educación) por los bajos salarios y los recortes de personal. También en el sector de apoyo

administrativo y de servicios hay muchos despidos que afectan sobretodo a las mujeres. (Braig, 1996, página 96 y 97)

3.5 Mujeres y hombres en empleo público de Nicaragua:

Nicaragua no es la excepción, las mujeres viven en situación de desventajas social con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hechos que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social. Por ejemplo: Si usted va a una institución pública a solicitar un servicio o hacer una gestión seguramente lo atiende una mujer, pero en el momento en que aparezca algún obstáculo para su gestión y deba recurrir a una "instancia superior", no será ninguna sorpresa que lo atienda un hombre. En la actualidad eso es lo más común y constituye un reflejo de la presencia de factores de discriminación hacia las mujeres a la hora de elegir personas para ocupar cargos de dirección. En las instituciones con mayor peso de empleo femenino, las mujeres tienen poco acceso a posiciones de dirección, especialmente cuando se trata del nivel alto. (Braig, 1996, pág. 97)

El Código del trabajo de nuestro país Nicaragua (arto.138, 1997, pág. 41), señala que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizado en este código y demás leyes sobre la materia en igual condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.

En el caso de trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducido o de tiempo limitado. (código del trabajo de Nicaragua. arto. 139,1997, pág. 41)

3.5.1 Aporte de mujeres mejora el ingreso en el hogar:

Las mujeres han incrementado los índices nacionales de la población económicamente activa (PEA) en los últimos diez años, situación que ha dado lugar para que el ingreso que obtiene contribuya a mejorar el nivel de vida en el hogar. (La Prensa, agosto 2002, pag. 2.)

3.5.2 El empoderamiento :

Según el CEIMM/URACCAN, 2003, el empoderamiento es una estrategia impulsada por el movimiento de mujeres para lograr cambio de sus vidas y generar procesos de transformación de las estructuras sociales.

Empoderarse significa que las personas adquieran el control de sus vidas, lograr la habilidad de hacer cosas y definir su propia agenda.

Las principales dimensiones del empoderamiento son:

- La participación
- La concientización

Tradicionalmente en los estudios sobre las mujeres como en varios objetos de estudio de las ciencias sociales, se ha distinguido entre la esfera pública y privada. La primera de predominio masculino y exclusión de la mujer, la segunda definida como el ámbito de lo femenino. Pero esta representación social dicotómica está hoy muy cuestionada y requiere de ser superada. (CEIMM/URACCAN, 2003, s/pág.)

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha sido el resultado de políticas explícitas para apoyar la inserción de la mujer. Muchos de los logros fueron más bien resultados de procesos exógenos que de estrategias especialmente dirigidas a hacer partícipe a la mujer. (Braig, 1996, pág. 11)

3.5.3 Causas de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo

Las causas de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo son:

- El proceso de urbanización
- El cambio tecnológico
- La expansión masiva de la educación
- La creciente necesidad de contar con más de un ingreso
- La feminización de pobreza (mujeres jefas de hogar)
- La planificación familiar

(Braig, 1996, pág. 11)

La constitución política de Nicaragua arto. 82 numeral 1 expresa claramente que: *Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.* **(Constitución política de Nicaragua, pág. 23)**

La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, ni despedidas durante éste o en el periodo post natal todo de conformidad con la ley. **(Constitución política de Nicaragua arto. 74, 2000, pág. 22)**

Según Braig (1996, pág. 21) afirma que no es lo mismo ser una mujer líder en un campo determinado que ser hombre líder en ese mismo campo, porque a las mujeres se les toma automáticamente como representantes de las mujeres, se les pone a prueba y se les exige que demuestren que son mejores que los hombres. De ahí con frecuencia su comportamiento sea más

forzado, más cuidadoso, menos audaz o arriesgado. Tiene mucho más que perder que un hombre en esa misma situación. Los hombres sólo se equivocan en cambio las mujeres fallan y confirma la tesis de que no son iguales a los hombres.

3.6 Discriminación

Según Braig, se pueden distinguir diferentes formas de discriminación a la mujer y define discriminación: como toda distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social y otros criterios designados que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.

Discriminación de facto: esta expresión jurídica digna de la existencia de una discriminación en la realidad o en la práctica. Por ejemplo, cuando no se contrata sistemáticamente a mujeres para cubrir vacantes de puestos calificados de "trabajos masculinos", a pesar que la ley exija la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres. (Braig, 1996, pág.19)

Discriminación de jure: con esta expresión jurídica se designa la exigencia de una discriminación en el derecho. Por ejemplo, una cláusula del código civil que restrinja el derecho de la mujer a ser parte de un contrato o un artículo del código del trabajo según el cual la mujer percibirá una remuneración inferior al hombre. (Braig, 1996, pág.19)

Discriminación indirecta: se trata de modos de proceder o de reglas que parecen neutrales pero que, en la práctica, surten efectos discriminatorios para una determinada categoría o sexo. (Braig, 1996, pág.19)

La preocupación por erradicar de las empresas todo tipo de discriminación en función del sexo en oportunidades de empleo, en distribución de tarea, de salarios e incentivos y en promoción a puestos de mayor nivel económico y responsabilidad - ha incrementado, de hecho, la presencia de mujeres en dichas empresas. Este es un proceso acumulativo, pues el saber que cuentan con mayores oportunidades empuja a las mujeres a aceptar mas responsabilidades y a responder mejor a ellas. (Escario, 1998, pág. 172)

3.7 Mujer y trabajo:

Según Roig, (1981,pág. 44) Trabajar fuera de casa en una sociedad como la nuestra, que codifica rígidamente la diferencia entre lo "exterior y lo interior", representa un paso importante en la lucha por la liberación de la mujer.

3.7.1 Más horas, menor remuneración, menos oportunidades:

El resultado de diversos informes recogidos por las Naciones Unidas y hechos públicos en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer, se refleja, entre otras cosas, que en muchos países en desarrollo las mujeres constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo, normalmente en el sector agrícola: Cuando en esos países hay industrias que han de emplear mano de obra abundante y evidentemente barata recurren, en un porcentaje muy elevado a las mujeres, mientras los trabajos cualificados son destinados a los hombres. Las emigrantes femeninas de la zona rural a la ciudad experimentan un nivel ocupacional más bajo, una jornada de trabajo más larga, una remuneración más reducida y peores condiciones de vida.

Se tiende a dar empleo a hombres y mujeres en ocupaciones diferentes, teniendo las mujeres una gama más limitada de ocupaciones, que, además, son de inferior remuneración y condición social que las de los hombres. A esta desventajosa situación se suma el hecho de que en estos países la

crisis económica ha afectado más cualitativa y cuantitativamente a las mujeres, siendo mayor entre ellas, el índice de desempleo. (Roig, 1981, pág. 44)

Cuando la mujer se ha integrado en la vida laboral, se le han dado puestos subalternos y encomendados tareas que en cierta forma son una continuación de las labores caseras: enfermera, secretaria, maestra, tareas manuales rutinarias, donde la creatividad apenas tiene cabida, ha sido norma en la sociedad industrial. (Roig, 1981, pág. 45)

Algunas empresas emplean mayoritariamente mano de obra femenina, ya que la igualdad de salarios entre hombres y mujeres es todavía hoy por hoy una utopía.

