



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM–Estelí

Oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí en el

I Trimestre 2019

Seminario de Graduación para optar

Al grado de

Licenciado en la carrera de Economía

Autores

Br. Benavides Zuniga Yesenia del Carmen

Br. Rivera Ortiz Ana Karina

Br. Rugama Ortuño Katherine Paola

Tutora

MSC. Samaria Ilù Alonso Valenzuela

Estelí, 23 Abril de 2019



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a prender de mis errores y ha no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Les agradezco a mis padres por su apoyo incondicional por sus valores, principios por su motivación constantemente para alcanzar mis metas.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme haberme llegado este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional que me han acompañado durante todo mi proyecto estudiantil y de vida por compartir conmigo malos y buenos momentos.

A mis amigas, que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino.

A mis profesores, gracias por su tiempo por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
1.1.	Antecedentes	2
1.2.	Planteamiento de Problema.....	5
1.3.	Preguntas Problemas	6
1.3.1	Pregunta directriz	6
1.3.2	Preguntas problemas.....	6
1.4.	Justificación.....	7
II.	OBJETIVOS	9
2.1.	Objetivo General	9
2.2.	Objetivos específicos.....	9
III.	MARCO TEÓRICO.....	10
3.1.	Mercado laboral.	10
3.1.1.	Oferta y Demanda laboral	11
3.1.2	Oferta de mercado laboral	11
3.1.3	Demanda laboral.	17
3.1.4	Participación de las mujeres.....	20
3.1.5	Competencias laborales.....	24
3.2.	Cambios en el entorno social.....	25
3.2.1	Cualificación de la mujer.	28
3.2.2	Motivación de las mujeres emprendedoras.....	28
3.2.3	Necesidad de autoempleo y autorrealización.....	30
3.2.4	Las relaciones sociales de género.....	31
3.3.	Estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral... ..	31
3.3.1	La perspectiva de género una herramienta para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.	31

3.3.2	Análisis de equidad de género.....	32
3.3.3	Coeducación.	33
3.3.4	Empoderamiento personal.....	33
IV.	HIPÓTESIS.....	35
4.1.	Hipótesis de investigación	35
4.2.	Variables.....	35
4.2.1.	Variable independiente.....	35
4.2.2.	Variable dependiente.....	35
V.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
VI.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	42
6.1.	Tipo de investigación	42
6.1.1.	Según la finalidad de la investigación	42
6.1.2.	Según el alcance temporal	42
6.1.3.	Según el carácter de la medición	42
6.2.	Métodos de la investigación.....	43
6.3.	Paradigmas	43
6.4.	Población.....	43
6.5.	Muestreo.....	44
6.6.	Muestra.....	44
6.7.	Técnicas de recolección de datos o instrumentos.	44
6.7.1.	Encuestas.....	44
6.8.	Etapas de la investigación.....	44
VII.	ANÁLISIS DE RESULTADO.	46
7.1.	Caracterización del mercado laboral desde la perspectiva de género	46
7.2.	Participación de las mujeres en el mercado laboral.	58
	Matriz FODA.	80

VIII. CONCLUSIÓN	88
IX. RECOMENDACIONES	90
ANEXOS.....	91
X. BIBLIOGRAFÍA.	101

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde al estudio de las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí en el I trimestre del año 2019.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí. La investigación se enfoca en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral requiere un enfoque integral, que vaya más allá del con sabio ‘a igual trabajo, igual salario’ abarcando desde la paridad en cargos públicos y directivos o la ampliación de las licencias laborales por maternidad y paternidad como llevar medidas de este tipo dentro de un marco político que apueste por la conciliación y la responsabilidad.

Lo anterior significa que contar con mejor herramienta de análisis que ayuden a abordar el problema desde un enfoque global es un gran paso adelante para abordar tanto las desigualdades en el mercado laboral en función de género como aquellas que se producen socialmente. Sin embargo, con todo y con eso solo una decidida apuesta política y empresarial, junto a una sociedad concienciada y comprometida pueden hacer la diferencia.

En el primer capítulo contiene la introducción, en el que se describe los antecedentes de la investigación, el planteamiento del problema, y justificación. En el segundo capítulo comprende los objetivos: general y específico que fueron la meta la cual se pretende llegar con el pretende trabajo.

En el tercer capítulo se da a conocer el marco teórico del presente trabajo de investigación desarrollado a través de temas como: mercado laboral, perspectiva de género.

En cuarto capítulo y quinto se describe la hipótesis de investigación con su respectiva variable, el cuadro de operacionalización de variables, diseño metodológico, población y determinación del tamaño de la muestra que sirvió para delimitar el área de investigación del trabajo.

El ultimo capitulo contiene el análisis de los resultados obtenidos mediante encuestas realizadas a mujeres y hombres de la ciudad de Estelí con este acápite dando salida a nuestros objetivos y a la hipótesis de investigación planteada.

1.1. Antecedentes

Para la elaboración de la presente investigación se llevó a cabo un proceso de búsqueda de referencias de estudios relacionados en cuanto a las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí .

Se consultó diferentes centros de documentación como páginas de internet, bibliotecas, visitas a diferentes centros universitarios y técnicos. Después de la revisión de información en internet y centros de investigación y en la biblioteca Urania Zelaya de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-ESTELI se verificó que existen tesis relacionadas como:

Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de jóvenes profesionales egresados año 2016 siendo la autora Gloria María Montenegro Vílchez se realizó con el fin de proponer un plan de acción para la inserción laboral de jóvenes profesionales debido a que simbolizan un grupo estratégico en cuanto a la economía, la política , la cultura y la educación .