Según informe recogido por las Naciones Unidas (1981), El burgués Decimonónico consideraba un desprestigio social que su mujer trabajase fuera del hogar. Sin embargo paradójicamente aceptó como algo natural que la mujer proletaria realizase trabajos agotadores y soportara jornadas laborables inhumanas en los talleres o fábricas, en el campo, puesto que su mano de obra barata y mal considerada, era necesaria para la economía de los Estados. (Roig, 1981, pág. 44)

3.8 Participación con equidad en la vida nacional

Según Martínez, (1993, pág. 10). La igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres está reconocida en la Constitución Política de la mayoría de los países Latinoamericano. Muchos de ellos también han ratificado como, la declaración de las Naciones Unidas en 1979 sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

Las investigaciones abocadas a mostrar la presencia social de la mujer en Latinoamérica, durante la década de los 80, coinciden afirmar que el modo de integración de las mujeres en el desarrollo de sus países estuvo signado por la adquisición de mayores y más diversas responsabilidades en el ámbito familiar y público, y por el escaso o nulo reconocimiento social y político del esfuerzo desempeñado por ellas. (Martínez, 1993, pág. 12)

En Nicaragua la mujer se ha ido insertando a las diferentes labores con más fuerza a raíz del año 79, cuando se da el triunfo de la revolución sandinista, aumentando su presencia en las labores productivas, en las diferentes instituciones y organismos, hasta alcanzar diferentes puestos en los años 90, entre ellos, la Presidencia de la República por la Sra. Violeta viuda de Chamorro, la Presidencia del Consejo Supremo Electoral por la Lic. Rosa Marina Zelaya, entre otros.

Hoy en día las mujeres quieren o necesitan trabajar una buena parte de su vida, grandes grupos femeninos se han ubicado en:

- sectores informales de la economía, especialmente en los segmentos de más baja productividad y de menor ingresos.
- la mayoría de mujeres siguen concentrada en un grupo limitado de oficio y profesiones.
- están mal remuneradas.
- las mujeres se ven más afectadas por el desempleo. (Braig, 1996, pág. 9)

3.8.1 Presencia de los intereses femeninos en los intereses generales:

Es importante que las políticas hacia la mujer conjuguen intereses generales e intereses femeninos. Se trata de dar presencia a las necesidades de las mujeres en toda cuestión nacional, como un derecho. (Martínez, 1993, pág. 23)

En 1988 el 32.3% de la población económicamente activa (P.E.A) era femenina, es decir, de cada tres trabajadores una era mujer. Si consideramos la población económicamente inactiva (P.E.I) compuesta por aquellas que declaran no buscar incorporarse a alguna actividad económica por que consideran que no encontrarán trabajo dada la oferta y sus capacidades, resulta que la proporción de la mujer en esta situación duplica la de los hombres (2%). El porcentaje de mujeres que manifiestan no estar dispuestas para realizar trabajo extradoméstico era del 65.7%. De ellas 44.5% se dedicaban a los quehaceres del hogar, 20.5% a los estudios y 2.7% se encontraban en otras situaciones. **(Martínez, 1993, pág. 30 y 31)**

Entre 1979 a 1988 la proporción de mujeres profesionales y técnicas se incrementó de 37.5 a 41.2%, lo que muestra una tendencia al descenso relativo de la participación de los hombres en esta categoría ocupacional. **(Martínez, 1993, pág. 32)**

3.9 Convenios, Declaraciones o Convenciones:

Existen convenios, declaraciones o convenciones adoptados por las Organizaciones de Naciones Unidas y por la Organización de Estados Americanos que contemplan diversos aspectos relativos a los derechos específicos de las mujeres entre los que están los siguientes:

3.9.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: este pacto se adoptó por la asamblea general de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor 10 años después.

Los principales derechos reconocidos por el PIDESC son:

- El derecho a trabajar
- El derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
- Derechos sindicales y a huelgas.
- Derecho a la seguridad social.

- Derecho de toda persona a una protección especial de la familia, la madre y el niño.
- Derecho a un nivel de vida digna, incluyendo a un derecho mínimo a la vivienda y a la alimentación.
- Derecho a la salud
- Derecho a la educación y a la enseñanza.
- Derecho a participar en la vida cultural y gozar de los beneficio del progreso científico y de sus aplicaciones. **(Derechos Humanos, 2003, pág. 44)**

Recordando la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derecho y del respeto de la igualdad humana, que dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar a su país y a la humanidad.

En su situación de pobreza, la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como la satisfacción de otras necesidades.

Para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. **(Derechos de las mujeres, 2003, pág. 5,6 y 7)**

Derechos protegidos

1. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
2. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades

3. consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.
4. El derechos a que se le respete su vida
5. El derecho a que se le respete su integridad física, psíquica y moral
6. El derecho a la libertad y a la seguridad personal
7. El derecho a no ser sometidas a torturas
8. El derecho a que se respete la dignidad inherente su persona y que se proteja a su familia
9. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley
9. El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. **(Derechos de las mujeres, 2003, pág. 27 y 28)**

Arto. 6 Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Arto. 7 Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) una remuneración que proporcione como mínimo a todo los trabajadores:
 - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

⇒ Condiciones de existencias dignas para ellos y para sus familias conforme con las disposiciones del presente pacto.

b) La seguridad y la higiene en el trabajo.

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

d). El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. **(Derechos Humanos, 2003, pág. 47 y 48)**

3.9.2 Capítulo V: Los Derechos Laborales

Se establece constitucionalmente la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por treceavo mes, estabilidad en el trabajo, igualdad de oportunidades para ser promovido, seguridad social, derecho de la huelga, derecho a la formación cultural, científica y técnica de los trabajadores, a elegir y a ejercer libremente su profesión u oficio. **(Estado de Derecho, 2003, pág. 17 y 18)**

3.9.3 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer

Esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 7 de noviembre de 1967. Considera que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, ya que impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de su país en condiciones de igualdad con el hombre y constituye un obstáculo para su pleno desarrollo y las posibilidades de servir a la humanidad. **(Silva. S. año, S pág.)**

3.9.3.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado los siguientes Convenios en relación con la mujer trabajadora:

3.9.3.2 Convenio No. 100 adoptado en 1951 y ratificado por Nicaragua en 1967. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El presente Convenio establece la obligación de promover y garantizar la aplicación del principio de salario igual por trabajo igual.

El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último. La expresión igualdad de remuneración designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto sexo. (Silva, A. , s/ año, s/ pág.)

3.9.3.3 Convenio No. 111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación: ratificado por Nicaragua en 1967.

Este convenio obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trabajo en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

A estos efectos el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en empleo y ocupación; o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga los mismo efectos, que podrá ser especificada por el Estado interesado previa consulta con las organizaciones de empleadores, trabajadores u otras apropiadas.

Los términos empleo y ocupación incluyen el acceso a medio de formación profesional, la admisión en el empleo, las ocupaciones y las condiciones de trabajo. No serán consideradas como discriminatorias, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. (Silva, A.,s/ año, s/ pág.)

3.10 Relaciones de poder de género (ámbito público y privado)

Según Córdoba, la cultura patriarcal a distorsionado la visión de las mujeres, impidiéndoles reconocerse como iguales y como pares en las diferencias sociales, étnicas, religiosas y políticas. Construidas como idénticas, no logran romper totalmente la estructura patriarcal que las coloca en la rivalidad: "Un cuerpo de mujer no garantiza un pensamiento de mujer". Y también muchas mujeres juntas pueden no garantizar pensamientos de mujer. Las mujeres pueden desaparecer en la más perfecta visibilidad. Un pensamiento de mujer puede nacer solamente de la conciencia de la necesidad de otras mujeres. Este pensamiento es producto de relaciones si se alcanza a comprender esto, todo el resto es estrategias.

La poca representación en políticas es la resultante de múltiples variables que han creado las condiciones objetivas para el marginamiento de las mujeres en las esferas públicas. La democracia no será real mientras un gran contingente de mujeres permanezcan en la pobreza, en el atraso tecnológico, en situaciones de violencias y abusos, en la imposibilidad de acceder a la toma de decisiones y representación política y civil. La democracia será realidad para las mujeres en el momento en que podamos ejercer plenamente la ciudadanía, apropiarnos del campo cultural y armar el derecho a la diferencia.

En primer lugar, se encuentran las resistencias culturales de los hombres y las mujeres que obstaculizan el ejercicio de los derechos políticos y civiles,

de las mujeres y su participación en los procesos de toma de decisiones. Aun los hombres son considerados los más apropiados para entregar orientaciones generales de estrategias, dirigir y tomar decisiones. Mientras las mujeres se ocupan de apoyar la realización de las acciones que se tomen, buscan pasar desapercibidas, no debatir ni dirigir.

En segundo lugar se encuentran las costumbres institucionales que le confieren al hombre y la mujer roles disímiles. A la mujer no se le asignan cargos directivos aduciendo que, en su lógica, imperan los sentimientos y la efectividad, se le asignan funciones y roles en la esfera privada, a su vez al hombre se le atribuye una lógica racional, lo cual lo haría más apto para dirigir y desempeñar cargos directivos. (Córdoba, 2000, s/ pág.)

“Una de las mayores dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras..., es la falta de servicios de cuidados de niños y ancianos que sean accesible y compatibles con sus jornadas laborales”.(Muñoz, 2000, pág. 3)

Todavía ocurre discriminación por razones de sexo con impunidad en gran parte de LAC (América Latina y el Caribe), que perjudica a las mujeres en todos los medios, pero la situación está mejorando. Como se indicó antes, la discriminación directa es la principal causa de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La discriminación es también un factor importante para mantener a la mujer fuera de las redes de poder informales donde se reclutan a los dirigentes.

Sin embargo, la naturaleza de la discriminación está cambiando. Las formas contemporáneas de discriminación suelen ser indirectas, como la preferencia por ciertas cualidades que siempre se han relacionado con los hombres en la búsqueda de empleo.

Además muchas organizaciones públicas y privadas han aceptado el principio de la igualdad de oportunidades por lo menos de palabra.

Las leyes contra la discriminación, en lugar de mejorar las condiciones de la mujer reflejan el progreso alcanzado. No es seguro que la ley sirva de factor disuasivo por que la mayoría de los incidentes de discriminación por razones de sexo quedan sin enjuiciarse. (Htun, 1997, pág. 19)

¿Qué se puede hacer?

La falta de poder de la mujer emana de tres fenómenos interrelacionado: La posición de desigualdad de la mujer en la economía y la sociedad; las decisiones individuales y las expectativas sociales basadas en las funciones características del género al que pertenece la mujer, y la discriminación por razones de sexo. Aún así, esos obstáculos no son insalvables. Las políticas de acción afirmativas tienen la posibilidad de reducir las barreras que impiden el ascenso de la mujer a la cumbre y amplían sus oportunidades de acceso al poder. (Htun. N. M. 1997, pág. 19 y 20)

"La mera existencia de mujeres en puestos de toma de decisiones no siempre conduce a la introducción de cambios en las leyes y políticas a favor de la mujer". (Htun. 2000, pág. 2)

3.10.1 Preferencia por razones de género:

Las políticas sobre preferencias por razones de género, se enfoca a la mujer que ya está cerca de las redes de poder, pero excluidas de los cargos directivos.

- Estrategia de ampliación del grupo: tiene por objetivo incrementar el número de mujeres capaces de competir para cargos de directivos.
- Preferencia por razones de género: son las formas más polémicas de acción afirmativa porque intervienen en los mecanismos de selección para el

liderazgo, aunque no tan drásticamente como los cupos. Para dar trato preferencial a la mujer, se puede introducir el género como criterio en las decisiones sobre empleo y ascenso. Esta es la forma más común de acción afirmativa practicada en compañías privadas y universidades de los Estados Unidos. (Cappellin 1997, pág. 21)

- Cupos de liderazgo: son temas de acalorados debates en LAC, en que los proponentes alegan en que son el único mecanismo factible para que la mujer tenga más presencia en la adopción de decisiones a corto plazo y que las mujeres puedan llegar al liderazgo sin asistencia artificial.

- Debates sobre cupos: los defensores del sistema de cupos afirman que estos son la mejor forma de asegurarse de que la igualdad ante la ley se traduce en igualdad de facto de hombres y mujeres al garantizar la representación de la mujer en el liderazgo en el futuro inmediato. (Cappellin, 1997, pág. 22 y 23)

3.11 Remuneración:

La mayoría de los gerentes agrupa los puestos similares en grado de salario o niveles con fines de remuneración. Estos grados están integrados por puestos de dificultad o importancia aproximadamente igual de acuerdo con lo determinado con su valuación. (Dessler, 1996, pág. 436)

El arto. 85 del Código del trabajo de la República de Nicaragua expresa que todo trabajador/a tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el/la trabajad@r por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. (Código del trabajo, pág. 28)

El desarrollo de un plan de compensación para el personal ejecutivo, gerencial y profesional se complica por el hecho de que factores como el desempeño y la creatividad deben tener preferencias sobre factores estáticos como las condiciones de trabajo. Por tanto los índices del mercado, el desempeño, los incentivos y prestaciones desempeñan un papel mucho mayor que la valuación del puesto para estos empleados. (Dessler, 1996, pág. 437)

IV. HIPÓTESIS

1. Las políticas de reclutamiento, selección y contratación del personal en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales no se realizan de acuerdo a la capacidad intelectual de las personas, sino que obedece a un sistema patriarcal, lo que ha repercutido en la poca representación de la mujer en cargos de nivel decisorio, existiendo la segregación ocupacional por género en donde las mujeres se concentran en trabajos mal remunerados y de baja clase.

2. Existencia de una patente discriminación directa e indirecta que perjudica a las mujeres para el acceso a los puestos de trabajo.

3. Tanto las mujeres como los hombres de las organizaciones del municipio de Siuna, tienen la misma capacidad para desempeñar cualquier cargo de manera eficiente, si tienen el nivel académico que demanda el cargo.

V. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Área de estudio:

Este estudio se realizó en las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del área urbana en el Municipio de Siuna, el cual está ubicado en el triángulo Minero, en la Región Autónoma del Atlántico Norte de Nicaragua, limitando al norte con el Municipio de Bonanza, al sur con los Municipios de Paiwas y Río Blanco, al este con los Municipios de Rosita, Prinzapolka y Cruz de Río Grande, al oeste con los Municipios de Waslala y el Cuá Bocay.