Los resultados más relevantes indican que en su mayoría se encuentran laborando pero no de acorde a su perfil académico. Por su parte algunas empresas aplican estrategias de selección para la contratación de nuevos profesionales con bases a este análisis se determinó proponer un plan de acción para inserción laboral de jóvenes profesionales

Así mismo, se encontró una tesis titulada el tema de efectos de la formación profesional de los graduados de contaduría pública y finanzas del 2013 y 2014 en la inserción al mercado laboral de la ciudad de Estelí, siendo sus actores Betanco Calderón Ada Lila y Castellón Velásquez Darling María el documento expresa las

experiencias que un universitario graduado adquiere para incorporarse al mercado laboral, el objetivo de este trabajo es plantear las diversas dificultades que enfrentan los graduados.

El factor de mayor incidencia es la falta de experiencia por lo que en la carrera de contaduría pública y finanzas es necesario que exista un puente entre lo teórico y lo práctico en la formación profesional del estudiante impartiendo temáticas basadas más en la realidad que se vive en distintos ambientes laborales, con la finalidad de que los estudiantes a lo largo de todo el proceso de formación profesional desarrollen habilidades y destrezas técnicas.

La mayoría de empresarios exigen que los graduados tengan experiencia laboral y tengan conocimientos sobre TIC.

El trabajo de García sobre los determinantes macro y efectos locales de la informalidad laboral en Colombia, obtuvo que el sector informal representa el 60% del empleo, a su vez la variable con mayor efecto para disminuir la informalidad laboral es el capital humano donde un año promedio de educación de los ocupados disminuye la informalidad de un 4%. Por último se comprobó que la informalidad tiene una relación inversa con el grado de desarrollo industrial de las ciudades.

En la tesis de García y Gonzales sobre la informalidad del mercado laboral en el sector comercio de Managua 2009 al 2013 se comprobó que el empleo informal en el sector comercio es producto de la necesidad de proporcionar ingresos que garanticen la supervivencia de las personas desempleadas comprobando que los trabajadores informales en el sector comercio perciben mayores salarios semanales en comparación a lo del sector formal.

En el caso de Estelí, son pocos los estudios por expertos al tema las investigaciones realizadas responden mayormente a investigaciones de grado y ensayos de carácter universitario, también se muestra una relación positiva entre el nivel de educación y empleo en el sector informal.

Sin embargo, la investigación presentada es distintas a las antes mencionadas, ya que esta tiene como finalidad conocer las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral, pero desde la perspectiva de género.

Con esta investigación se aportará una nueva fuente de valor de información, que podrá ser consultada por el personal de la institución, estudiantes y personas interesadas en seguir profundizando el tema en futuras investigaciones.

1.2. Planteamiento de Problema

Las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral es de suma importancia ya que la mayor parte de los ingresos de los hogares proviene del trabajo, de forma que, para sus integrantes, la pobreza y la desigualdad se asocian en gran medida con la oportunidad de participación en el mercado laboral

Pensamos, en primer lugar, en la desigualdad socioeconómica y la pobreza y en la necesidad de un modelo de desarrollo que incorpore nuevos patrones de producción y consumo sostenible, de redistribución de la riqueza, del ingreso y del tiempo.

El acceso al mercado laboral no es igual para todos ni ofrece las mismas oportunidades. Expandir las oportunidades laborales de los trabajadores más empleo y destrezas laborales adecuadas conforma una parte esencial de las políticas que favorecen la equidad, la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad.

Con la presente investigación se pretenden promover la transformación de normas y valores institucionales de las empresas , organismos públicos y las ONG , para que reflejen los patrones de vida tanto de las mujeres como de los hombres , y apoyen no solo la opción individual sino también la justicia económica .

Es momento de abrir camino a la paridad en todas sus formas y escenarios, de respetar y mirar a las mujeres más allá de nuestro género, por todas nuestras capacidades , por nuestra mirada integral de la vida y por nuestra lucha constante por la construcción de una sociedad más justa no solo para todas sino también para todos.

Sin embargo, mujeres nicaragüenses han aumentado considerablemente su participación en el mercado laboral especialmente en el área rural, la brecha de ingresos por sexo continúa ampliándose. Casi todas las mujeres que trabajan son madres, y en su mayoría tienen dos o más hijos / as. La situación se agrava para las mujeres con hijos /as, ya que los costos generados para las madres al dividir

sus actividades entre el trabajo remunerado y el reproductivo puede resultar en menos ingresos para ellas.

La superación de las brechas de género en diversos ámbitos de la sociedad es uno de los más importantes desafíos para alcanzar el objetivo del desarrollo humano, potenciar las capacidades de las mujeres es, además una fuente de autonomía y empoderamiento, una oportunidad para nuestro país de acelerar su progreso económico y social.

1.3. Preguntas Problemas

1.3.1 Pregunta directriz

¿Cuáles son las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí I semestre 2019?

1.3.2 Preguntas problemas

¿Cómo es la situación actual de hombres y mujeres en nuestra sociedad en la inserción en el mercado laboral?

¿Cómo se da la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico?

¿Qué estrategia se pueden utilizar para conseguir la igualdad de género en el mercado laboral?

1.4. Justificación.

Estelí se encuentra en desigualdad por la equidad de género, al querer tener los mismos derechos que los hombres y sobre todo tener las mismas oportunidades laborales que ellos en cualquier sector. Cabe mencionar que las mujeres siempre han sido pieza fundamental en la sociedad debido a la capacidad de realizar múltiples actividades como ser asistente del hogar, a veces ser madre y padre a la vez y de igual forma tener que llevar dinero a casa.

Las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo Económico se encuentra básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter productivo no remunerado, que ejerce las mujeres en sus familias y comunidades.

En la actualidad hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como social y laboral, en el mercado de trabajo de las familias de la ciudad de Estelí, se observa una causada segregación ocupacional tanto horizontal como vertical a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

En relación a los cambios que pueden promover los hombres encontramos respuestas positivas a cambios relativos en los roles de género. En este sentido se nota una apertura que, aunque limitada, puede suponer un camino para el cambio de los roles de género de las mujeres, especialmente aquellos que determinan su subordinación y vulnerabilidad.

Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles económicos sociales, laborales y familiares de salud, quedando siempre las mujeres en una situación de desventajas.

Esta perspectiva reconoce la diversidad de género y la existencia de hombres y mujeres como un principio esencial en la contrición de una humanidad diversa y democrática. La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y hombres de manera específica, así como a su semejanza y diferencia.

Los resultados de estos estudios servirán como punto de referencia a los estudiantes de Economía de igual manera a los docentes de la universidad que han impartido la asignatura de dicha carrera y demás autoridades.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Analizar las oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí en el primer trimestre 2019.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Realizar una caracterización del mercado laboral desde la perspectiva de género.
- ✓ Describir la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- ✓ Proponer estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

III. MARCO TEÓRICO

En toda investigación es de vital importancia conocer ciertas definiciones teóricas y aspectos históricos que permitan el enriquecimiento de datos necesario para la sustentación de la misma.

En nuestra temática se integran un conjunto elementos teóricos, que son parte fundamental de la formación profesional. En esta investigación se han identificado tres ejes teóricos que son: mercado laboral, participación de las mujeres, estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

3.1. Mercado laboral.

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado donde confluye la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formado por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar la demanda de trabajo por el conjunto de empresa o empleadores que contratan a los trabajadores.

Los economistas definen este término como el ámbito económico en el que interactúan la oferta y la demanda de trabajo dando lugar a la fijación del salario. La generación de empleo de calidad debe ser una materia de prioridad para los gobiernos, para lograrlo debe de existir un marco de regulación de la actividad laboral y de la relación de trabajo, donde sean garantizados los derechos de los trabajadores y de los empleadores. Los empleos de calidad implican que los ocupados deberán disfrutar de adecuados niveles de protección frente a los accidentes, enfermedades y durante la vejez.

Es posible que las mujeres logren integrarse al mercado laboral de la ciudad de Estelí no sin antes adquirir conocimientos y habilidades que realmente se necesiten en las empresas, pero además es necesarios que los empresarios dejen por un lado esos antiguos preceptos y convencionalismo acerca de las diferencias entre los hombres y las mujeres, se deben desarrollar en la sociedad ideas diferentes que fomenten la igualdad de oportunidades y el reconocimiento por igual de las capacidades de las mujeres y de los hombres.

3.1.1. Oferta y Demanda laboral

El mercado laboral se puede comparar con el mercado comercial, el salario se define por la evolución de la oferta y de la demanda. Cuando la oferta es mayor que la demanda, el salario baja y cuando la demanda es mayor que la oferta la demanda sube.

Para los economistas clásicos el nivel de los salarios estaba determinado no por el estado, si no por el precio de las subsistencias para la producción de trabajadores en otras palabras dependía del desarrollo productivo de los rubros alimenticios etc.

Al estudiar el mercado laboral se debe de tener en cuenta tanto el problema del desempleo como el de la informalidad laboral. Ambos aspectos reflejan desequilibrio en el mercado laboral, el primero en término de la cantidad del empleo y el segundo de su calidad el referido a la cantidad está asociado en el numero desocupado mientras que el de la calidad está relacionado con los ocupados que ejercen bajas situaciones de baja productividad, con escasos capital físico o humano y en actividades que están por fuera de la normatividad del mercado, como aquellas en las que se pagan salarios inferiores al mínimo establecido , en las que no se reconocen las prestaciones sociales o en las que se incumplen en la jornada laboral. Las anteriores características asociadas a la calidad del empleo son algunas de conjuntos que describen a la informalidad laboral. (Chiavenato, 2000).

3.1.2 Oferta de mercado laboral

3.1.2.1 Tipo de empleo

La noción de empleo se utiliza para nombrar a una ocupación que le brinda ingresos económicos a una persona. En un empleo, el trabajador desarrolla una determinada actividad, obteniendo un pago por su tarea.

Informal, por su parte, es aquello que no respeta las formas. Este adjetivo suele utilizarse para calificar a lo que no se rige por las reglas o las normas vigentes

Informal. Así se denomina al trabajo cuyas condiciones no están regidas por la ley. Esta particularidad deja en una situación de desprotección al trabajador. El empleo informal también se conoce como empleo en negro o empleo irregular. El trabajador, en este marco, no se encuentra registrado ante el Estado. Esto le permite al empleador ahorrar dinero ya que no paga las cargas correspondientes a la obra social y a la jubilación, por ejemplo. El empleado, por su parte, no abona los impuestos correspondientes a sus ingresos.

Formal

El empleo formal es aquel que está formalizado por la celebración de un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, es ajustada a los requerimientos que hace la ley involucrando el pago de los impuestos, prestaciones, seguridad social entre otros.

3.1.2.2 Salario

Las brechas a favor de los hombres afectan a todos los indicadores del mercado laboral, desde la tasa de ocupación y el porcentaje de empleo parcial hasta la retribución salarial y la representación en cargos de responsabilidad. (Igarde, 1996 Madrid).

A veces nos preguntamos por qué es necesario, en pleno siglo XXI, hablar de género en el mercado laboral de nuestro país resulta en el fondo relativamente sencillo. Sin emitir ningún juicio de valor, es un hecho que, estadísticamente hablando, el hombre medio en edad de trabajar pasa su tiempo de forma distinta que la mujer media: trabaja más horas de forma remunerada y menos en tareas domésticas, disfruta más del ocio, su sector y ocupación son diferentes y sus condiciones laborales, incluido el salario, resultan mejores.

Sin embargo, las mujeres dan cuenta del 50 por ciento del talento de la población nicaragüense sabemos empíricamente que, cuanto mayor es la tasa de participación laboral femenina, más crece el PIB de un país. La falta de un empleo con un salario digno y las remesas que envían son las que mantienen los hogares. Y las que

están en el país se ubican en los trabajos informales como las ventas en las calles, la mayoría de las mujeres en Estelí son empleadas en las fábricas de puros.