5.2 Tipo de estudio:

El estudio es de tipo descriptivo, de carácter Cualicuantitativo y retrospectivo, de corte transversal, comprendido entre los años 2002 - 2003, y está dirigido a investigar los factores que dificultan a las mujeres el acceso a los puestos de trabajo en las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del área urbana en el municipio de Siuna.

5.3 Universo del estudio:

El universo del estudio fue de treinta (30) Organizaciones existentes en el sector urbano del Municipio de Siuna, de las cuales dieciséis (16) son Gubernamentales y catorce (14) no Gubernamentales.

Trescientas setenta y seis (376) mujeres y trescientos veinte (320) hombres que laboran en estas Organizaciones, desglosado de la siguiente manera. Trescientos y una (301) mujeres y doscientos cincuenta y nueve (259) hombres trabajadores en las organizaciones gubernamentales. Setenta y cinco mujeres (75) y sesenta y un (61) hombres empleados en las Organizaciones no Gubernamentales.

5.4 Muestra:

De las treinta (30) Organizaciones existentes en el Municipio de Siuna, se tomó para la muestra veinte y una (21) Organizaciones, que corresponde al 70%, de las cuales once (11) son gubernamentales y diez (10) no Gubernamentales.

De las trescientas una (301) mujeres y doscientos cincuenta y nueve (259) hombres trabajadores de las Organizaciones Gubernamentales y setenta y cinco (75) mujeres y sesenta y un (61) hombres que laboran en las Organizaciones no Gubernamentales, la muestra fue el 25% que equivale a setenta y cinco (75) mujeres y sesenta y cinco (65) hombres de las Organizaciones Gubernamentales, diecinueve (19) mujeres y quince (15) hombres de las Organizaciones no Gubernamentales.

5.5 Criterios de Selección:

El criterio de selección se realizó por muestreo no probabilístico por conveniencia (selección intencional), que consistió en la elección de personas a entrevista tomando en cuenta para esta elección, el sexo, la

organización donde trabajo, el cargo que desempeña y la accesibilidad a la información y disponibilidad de las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales que brindaron la información.

5.6. Técnicas de recolección de información:

La investigación de campo consistió en la aplicación de entrevistas. Una dirigida a l@s representantes o empleadores/as, y a emplead@s de las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del área urbana en el Municipio de Siuna, con preguntas abiertas y cerradas, donde el orden y sucesión y su formulación no estaba establecida de manera rígida.

Otra técnica utilizada fue la revisión bibliográfica, a través del análisis de contenido. Otros documentos que se utilizaron fueron: folletos y periódicos.

En función de la información que se recolectó, se procedió a procesar y sintetizar la información, haciendo uso de los programas de Excel para la elaboración de cuadros, tablas y gráficas y Word para el levantamiento de texto.

5.7 MATRIZ DE DESCRIPTORES:

OBJETIVOS	ÍTEMES	FUENTES	TÉCNICAS
<p>Identificar las políticas de reclutamiento, selección y contratación que las organizaciones utilizan para llenar vacantes</p>	<p>¿Cuáles son las políticas de reclutamiento, selección y contratación que las Organizaciones aplican?</p> <p>¿Qué cargos ocupa la mujer en esta organización?</p> <p>¿Qué cargos ocupa el hombre en esta organización?</p> <p>¿Cuál es el nivel de escolaridad de las trabajadoras de esta organización?</p> <p>¿Esta usted de acuerdo con las políticas de reclutamiento, selección y contratación que esta organización utiliza?</p>	<p>Entrevistas a empleadores Emplead@s.</p>	<p>Entrevistas. Análisis documental</p>
<p>Describir los principales problemas que dificultan a las mujeres el acceso a los puestos de trabajo.</p>	<p>¿Cumple esta organización con los derechos de la mujer establecidos en la constitución política y el código laboral de Nicaragua?</p>	<p>Entrevistas a empleadores Emplead@s</p>	<p>Entrevistas. Análisis documental</p>

	<p>¿Considera usted que la mujer debe tener el mismo salario que el hombre al desempeñar el mismo cargo?</p> <p>Cree usted que la mayoría de las mujeres están concentradas en áreas laborales tradicionales y mal remuneradas? Por qué?</p>		
<p>Comparar el desempeño laboral de los hombres y mujeres dentro de las organizaciones</p>	<p>Qué opina respecto al desempeño laboral del hombre en su institución?</p> <p>¿Qué opina respecto al desempeño laboral de la mujer en su institución?</p> <p>¿Qué opina de representación de la mujer en el campo laboral?</p> <p>Por qué cree usted que la mayoría de las mujeres están concentradas en áreas laborales tradicionales y mal remuneradas.</p>	<p>Entrevistas a empleadores Emplead@s</p>	<p>Entrevistas. Análisis documental</p>

SISTEMA DE VARIABLES E INDICADORES

Sobre la base de las hipótesis se definieron las siguientes variables e indicadores que nos guiaron en la elaboración de los instrumentos, su procesamiento y análisis.

No.	VARIABLES	INDICADORES	Técnica
1	Políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal	reclutamiento de personal Requisitos para llenar vacantes Criterios de selección y contratación de personal	Entrevista
1.1.	Distribución de cargos en las organizaciones	Cantidad de mujeres y hombres trabajadores/as en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales	Entrevista
1.2.	Tipos de contratos de trabajadores/as	% de trabajadores/as con contratos permanentes % de trabajadores/as con contratos temporales.	Entrevista
1.3.	Edad de las mujeres trabajadoras	% de mujeres de 18 a 25 años de edad % de mujeres de 25 a 35 años % de mujeres de 35 a mas años de edad	
1.4.	Estado civil de las trabajadoras	% de mujeres casadas % de mujeres solteras % de mujeres acompañadas	

1.5.	Nivel académico de las trabajadoras	<p>% de mujeres con estudios de primaria</p> <p>% de trabajadoras con estudios de secundaria.</p> <p>% de mujeres con estudios universitarios</p>	Entrevista
1.6	Derechos laborales de las/os trabajadoras	<p>% de trabajadores/as que conocen sus derechos laborales</p> <p>% de trabajadores/as que desconocen los derechos laborales.</p> <p>Capacitaciones a trabajadoras/es</p> <p>Estímulos materiales a trabajadores/as.</p>	Entrevista
2	Obstáculos que dificultan a las mujeres a acceder a los puestos de trabajo.	<p>Edad</p> <p>Estado civil</p> <p>Nivel académico</p> <p>Influencia social</p> <p>Machismo de los dirigentes</p> <p>Politización de cargos.</p>	Entrevista
3.	Desempeño laboral de trabajadores/as en las organizaciones	<p>% de trabajadores/as en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.</p> <p>% de hombres y mujeres en cargos de dirección.</p> <p>% de hombres y mujeres en cargos intermedios</p> <p>% de mujeres y hombres como</p>	entrevista

	<p>representantes o delegados/as de las organizaciones.</p> <p>% de mujeres en áreas laborales tradicionales</p> <p>% de hombres en áreas laborales tradicionales.</p> <p>Promoción de cargos</p> <p>Diferencias salariales</p>	
--	---	--

VI. RESULTADOS

En el estudio realizado para conocer los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo, se entrevistó a las Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales teniendo los resultados que a continuación se detallan:

6.1. Políticas de Reclutamiento, selección y contratación de personal.

Las políticas de reclutamiento utilizadas por las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, primero se publica la vacante a través de carteles en las partes que más visitan las personas. A lo interno de la institución u organización, los trabajadores presentan candidatos al puesto vacante.

Los requisitos que solicitan los empleadores para el reclutamiento de personal a ocupar cargos vacantes son:

- Presentar el curriculum vitae. (adjuntarles diplomas y títulos obtenidos)
- Carta de solicitud de empleo.
- Carta de recomendaciones.
- Carta de referencias.
- Cédula
- Certificado de salud.
- 2 fotos tamaño carnet.
- Record de policía.

Estos requisitos antes descritos varían de acuerdo al cargo vacante, dándole preferencia a las personas de: bajos recursos económicos, menores de 50 años,

natural de la región, que tenga gran disposición al trabajo, responsable, buena comunicación, buenas relaciones humanas y experiencia en el cargo.

Además de los requisitos, se hace un análisis del currículum, en algunas organizaciones deben pasar entrevistas y tres meses de prueba. Después de haber hecho el análisis correspondiente, se procede a la selección de la persona, que reúna los requisitos que rigen los términos de referencia, que tenga mayor experiencia y capacidad en el cargo ofrecido.

Al preguntárseles a los(as) trabajadores(as) del municipio de Siuna, si estaban de acuerdo con las políticas de reclutamiento, selección y contratación que utiliza su organización o institución, un 74% expresaron estar de acuerdo con las políticas de reclutamiento, selección y contratación de la organización donde labora, ya que está de acuerdo con la filosofía de la organización, califican a la persona adecuada de acuerdo a sus capacidades para obtener buenos resultados en sus funciones. El 9%, no está de acuerdo con las políticas que utilizan los empleadores, porque muchas veces lo realizan por afinidad, no tomando en cuenta la promoción laboral. El restante 17%, está de acuerdo en algunos aspectos, ya que seleccionan sin aplicar correctamente los reglamentos y políticas de esta organización.

Cuadro #1

Trabajadores/as de las Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales del área urbana en el Municipio de Siuna.

Sexo	Organizaciones Gubernamentales	Organizaciones no Gubernamentales	Cantidad total	Equivalente en por ciento
Mujeres	301	75	376	54%
Hombres	259	61	320	46%
TOTAL	560	136	696	100

En el cuadro anterior, se puede observar, que en las Organizaciones gubernamentales es donde están ubicad@s la mayoría de l@s trabajadores/as, destacándose la mayor participación de la mujer en áreas laborales tradicionales como: la educación, salud, y movimientos de mujeres.

El 40% de los emplead@s entrevistados, firmaron contratos temporales, los que están renovando o terminan a los tres, seis y hasta un año. Y el 60% tienen contratos permanentes.

Cuadro #2

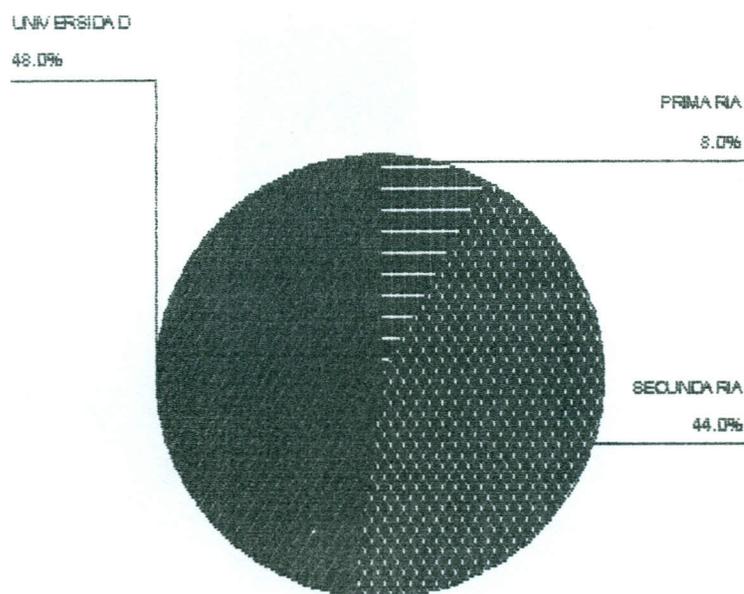
Edades de las mujeres trabajadoras entrevistadas

Edad	Cantidad	Porcentaje
18 a 25 años	13	14%
25 a 35 años	38	40%
35 a más años	43	46%

El cuadro anterior, refleja las edades de las mujeres trabajadoras entrevistadas, en la que la edad representativa oscila entre 35 a más años de edad. Lo que nos indica que la experiencia en el campo laboral es tomada en cuenta.

El estado civil de las mujeres entrevistadas es: el 33% son casadas, el 35% son solteras y el 32% son acompañadas.

Mujeres trabajadoras en las organizaciones según grado académico



Este gráfico refleja que las mujeres trabajadoras han luchado por la superación intelectual. Lo que les ha permitido de alguna manera optar a un puesto de trabajo.

Derechos laborales de los trabajadores:

El 57% de las(os) entrevistadas(os) expresaron conocer sus derechos laborales, aunque los jefes no hacen nada para que se cumplan, las empresas privadas no les interesan los derechos laborales de sus trabajadores. El 29% conocen solamente algunos de sus derechos, sobre todo los comunes tales como: decimotercero mes, vacaciones, descanso por días feriados. El 15% expresaron no conocer sus derechos laborales.

En cuanto a capacitaciones que reciben, un 56% de trabajadores reciben capacitaciones, estas varían de acuerdo a las necesidades del trabajador o trabajadora y el cargo que desempeña. Algunos reciben de forma constante, otros semestrales y otros cada año, y el 44% no reciben del todo.

Los estímulos materiales solamente los reciben el 54% de los empleados entrevistados y el 46% expresaron no recibir ningún tipo de estímulo.

6.2. Dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de trabajo:

El 12% de entrevistad@s, tanto trabajadores como empleadores, consideran que no existen obstáculos para las mujeres. Que éstas tienen las mismas oportunidades que los hombres, ya que poseen igual capacidad para desempeñar cualquier cargo dentro de la organización. Sin embargo, un 88% afirman que existen obstáculos para el acceso a los puestos de trabajo tales como, el estado civil, su nivel académico, la edad, influencia social, presentación personal, apariencia física y politización de los cargos (por que los cargos de dirección y de toma de decisiones son ocupados por personas que pertenecen a determinado partido político), frecuentes embarazos, muchos hijos, machismo de los dirigentes de las instituciones, críticas de su vida privada, es más débil que el hombre para el desarrollo de actividades de campo, por las características del cargo vacante o de la organización (movilizaciones fuera del municipio, no saber conducir vehículos y motos, etc.).

Algunas mujeres rechazan el cargo por complejo de incapacidad. Atribuyéndosele las causas de la concentración de las mujeres en áreas laborales tradicionales, como pocas oportunidades de empleo, la falta de oportunidades debido a la discriminación, la doble función de la mujer (en lo público y el hogar) y los trabajos con mayor remuneración incluyen movilizaciones fuera del municipio, y esto ocasiona problemas en su hogar; por sentirse incapaz de realizar trabajos de mucha responsabilidad; porque a través de su desarrollo y educación tanto en la familia como en la escuela, se les enseña a diferenciar roles y capacidades específicas a ambos sexos, reconociendo a los hombres más capaces.