Las mujeres en Estelí no tienen posibilidad de decir a cuánto asciende, se ve en la vida cotidiana en el desempleo femenino o en el empleo precario. Obviamente tiene que ser mayor como es mayor la brecha que tenemos las mujeres. Esta brecha existe cuando hombres y mujeres reciben diferentes montos de dinero por realizar trabajo de un valor igual o comparable. La brecha salarial de género aproximada va del 17 al 22 por ciento y significa que las mujeres trabajadoras ganan menos por hora que sus contrapartes masculinas.

La brecha salarial de género es, a la vez, causa y consecuencia de la inequidad de género. La brecha salarial de género se basa generalmente en el pago por hora. Por lo tanto, cuando los salarios se registran de manera semanal o mensual, se transfieren a salarios por hora siempre que sean posible. Dicho sencillamente, la brecha salarial de género es la diferencia que existe entre los salarios de los hombres y las mujeres. La brecha salarial de género o diferencia salarial de género puede existir por una combinación de distintos factores, que incluyen:

- Características de la persona: género, edad, nivel y tipo de educación, experiencia laboral, antigüedad en el empleo, número de hijos, estado civil, origen étnico, región, raza, estado migratorio, religión.
- Características del empleo: tipo de contrato, horario laboral (tiempo completo o medio tiempo) y condiciones, ocupación, status del trabajo.
- Características de la compañía o el empleador: sector económico, firma, tamaño, existencia de sindicato.
- Segregación: horizontal o vertical. En segregaciones horizontales las mujeres se concentran en un número reducido de sectores/profesiones con poco valor y bajo salario. En la segregación vertical, muy pocas mujeres se emplean en trabajos bien pagados y enfrentan obstáculos para avanzar laboralmente.

- Institucional: capacitación educativa y profesional, negociación salarial colectiva, relaciones industriales, políticas de licencia por maternidad, guardería, cuidado de adultos mayores.

Normas sociales: educación de las mujeres, elecciones laborales, patrones laborales.

El Código del Trabajo define el salario mínimo como la remuneración mínima al que todo trabajador tiene derecho por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, capaz de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de una familia en lo material, orden cultural y moral de acuerdo con el costo de vida en las diferentes regiones del país. La Comisión Nacional del Salario Mínimo determina periódicamente el salario mínimo de conformidad con la ley. El salario mínimo se ha establecido de manera diferente para los diferentes sectores de la economía.

El salario mínimo también puede ser fijado por convenio colectivo entre las partes, siempre que los salarios no sean inferiores al salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de Salarios. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, compuesta por representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobierno (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda y Banco Central de Nicaragua), tiene la responsabilidad de ajustar el salario mínimo. Una resolución aprobada por la Comisión tiene fuerza legal hasta que haya sido firmada por los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Ministerio de Trabajo.

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores promedio y sus familias. Otros factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida (se tiene en cuenta una cesta representativa de 53 productos alimenticios que satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias), el nivel de los salarios en el país, los beneficios de la seguridad social, el desarrollo económico, la productividad del país y la tasa de inflación oficial proporcionada por el Banco Central de Nicaragua. El salario

mínimo más bajo está en el sector de la agricultura, mientras que el más alto está en el sector financiero y de seguros.

Las tasas de salarios mínimos se ajustan cada 6 meses según las particularidades de cada sector económico. Los sectores incluyen la agricultura; pesca; minería y canteras; maquila; micro y pequeña industria artesanal y turismo nacional; Electricidad, gas y agua, comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones; Construcción, instituciones financieras y seguros; Servicios sociales y personales; Central y municipal.

Así podemos decir que barreras para la real incorporación de la mujer al mercado laboral hay muchas, pero para simplificar podemos distinguir y mencionar cuatro grupos: organizativas, familiares, sociales, y personales (Chinchilla & Jiménez, 2017)

3.1.2. Barreras que limitan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral

Así podemos decir que barreras para la real incorporación de la mujer al mercado laboral hay muchas, pero para simplificar podemos distinguir y mencionar cuatro grupos: organizativas, familiares, sociales, y personales (Chinchilla & Jiménez, 2017)

Barreras organizativas: este tipo de barreras son los obstáculos que nacen y permanecen en las organizaciones, limitando el pleno desarrollo de las mujeres que participan en el mercado laboral. Generalmente estas barreras permanecen de manera invisible, lo que hace más difícil verlas. De esto nace la necesidad de ponerlas en evidencia. Dentro de estas barreras se encuentra la falta de flexibilidad, la penalización laboral por el uso de políticas de conciliación, la carencia de referentes femeninos, la cultura de la empresa poco sensible a los aspectos familiares, la falta de oportunidades profesionales, entre otras.

En estas mismas organizaciones se ha creado y sigue presente una noción de un “trabajador ideal”, que es aquel que entrega todo su tiempo, energía y compromiso

a la organización. Muchas de estas empresas conciben la paternidad y/o maternidad como un enemigo. Estas empresas no son conscientes de lo que aportan los padres y madres a la empresa (Grau-Grau, 2015).

Barreras sociales: estas barreras son los obstáculos, estereotipos, comprensiones erróneas o carencias que nacen y permanecen en la sociedad limitando el pleno desarrollo de las mujeres (Chinchilla & Jiménez, 2017). Existe poca ayuda desde las políticas públicas a la familia y a la maternidad/paternidad. Existen también fuertes estereotipos de los roles masculinos y femeninos, así como también una concepción masculina de éxito profesional.

De acuerdo a estudios realizados por Adimark y la PUC, la familia es la institución más valorada por la sociedad chilena, sin embargo, existe poco reconocimiento de esta por parte del Estado. Hay escasez de ayudas para las familias numerosas, para el cuidado de los niños, y para los padres. Barreras familiares: la falta de apoyo o desigualdades muchas veces se producen en la misma familia y que limitan el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral. A pesar de que estas barreras se consideran menos relevantes que las sociales y organizativas, no se deben obviar. Dentro de estas barreras se encuentran aspectos como poco apoyo del cónyuge, sobrecarga laboral y personal, falta de recursos económicos para costear el cuidado de los hijos. Entre otras.