Las mujeres toman la primera oportunidad que se les presenta; por que tradicionalmente las han ocupado como única fuente, ya que muchas veces los trabajos mejor pagados están controlados por los políticos; por una mentalidad machista que por historia está heredada, y a veces hasta la propia mujer limita a otra mujer considerando que solo los hombres pueden.

6.3. Desempeño laboral de hombres y mujeres en las Organizaciones

Cuadro No. 3

Distribución laboral de hombres y mujeres:

Cargos	Organización				Por ciento (%)			
	Gubernamental		No gubernamental		Gubernamental		No gubernamental	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Dirección	30	21	16	10	9.97	8.10	21.33	16.40
Intermedios	242	145	46	46	80.40	56	61.34	75.40
Bajos	29	93	13	5	9.63	35.90	17.3	8.20
TOTAL	301	259	75	61	100	100	100	100

En este cuadro definimos los cargos de dirección como: Delegaciones de Organizaciones, directores/as de centros educativos, responsables de áreas, coordinadoras/es de proyectos; en cargos intermedios ubicamos a los administradoras/es, contadoras/es, maestr@s de educación primaria y secundaria, auxiliares y enfermeras profesionales, secretarias, cajeras, promotoras y policías. En cargos bajos a las conserjes, lavanderas cocineras, celadores, conductores, y soldados admisionistas y telegrafistas

Este dato no se detalla en el cuadro No. 3, por incluir en cargos de dirección no solo a representantes de organizaciones, sino también a coordinadoras/res de proyectos, directoras de centros educativos. En las organizaciones gubernamentales la mayoría de las representaciones o delegaciones están en manos de hombres formando estos un 68% y las mujeres 32% y en las organizaciones no gubernamentales el 50% en manos de hombres y el 50% en mujeres.

De acuerdo a la capacidad de la mujer para desempeñar cargos que tradicionalmente han ocupado hombres, los resultados reflejan que las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres para desempeñar cualquier cargo, tomando en cuenta su nivel profesional.

En relación a la distribución de cargos se refleja que el 40% consideran que están distribuidos de acuerdo a la capacidad, especialidad, responsabilidad y cumplimiento de cada trabajador y el resto (60%), expresaron su inconformidad con la distribución de cargos en su organización por las razones siguientes:

- No están bien definidos los cargos por modalidad
- Los trabajadores antiguos están siendo desplazados por personas de poca experiencia.
- No toman en cuenta el nivel académico, la capacidad, si no que distribuyen los cargos por cuestiones políticas y por afinidad.

Existe un 72% de hombres en áreas laborales tradicionales tales como: delegados o representantes de Organizaciones, administradores, coordinadores de proyectos, jefes de área, técnicos de campo, extensionistas, conductores de vehículo, celadores, y soldados.

Existe un 74% de mujeres en áreas laborales tradicionales tales como: admisionistas, secretarias, afanadoras, cajeras, enfermeras, auxiliar de enfermería, contadora, promotoras, maestra de educación primaria y secundaria, telefonistas, conserjes, lavanderas y cocineras.

Promoción de cargos

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

Diferencias de salarios

Según los resultados obtenidos de los representantes de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales aducen que existen diferencias de salario por razones de sexo, todos los salarios van de acuerdo a los cargos que desempeñan, liderazgo y capacidad.

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal

En las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, una minoría de empleadores aplican las políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal, lo que les permite, realizar una buena selección de la persona idónea a ocupar el cargo vacante. Sin embargo, existe una mayoría que no toman en cuenta estas políticas, y realizan una selección de la persona a ocupar la vacante por afinidad, o por mandato político, creándose inconformidad dentro de la institución, porque muchas veces estas personas no cuentan con ninguna o poca experiencia y nivel académico que responda a la filosofía de la institución u organización.

Lo que coincide con lo que plantea Stoner, que el propósito del reclutamiento del personal es formar un grupo de candidatos(as) lo bastante numeroso como para que los gerentes puedan elegir a los empleados(as) calificados(as) que necesitan, buscando los talentos más destacados y así se busca personas que puedan ocupar puestos específicos en las organizaciones.

La hipótesis planteada sobre la segregación ocupacional por género, en donde las mujeres se concentran en trabajos mal remunerados y de baja clase, coincide con los resultados en relación a los puestos de trabajo ocupados por las mujeres, en donde la mayoría de las mujeres (74%) se encuentran ubicadas en puestos de trabajo tradicionales como educación, salud, secretarías y movimientos de mujeres, de igual forma con lo que plantea Lavinás y Pereira en cuanto a la segregación ocupacional por género es tanto horizontal, ocupando

cargos en sectores y oficios específicos para mujeres, como vertical dado que se encuentran en trabajos mal remunerados como sastres, maestras de primaria, secretarias, telefonistas y telegrafistas, profesionales de enfermería y recepcionistas. Todo esto tiene que ver con los patrones transculturales en donde las mujeres tienen menor acceso a cargos de dirección, porque son los hombres los que deben acceder a estos cargos, son puestos masculinizados, sentando así las bases para el prejuicio de género. Los hombres suelen ser quienes deciden a quien se contrata, para que puestos y quien lo hace bien y merece ascender. La elección hecha por la mujer a partir de las funciones características de su género suelen alejarla de la competencia con el hombre para cargos directivos. La edad y la maternidad influyen más en el empleo escogido por la mujer que la edad y la paternidad en el elegido por el hombre.

El estado civil de las mujeres, es otro aspecto relevante para los empleadores al momento de contratar a una mujer, representando un peligro para la institución contratar a una mujer casada, porque esta estará pendiente de un horario flexible para llegar pronto a ver sus hijos, o que pueda salir embarazada, constituyendo un gasto mas para la empresa. Por lo que generalmente, se contratara una mujer soltera, lo que no difiere de lo que plantea Roig, en la que muchas empresas optan desde un principio, no contratar mujeres casadas, porque que cada vez que estas tienen un hijo y hay que concederles un largo permiso e incluso un periodo de excedencia (subsidios). Cuando las mujeres abandonan el mercado de trabajo para tener hijos, pierden el adiestramiento y la experiencia que reciben los hombres que siguen trabajando en el mismo empleo. Además, la necesidad de armonizar el trabajo con la familia suele llevar a menudo a las mujeres a escoger empleos con características particulares, como un horario menos exigente. Eso contribuye a la segregación de las mujeres en ocupaciones de menor prestigio, que están muy alejadas de las filas del liderazgo.

El 48% de mujeres empleadas en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el municipio de Siuna, cuentan con un nivel académico profesional. La participación de la mujer en la educación, ha avanzado en los últimos decenios. El porcentaje de mujeres matriculadas en las Universidades ha ascendido constantemente. Aunque ciertos campos de estudios siguen predominando mujer u hombre. Ejemplo es el campo de la educación, administración de empresas, salud. Lo contrario pasa con ingeniería y derecho.

Dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de trabajo:

Otra hipótesis planteada en esta investigación, fue la existencia de una patente discriminación directa o indirecta que perjudica a las mujeres para el acceso a los puestos de trabajo, lo que coincide con la afirmación de l@s emplead@s entrevistad@s, que existen obstáculos para el acceso a los puestos de trabajo tales como, el estado civil, su nivel académico, la edad, influencia social, presentación personal, apariencia física y politización de los cargos (por que los cargos de dirección y de toma de decisiones son ocupados por personas que pertenecen a determinado partido político), frecuentes embarazos, muchos hijos, machismo de los dirigentes de las instituciones, críticas de su vida privada, es más débil que el hombre para el desarrollo de actividades de campo, por las características del cargo vacante o de la organización (movilizaciones fuera del municipio, no saber conducir vehículos y motos, etc.), algunas mujeres rechazan el cargo por complejo de incapacidad, de igual forma con lo planteado por Braig, se pueden distinguir diferentes formas de discriminación a la mujer y define discriminación: como toda distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social y otros criterios designados que anulen o menoscaban la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.

Así mismo, el código de trabajo vigente en Nicaragua establece, que la mujer trabajadora gozara de todos los derechos sobre la materia en igual condiciones y oportunidades, también agrega que no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer.

Desempeño laboral de hombres y mujeres dentro de las organizaciones:

En este estudio, los resultados obtenidos en relación con el desempeño laboral de hombres y mujeres dentro de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, se observa que un 68% de hombres se encuentran en cargos directivos en las instituciones estatales, Lo que concuerda con lo que plantea Cappellin, que las políticas sobre preferencias por razones de género, se enfoca a la mujer que ya está cerca de las redes de poder, pero excluidas de los cargos directivos. Preferencia por razones de género: son las formas más polémicas de acción afirmativa porque intervienen en los mecanismos de selección para el liderazgo, aunque no tan drásticamente como los cupos. Para dar trato preferencial a la mujer, se puede introducir el género como criterio en las decisiones sobre empleo y ascenso.

La hipótesis planteada en esta investigación en relación a que tanto hombres como mujeres trabajadoras/es de las organizaciones del municipio de Siuna, tienen la misma capacidad para desempeñar cualquier cargo, coincide con lo expresado por los empleadores y empleadas/os afirmando que ambos sexos desempeñan sus funciones con la misma capacidad y eficiencia dentro de su organización, siempre que tenga el nivel académico necesario para dicho cargo.

VIII. CONCLUSIONES

Con el presente estudio sobre los factores que influyen en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo se concluye:

- Cuando las mujeres solicitan un empleo en las organizaciones gubernamental o no gubernamental del municipio de Siuna, se encuentran con factores que influyen en el acceso a estos puestos, principalmente cuando son puestos de dirección, por considerar muchos empleadores o delegados de estas organizaciones que por el hecho de ser mujer, madre de familia y esposa no tienen la capacidad, ni el tiempo necesario disponible para cumplir con sus funciones eficientemente.
- Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, aplican las políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal, de acuerdo a lo establecido por su institución u organización. Publicando la vacante a través de carteles y a lo interno de la institución u organización, los trabajadores presentan candidatos al puesto vacante.
- Los interesados a las vacantes, deben cumplir con requisitos solicitados por los empleadores. Estos requisitos, varían de acuerdo al cargo vacante.
- Existen obstáculos para que las mujeres accedan a los puestos de trabajo, concentrándose el mayor número de mujeres trabajadoras en áreas laborales tradicionales, principalmente en organizaciones gubernamentales.

- De acuerdo al desempeño laboral de hombres y mujeres, se considera que ambos poseen la misma capacidad, pero se valora a la mujer como mas responsable, comunicativa y ordenada en el desarrollo de las funciones asignadas

IX. RECOMENDACIONES

- Que las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales apliquen correctamente las políticas de reclutamiento, selección y contratación para eliminar los cargos por afinidad, valorando la capacidad intelectual, tomando en cuenta la equidad de género.
- Que las organizaciones encargadas de promover el componente de género, oferten capacitaciones a las mujeres trabajadoras a fin de promover el liderazgo.
- Las mujeres trabajadoras deben apoderarse de los derechos constitucionales, organizándose para defender sus derechos.
- Las mujeres continúen profesionalizándose, para que mejore su posición de desigualdad frente al hombre en el mercado de trabajo y la sociedad.
- Los movimientos de mujeres y organizaciones, continúen promoviendo el enfoque de género en el municipio de Siuna, incidiendo en las organizaciones donde no hay equidad de género, a través de capacitaciones a directores y delegados tanto hombres como mujeres para disminuir la brecha de equidad existente.

9. Escario Pilar. (1998) **Mujer y Realidad social**. Gobierno Vasco.
10. Htun N. M., Lavinias 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.
11. Koontz Harold, Weihrich H. (1995) **Administración, una perspectiva global**, Décima Edición, México.
12. Martínez F. I. Mujer, (1993) **Gobierno y sociedad civil políticas en México y Centroamérica**.
13. Muñoz M. (2002) **Mujeres en el poder cambian las reglas del juego**, México.
14. Programa Nacional de Educación, (2003) **Capacitación y Publicaciones en Derechos Humanos**, cuaderno I. Nicaragua.
15. Programa Nacional de Educación, Capacitación y Publicaciones en Derechos de las Mujeres, cuaderno II, Nicaragua, 2003.
16. Programa Nacional de Educación, Capacitación y Publicaciones en Estado de Derechos, cuaderno III, Nicaragua, 2003.
17. Roig. Monserrat, (1981) **Mujeres en busca de un nuevo humanismo**. Barcelona: Una publicación de Salvat Editores S.A .
18. Silva P. Ada E. Principales Normativas Internacionales sobre los derechos de la Mujer. Seminario taller.

19. Stoner, James A. y F. Freeman R. (1996) **Administración de Recursos Humanos**. 6ta. Edición. México. 1996

ANNALS

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA
COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
(URACCAN)

Anexo No. 1

Encuestas dirigidas a empleadores

Datos personales:

a) Sexo:

M _____ F _____

b) Edad:

18 a 25 años: _____

25 a 35 años: _____

35 a más años: _____

b) Estado civil:

Soltero(a): _____

Casado(a): _____

Acompañado(a): _____

d) Organización donde trabaja

Gubernamental: _____

No gubernamental: _____

e) Nivel académico:

Primaria: _____

Secundaria: _____

Profesional: _____

f) Cargo que desempeña: _____

Percepción sobre el empleo:

1. ¿Qué políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal utilizan en esta organización?
2. ¿De cuantos trabajadores esta compuesta esta institución?
Total: _____ Mujeres _____ hombres _____
3. ¿En que cargos se encuentran ubicadas estas mujeres?
4. ¿Cuál es el nivel de escolaridad de las mujeres de esta organización?
5. ¿Quién tiene mayor oportunidad a la hora de acceder a un empleo? Por que?
6. ¿Qué requisitos solicitan para llenar una vacante? Estos requisitos varían si son mujeres?
7. ¿Cuándo realizan promoción de cargos, a quienes promueven, a hombres o mujeres? Por que?

8. ¿Que criterios realizan para seleccionar a la persona idónea para llenar vacantes?
9. ¿Cómo están distribuidos los salarios, en esta organización?
10. ¿Considera usted, que la mujer debe tener el mismo salario que el hombre al desempeñar el mismo cargo?
11. ¿Qué opina respecto al desempeño laboral del hombre en su institución?
12. ¿Qué opina respecto al desempeño laboral de la mujer en su institución?
13. ¿Que opina de la representación de la mujer en el campo laboral?
14. ¿Considera usted que existen obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de trabajo como: presentación personal, apariencia física, condiciones económicas, influencia social, edad, estado civil, nivel académico, entre otros dentro de la organización? ¿Cuáles? ¿Por qué?
15. ¿Se contratan mujeres embarazadas en esta organización? Por qué
16. Qué dificultad presenta la organización si usted contrata una mujer embarazada o con hijos pequeños?
17. ¿Cree usted que las mujeres tienen capacidad de desempeñar cargos que tradicionalmente han ocupado hombres? ¿Por qué
18. ¿Por qué cree usted que la mayoría de las mujeres están concentradas en áreas laborales tradicionales y mal remuneradas?