Barreras personales: en este tipo de barreras consideramos las restricciones u obstáculos que cada uno se pone a sí mismo en el proceso. Por ejemplo, muchas veces las mujeres eligen profesiones y/o áreas en las empresas con formación tradicionalmente “más femeninas”. En este tipo de barreras encontramos aspectos como la falta de competencias profesionales, la falta de formación, la falta de confianza, la falta de aspiraciones, entre otras.

Las barreras mencionadas anteriormente son solamente algunas de las que se han identificado, y que se interponen en la incorporación laboral femenina y en su camino hacia la alta dirección. En definitiva, las mujeres y nosotros como sociedad, debemos superar múltiples barreras si quieren acceder y mantenerse en puestos

de media y alta responsabilidad. Analizar estos obstáculos permite señalar que en su mayoría están enraizados en estereotipos y prácticas que no resultan fáciles de cambiar, incluso implementando políticas que obliguen a ello (Debeljuh, Idrovo & Bernal, 2015).

3.1.2.4 Nivel educativo de las mujeres

Se sabe que el nivel de educación de las mujeres influye de manera importante en sus actitudes y prácticas relacionadas con la salud y el comportamiento reproductivo, sus actitudes hacia el tamaño ideal de la familia y la práctica de la planificación familiar. Por otro lado, el nivel de educación está positivamente asociado con la situación socio-económica, la cual determina la demanda de servicios de salud y planificación familiar.

3.1.3 Demanda laboral.

3.1.3.1 Principales problemas que enfrentan las mujeres

La falta de voluntad política y liderazgo: La experiencia sugiere que se requiere compromiso político sostenido de la comunidad internacional, los dirigentes nacionales y el personal directivo superior para garantizar que las instituciones de seguridad respeten los derechos de la mujer y aborden el problema de la violencia contra ellas. Sostener esta voluntad política es difícil debido a la comprensión limitada de la repercusión que la violencia contra la mujer puede tener en los resultados en materia de seguridad (como la estabilidad de la comunidad) Naciones Unidas, 2006).

Inversiones de corto plazo y fragmentadas: Las iniciativas para abordar la violencia contra la mujer en este sector suelen formularse y ejecutarse con un plazo y un presupuesto de corto plazo. La financiación insuficiente de la respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas es característica de muchos presupuestos nacionales y de los presupuestos de instituciones de seguridad en particular.

Especialmente en entornos posteriores a los conflictos, la mayor parte de la financiación de las iniciativas de seguridad que abordan el problema de la violencia de género proviene de la comunidad internacional o de donantes.

Prioridades cambiantes en un mandato amplio: La policía debe responder a todo tipo de delitos y cuestiones de orden público todos los días, lo cual crea dificultades para equilibrar los compromisos relativos a la violencia contra la mujer con las respuestas a los delitos a que hace frente la institución habitualmente. Además, impartir formación permanente a la policía para dotarla de los conocimientos y competencias necesarios para responder adecuadamente a la violencia contra la mujer (incluida la comprensión de la igualdad de género) es difícil debido al alcance y la profundidad de la capacitación necesaria en todos los ámbitos de respuesta.

Falta de competencias y conocimientos de la policía y otros actores del orden: En general, hay una gran escasez de personal de seguridad (en todas las categorías, desde funcionarios administrativos hasta directivos) que tenga una comprensión profunda de la desigualdad de género y la forma en que esto se relaciona con los abusos contra la mujer. Hay aún menos actores de seguridad con la competencia técnica suficiente para abordar la violencia de género (a nivel tanto normativo como operacional). Esta falta de competencias ha tenido repercusiones considerables en la eficacia del sector para cumplir su mandato de proteger el derecho fundamental de las mujeres y las niñas de vivir libres de violencia.

Comunicación y colaboración deficiente entre los actores de seguridad y los de otros sectores: Una respuesta eficaz a la violencia contra las mujeres y las niñas exige que el sector coopere estrechamente con otros actores de los sectores de la salud y la justicia, con la participación de las autoridades locales, asesores jurídicos y otros grupos y organizaciones de apoyo a las supervivientes a fin de suministrar la máxima protección y atención a estas, al tiempo que promueve el enjuiciamiento potencial de los autores.

Predominio de los sistemas de justicia informales y el derecho consuetudinario: En muchas comunidades de distintas regiones, especialmente en las comunidades indígenas, en las zonas rurales y en entornos en que los sistemas de justicia

formales son débiles, predominan los sistemas de justicia informal y el derecho tribal y consuetudinario. Tal vez las mujeres dependan de los sistemas de justicia informales y los prefieran o consideren que son la única opción a la que pueden recurrir o que defienden los valores tradicionales, o tal vez estos sistemas sean más fácilmente accesibles dentro de la comunidad que los mecanismos de justicia formales.

Además, las mujeres tal vez recurran a la justicia informal por temor a la estigmatización dentro de la familia y la comunidad o a la pérdida de apoyo económico y oportunidades en caso de usar un recurso judicial oficial (por ejemplo, en caso de que sus esposos o parejas o un dirigente comunitario o figura de autoridad resulten encarcelado como resultado de un proceso judicial formal) (Swaine, 2003; Ladbury, 2009).

Normas socioculturales discriminatorias y estereotipos de género: La mayoría de las sociedades siguen dominadas por hombres y en muchas comunidades la violencia contra las mujeres y niñas es una norma aceptada en forma generalizada. La estigmatización social de las supervivientes de la violencia de género por parte de los familiares, las autoridades, los proveedores de servicios y la policía u otros actores encargados de hacer cumplir la ley pueden disuadir a las mujeres y niñas de denunciar casos de abuso.

3.1.3.2 Caracterización profesional y laboral de hombres y mujeres en puestos similares.

La imposibilidad de ejercer adecuadamente una función. Por ejemplo: para un empresario del sector gráfico, el principal impedimento para contratar mujeres en el área de producción no era la falta de calificación, la inexistencia de oferta adecuada o cualquier incapacidad técnica para el trabajo, sino su supuesta imposibilidad de trabajar en los turnos de la noche y el que ciertas ocupaciones hayan sido tradicionalmente desempeñadas por hombres.

Eso quizás no fuera un problema si esas diferencias no se convirtieran en desigualdades; o sea, si junto a ese señalamiento de las diferencias (casi siempre

identificadas por comparación u oposición) no se produjera una fuerte jerarquización de las supuestas virtudes y defectos atribuidos a hombres y mujeres, incidiendo significativamente en las posibilidades de unos y otras de acceder al empleo, a mejores remuneraciones y a cargos más valorados.

3.1.3.3 Efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres

Tras convertirse en mamá las prioridades cambian. No hay nada más importante que la seguridad de los pequeños. Pensar en trabajar es una necesidad y se empieza a laborar por y para los hijos. Pero, con la nueva condición de madre incorporarse a las labores puede ser más difícil de lo que se imaginan, muchas optan por abandonar sus puestos, y en peores casos otras mujeres pierden el trabajo por las complicaciones que contrae la maternidad y con lo que las empresas no quieren lidiar.

El fondo de Población de las Naciones Unidas (Unfpa) señala que se registra a nivel mundial un descenso de la fecundidad por lo tanto la participación de las mujeres a la fuerza de trabajo ha aumentado, pero “en países con tasas de fecundidad elevadas, en especial los países menos adelantados, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo en empleos asalariados y remunerados sigue siendo baja. Para las mujeres de todo el mundo, el embarazo y la crianza pueden dar lugar a su exclusión de la fuerza de trabajo o disminuir sus ingresos”.

3.1.4 Participación de las mujeres

3.1.4.1 Inserción de mujeres en el mercado laboral.

La igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida, Se basa en la paridad entre hombres y mujeres en el hogar, la comunidad y la sociedad.

En el contexto del desarrollo económico local, supone que la participación en la gestión pública y el acceso a oportunidades y condiciones de trabajo decentes, a

los recursos y a los servicios no se vean perjudicados por el hecho de ser hombre o ser mujer.

Persisten algunas brechas de equidad: más bajos salarios o ingresos de las mujeres con relación de los hombres, tanto en el sector formal como en el informal; más carga de trabajo doméstico para las mujeres, lo que limita sus posibilidades de insertarse plenamente en el mercado laboral para tener oportunidades de movilidad social; y la segmentación de las ocupaciones por razones de género, entre otros.

A lo largo de la distribución de los ingresos las mujeres están en presencia de discriminación por razones de género, esto se observó, por ejemplo, en el hecho de que aun cuando las mujeres tienen más años de educación, igual o más años de experiencia y habilidades que los hombres, ganan menos.

Sus características estructurales como la segmentación y la informalidad, conforma una situación compleja para la inserción laboral de la población, especialmente de las mujeres quienes, además, han sido históricamente discriminadas por la sociedad patriarcal, igual que ocurre en todo el planeta.

A pesar de que las mujeres nicaragüenses han aumentado sus niveles de escolaridad desde los años 90, tienen menor participación que el hombre en el mercado laboral y reciben ingresos inferiores, la situación de las mujeres y los hombres en el campo del trabajo. Da cuenta de los factores que intervienen en su participación en la fuerza laboral y se desarrollan algunas hipótesis sobre los elementos que determinan las razones para que mujeres y hombres perciban, diferentes ingresos en el mercado laboral.

Igualmente describe las brechas de ingresos entre hombres y mujeres, así como entre diferentes grupos considerando la sobre calificación y sub calificación, como un resultado de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo.

La igualdad entre mujeres y hombres contribuye de diversas formas al crecimiento económico, y en que la plena participación de la mujer en el escenario económico es fundamental para construir economías sanas y sostenibles. (EMAKUNDE, 1998).

En consecuencia, las mujeres sufren desproporcionadamente más que los hombres los déficits de trabajo decente y, por ende, la pobreza. Esto no solo va en detrimento de las mujeres y su familia, sino que también representa una enorme carga para la economía.

Aumentar el número de puestos de trabajo y su calidad tanto para los hombres como para las mujeres puede incentivar la productividad local e incrementar la demanda de bienes y servicios en la economía local por el aumento del consumo.

En Estelí funciona una de las redes de organizaciones civiles y no gubernamentales más diversa, sólida y activa de Nicaragua; un número importante de ONG desarrolla múltiples intervenciones dirigidas a atender diversas necesidades y problemas de distintos grupos sociales y comunidades, incluyendo mujeres en riesgo. Algunas de esas intervenciones incluyen componentes de crédito y asistencia para el autoempleo y el pequeño emprendimiento, pero no se promueven ni ejecutan proyectos que aborden el problema del empleo y la empleabilidad de las mujeres en general como tema central de trabajo, ni acciones con objetivos similares dirigidas a mujeres en riesgo en particular.

En general, en Estelí las mujeres siguen en desventaja y enfrentan diversas dificultades para insertarse en el mercado laboral, y la problemática del empleo y la empleabilidad es atendida desde distintas perspectivas y sin mayor articulación entre los agentes sociales involucrados; las oportunidades, apoyos, facilidades, servicios al empleo, el autoempleo y el emprendedurismo todavía no alcanzan la cobertura, efectividad y sostenibilidad necesarias, son de especialmente difícil acceso para las mujeres que viven en pobreza extrema o en condiciones de riesgo social, lo cual agrava la situación y posterga las demandas y expectativas de este segmento poblacional.