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA
COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
(URACCAN)

Anexo # 2

Encuesta dirigida a empleados (as):

Datos Personales:

a) Sexo:

M: _____ F: _____

b) Edad:

18 a 25 años: _____

25 a 35 años: _____

35 a más años: _____

c) Estado civil:

Soltero(a): _____

Casado(a): _____

Acompañado(a): _____

d) nivel académico:

Primaria: _____

Secundaria: _____

Profesional: _____

e) Organización donde trabaja:

Gubernamental: _____

No gubernamental: _____

f) Cargo que desempeña:

Percepción sobre el empleo:

1. ¿Cuáles fueron los requisitos para que usted llegara a obtener este trabajo?
2. ¿Qué tipo de contrato tiene?
3. ¿Está usted de acuerdo con las políticas de reclutamiento, selección y contratación que esta organización tiene?
4. ¿Qué opina usted de la distribución de cargos de los trabajadores en esta organización?
5. ¿Conoce sus derechos laborales establecidos en el Código laboral, Constitución política u otro convenio colectivo? ¿Explique?
6. ¿Cumple esta organización con los derechos de la mujer establecidos en la Constitución política y el Código laboral de Nicaragua?
7. ¿Cuáles de los dos sexos considera usted que tiene más oportunidades de obtener empleo en esta organización? Explique.
8. ¿Cree usted que los cargos de dirección poco los desempeñan las mujeres?
¿Por qué?

9. ¿Cuáles considera usted que son los obstáculos que ocasiona a la mujer la representación en el campo laboral?

10. ¿Considera usted que existen obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de trabajos como: presentación personal, apariencia física, condiciones económicas, influencia social, edad, estado civil, nivel académico, u otros dentro de esta organización? ¿Cuáles? ¿Por qué?

11. ¿Cree usted que las mujeres tienen capacidad de desempeñar cargos que tradicionalmente han sido ocupado por hombres? ¿Por qué?

12. ¿Por qué cree usted que la mayoría de las mujeres están concentradas en áreas laborales tradicionales y mal remuneradas?

13. ¿Reciben estímulos por su buen desempeño laboral? ¿cuáles?

14. ¿Recibe capacitaciones usted en esta organización? ¿Cada cuánto?

ANEXO # 3

LISTA DE ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES DEL MUNICIPIO DE SIUNA

- **ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES**

1. (INATEC) Instituto Nacional Tecnológico
2. (MECD) Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
3. (MINSA) Ministerio de Salud
4. (PN) Policía Nacional
5. Ejercito Nacional
6. Juzgado Local
7. Juzgado de Distrito
8. Alcaldía Municipal
9. Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos
10. (INTA) Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria
11. MARENA-SETAB
12. (INAFOR) Instituto nacional Forestal
13. (INSS) Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
14. (MI FAMILIA) Ministerio de la Familia
15. (ENEL) Empresa Nicaragüense de Electricidad
16. (ENITEL) Empresa Nicaragüense de Telecomunicaciones

- **ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES**

1. (CEDHECA) Centro de Derechos humanos, ciudadanos y autonómicos)
2. (CARUNA) Caja Rural Nacional
3. (FUNDESER) Fundación para el desarrollo socio-económico rural.
4. (URACCAN) Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense.
5. SAVE THE CHILDREN
6. Salud sin Limites
7. (IPADE) Instituto para la Democracia
8. (UNAG) Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos
9. (PCAP) Programa de Campesino a Campesino
10. (FADCANIC) Fundación para la Autonomía y el Desarrollo de la Costa Atlántica de Nicaragua.
11. (UCA) Unión de Cooperativas Agropecuarias
12. proyecto apoyo a la reactivación productiva y habilitación de la infraestructura básica para la seguridad alimentaria en 14 comunidades de Siuna.
13. (MMPV) Movimiento de Mujeres Paula Mendoza Vega
14. (MONSEVID) Movimiento de Mujeres en Defensa de la Vida

ANEXO # 4

Muestra de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio de Siuna

- Organizaciones gubernamentales
 - MECD
 - EJERCITO NACIONAL
 - Minsa
 - Alcaldía
 - INATEC
 - Procuraduría de los derechos humanos
 - INTA
 - BOSAWAS
 - INSS
 - EDEL
 - ENTEL
- Organizaciones no gubernamentales
 - CEDHECA
 - CARUNA
 - URACCAN
 - OLADE
 - UNAG-PCAC
 - HUMBOLD
 - Movimiento de Mujeres Defensa por la vida (MONSEVID)
 - FUNDESER

GLOSARIO

Admisión: Acción de admitir

Adversario: Personas contrarias o enemigas

Afectividad: Conjunto de sentimientos y emociones de una persona.

Ambigüedades: calidad de ambiguo. Que puede entenderse de varios modos o admitir distintas interpretaciones y dar por consiguiente, motivo de dudar, incertidumbres.

Análisis: Distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos. Estudio minucioso.

CEIMM: Centro de Estudio e Información de la mujer Multiétnica

Complexión Física: constitución, naturaleza.

Convenciones Colectivas: acuerdo de tipo laboral establecido entre los trabajadores y los empleados, empresarios que estipulan las condiciones salariales y de trabajo.

Cualificados: De buena calidad o de buenas cualidades. Se dice del trabajador que está especialmente preparado para una tarea determinada. *Que posee autoridad y merece cualidades.*

Decisorio: Se dice de lo que tiene virtud para decidir.

Emanar: Proceder, derivar, tener algo su origen y principio en una cosa de cuya sustancia se participa.

Excedencia: Condición de excedente, dicho del funcionario público que no ejerce su cargo. Haber que percibe el oficial público que está excedente.

Exógeno: Aplicase a las fuerzas que externamente actúan sobre algo.

Factible: que se puede hacer

Facto: De hecho.

Fehacientes: Que da fe de que algo es cierto.

Galantería: Acción o expresión galante. Atento, obsequioso en especial con las mujeres.

Jurídica: Que atañe al derecho o se ajusta a el.

LAC: América Latina y el Caribe

Liderazgo: Condición de líder o ejercicio de sus actividades

OIT: Organización Internacional del trabajo

PAE: Población económicamente activa

Paradoja: Del griego paradoxa (contrario a la opinión). En su sentido mas amplio, se refiere a todo aquello que, siendo al menos plausible, se enfrenta a lo que es dado por cierto e indudable.

Patriarca: persona que por su edad y sabiduría ejerce autoridad moral en una familia y colectividad.

PIDESC : Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales

Segregación: Separar una cosa de otra.

Selectivo. Que implica selección

Utopía: Sociedad perfecta imaginaria. En algunos casos, sin embargo se entiende por utopía la noción de sociedad ideal, deseable, como guía de las aspiraciones de la gente, sin que ello implique su plena posibilidad de realización.