La pobreza es multi-causal y está asociada a deficiencias socioeconómicas estructurales, y el riesgo social es una condición que las mujeres adquieren a lo largo de su vida; su baja empleabilidad y las dificultades para acceder y aprovechar diversas oportunidades y apoyos orientados al empleo, el autoempleo y los

negocios inclusivos son derivaciones o consecuencias de varias otras desventajas acumuladas. (Coulter, 2005)

Las mujeres desempleadas en general, y sobre todo las mujeres que quieren reincorporarse a la actividad laboral después de estar apartadas unos años del mundo laboral, no tienen facilidades para conseguir un puesto de trabajo asalariado. (QUESADA, 1999).

Este hecho ha provocado que muchas mujeres en estas circunstancias hayan tomado la decisión de montar una pequeña empresa o de crear su propio puesto de trabajo, aprovechando la experiencia laboral y profesional adquirida.

Las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral han aumentado más que en cualquier otra región del mundo en los últimos 20 años a pesar de que la disparidad de género en el empleo todavía está presente, como ocurre en el resto del mundo.

La situación para las mujeres en el mercado de trabajo ha mejorado, porque incluso ha sido contracorriente de lo que ha pasado en el resto del mundo.

Los roles de género y la discriminación desde temprana edad también puede establecer barreras para que las mujeres tengan condiciones laborales mejores y más equitativas. El trabajo de los ciudadanos no remunerado en Estelí es realizado mayoritariamente por las mujeres que constituyen en términos reales una doble jornada de trabajo. El hecho de que no exista igualdad de oportunidades por estas barreras implica una injusticia para las mujeres, ya que ven muy limitados el pleno ejercicio de sus derechos, acabar con la desigualdad de género.

Los diferenciales de tasa de participación entre hombres y mujeres son, en parte explicado por fenómenos de discriminación por diferencias en capacidades. Una investigación de Elisabeth Rodríguez Pérez y David Castro Lugo muestra que alrededor del 85% de la brecha salarial está asociada con discriminación y no con diferencia en el capital humano.

El trabajo por la igualdad de género realizado por organizaciones de desarrollo encuentra barreras o límites colocados por la cultura y traducción de las comunidades

donde actúan. Esas barreras culturales reducen la eficacia del trabajo de las organizaciones y dificultan la consecución del objetivo de la igualdad de género. (blanco, 2009).

La ausencia de conocimientos sistematizados sobre esas cuestiones prácticas y teóricas, y la ausencia de estrategias abusar en estos casos, justifica la pertinencia y necesidad de un estudio exploratorio que mejore el conocimiento sobre las relaciones de género y la cultura. Las organizaciones afirman que las barreras más resientes son aquellas colocadas por las culturas de la comunidad, concluyen que si la cultura supone un problema o un impedimento para la igualdad de género, entonces las barreras son culturales.

Por tanto la propuesta de las organizaciones que trabajan por la igualdad de género es una propuesta que supone un cambio cultural pro- igualdad de género la resistencia a este cambio son los que conocemos como barreras culturales, que no son más que barreras a un cambio cultural y estructural en las relaciones de género , es estructural por que supone una transformación social profunda sobre la base de la construcción de la identidad y roles de género así como como la relación entre hombres y mujeres. (blanco, 2009) Existen barreras culturales, políticas o económicas.

Las dimensiones específicas del empleo juvenil varían de acuerdo al género, la edad, el origen étnico, el nivel educativo y la formación, los antecedentes familiares, el estado de salud y la discapacidad, entre otros factores. Sin embargo, en general se observa que las tasas de participación en la población activa de las mujeres jóvenes son muy inferiores a las de los hombres de su grupo de edad. (pacheco, 2003)

Un reto fundamental en cuanto al empleo es abordar la segregación laboral de los puestos de trabajo “masculinos” y “femeninos” aceptados tradicionalmente, y romper las barreras de género para abrir determinadas profesiones a los dos sexos.

3.1.5 Competencias laborales.

La competencia laboral es la capacidad que tienen las personas para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeños definidos por la empresa o sector productivo. Las

competencias laborales movilizan recursos personales (conocimiento, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología organización, otros) para responder a situaciones complejas, además realiza actividades según criterios de éxito explícitos, para lograr así los resultados esperados por cada organización

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadanía y laboral, donde la experiencia y el dominio real de la tarea son importantes, las habilidades son el producto de la educación formal y se aplican generalmente a comportamientos.

Es necesario que el análisis de competencias requeridas incluya situaciones y variables que reflejen el alcance o extensión del aprendizaje como son la resolución de situaciones imprevistas, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional así como la relación de todas estas capacidades con la especialidad técnica ya que esto determina la profundidad del aprendizaje .

La norma define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia laboral.

La formación de los trabajadores tiene una más fácil identificación y provisión mediante mecanismos de evaluación de las competencias disponibles que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar y por tanto de las acciones de formación requeridas. Muchos programas de capacitación empresarial caen en la fácil e ineficaz fórmula del recetario que, por repetitivo, solo logra dar cuenta de recursos en tiempo y dinero pero no significan mayor avance a los ojos de los trabajadores.

3.2. Cambios en el entorno social.

Tradicionalmente, las mujeres siempre han podido intervenir mucho menos tiempo en su vida profesional que los hombres. La existencia de unas costumbres sociales todavía muy arraigadas constituye uno de los principales obstáculos con que se

encuentra la mujer para poder desenvolverse profesionalmente. Sin embargo, en los últimos años muchas cosas han cambiado en este sentido, y la mujer ha ido accediendo al mundo del trabajo de una forma más regular.

El comportamiento de una persona no puede comprenderse sin el entorno en el que vive y con el que interactúa constantemente porque este entorno ejerce una clara influencia como bien muestra la cultura. En la era de la globalización cuando las tecnologías acortan las distancias, este entorno es mucho más amplio puesto que cualquier persona accede a un montón de información cada día desde diferentes partes del mundo. El ser humano forma parte de una sociedad en la que ocupa un rol determinado. La interacción del individuo con el sistema refleja la vertiente social de la naturaleza humana.

El entorno social más directo es la familia en la que nace un bebé. Además, durante la primera infancia se forjan las raíces de la personalidad de un niño. En ese caso, todo ser humano también interioriza hábitos, costumbres y rutinas a través del ejemplo que ve en sus padres. Esta es una de las razones por las que la educación debe basarse en el ejemplo positivo porque un hecho deja más huella en la mente que una palabra.

El entorno social hace referencia a la integración o inadaptación de una persona desde el punto de vista laboral o social. Para tener una buena integración en el entorno social, cualquier persona aspira a tener un trabajo con el que sentirse desarrollada y poder aportar a la sociedad lo mejor de sí misma.

Un trabajo aporta autoestima, reconocimiento, amor propio y motivación. En cambio, uno de los grandes riesgos del desempleo de larga duración es la exclusión del entorno social porque los problemas económicos también repercuten en el nivel de vida.

Todo ser humano está influido por el momento histórico en el que le ha tocado vivir y por la situación familiar en la que ha crecido. Por esta razón, para poder tener una visión objetiva de una situación social hay que atender al todo, pero también a la parte. En este sentido, conviene precisar que una persona está influida por el

entorno social en el que ha crecido, pero no determinada a modo de causa y efecto porque el ser humano es libre.

Otro de los pilares básicos del entorno social es la educación puesto que el conocimiento es vital para formar personas con formación para un buen desempeño profesional pero también, para tener un buen grado de reflexión y criterio propio en la vida. Una buena calidad educativa es sinónimo de un país desarrollado formado por personas que son felices.

Además, la integración en el entorno social también tiene su reflejo en la amistad que aporta una sensación de pertenencia.

La mayor y más constante preocupación de la sociedad Esteliana durante todo este periodo de crisis socio-política ha sido y continua siendo, el deterioro del mercado laboral , y no me refiero solo al deterioro de las cifras con gran destrucción de empleo y aumento del paro sino a las condiciones laborales en las que se encuentran los que tienen trabajo y las condiciones de las nuevas ofertas laborales cuando estas existen .

Aunque es cierto que los datos de los últimos trimestres marcan un cambio de tendencia , falta mucho para que los cuídanos perjudicados especialmente los parados observan un mejora en el mercado laboral , se está transformando y probablemente lo que es bueno desde el punto de vista del crecimiento de la actividad y de la productividad, no se percibe tan bueno desde el punto de vista de los trabajadores que observan cada vez condiciones más difíciles en la búsqueda de empleo y en la contratación cuando por fin encuentran un trabajo.

El mercado laboral se está transformando y probablemente lo que es bueno desde el punto de visto del crecimiento de la actividad y de la actividad productiva, non se percibe tan bueno desde el punto de vista de los trabajadores que, observan cada vez condiciones más difíciles en la búsqueda de empleo y en la contratación cuando por fin encuentran un trabajo.

La reforma laboral ha reducido los costes laborales de una parte de mercado laboral, aumento la productividad y generando empleo barato, pero continúa la dualidad en salarios y condiciones laborales entre trabajadores fijos y trabajadores temporales y a tiempo parciales.

3.2.1 Cualificación de la mujer.

Paralelamente a los cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral, también se ha producido una importante evolución en su cualificación, motivada por los siguientes aspectos:

- El acceso masivo de las mujeres a la enseñanza superior.
- El aumento de sus conocimientos profesionales, mediante la especialización.
- El incremento de la experiencia, derivada del mayor porcentaje de mujeres en el mundo laboral. No hace tantos años, la presencia de las mujeres en las universidades era minoritaria y en algunas facultades prácticamente inexistente. Pero en las últimas décadas, el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido masivo. Hoy día las mujeres constituyen más de la mitad de alumnos de las facultades y escuelas.

Junto al análisis de la importancia del trabajo de cuidanos y a los intentos de desentrañar las razones de su invisibilidad las mujeres van experimentando profundos cambios en su vida cotidiana que las llevara finalmente todo el modelo social. Reconstruir itinerario recorrido por las mujeres por las últimas décadas nos lleva necesaria mente a echar una rápida mirada a la historia reciente de nuestras sociedades.

3.2.2 Motivación de las mujeres emprendedoras.

La independencia personal y el afán por ganar dinero es otro factor interesante a la hora de la mujer trabajar o emprender. Tanto la independencia personal como económica son un aliciente importante para una mujer de negocios, por tanto, el saber que va a conseguir tales independencias le motivan a la realización de los

objetivos y metas planteados con ganas de lograrlo e ir escalando puestos a lo largo del tiempo.

Convertirse en emprendedora es un reto difícil para cualquier persona. Tanto para hombres como para mujeres, el transformar un sueño, una innovación, una idea en algo concreto, que produzca resultados y sea sostenible en el tiempo, requiere un enorme esfuerzo, disciplina y dedicación por parte quien emprende.

Una mujer de éxito es aquella que es feliz al 100% en todos los roles que desempeña, que se siente muy bien consigo misma, con el tiempo que le dedica a cada una de sus actividades y con lo que ha logrado y ha llegado tan alto en su carrera como ella ha querido sin tener que hacer sacrificios sin remordimientos.

Emprender encierra el deseo de dar inicio a una experiencia que tiene características distintivas. Es un acto de aplicación, de creatividad, que exige un ambiente de libertad para su normal desarrollo. Cabe destacar que la acción de emprendimiento se da en todas las esferas de la acción humana: en el arte, en todas sus distintas expresiones; en la investigación de la ciencia y también en el ámbito empresarial (Chiavenato, 2000)

También se puede entender al emprendedor (a) como aquella

Persona capaz de utilizar recursos escasos y de uso alternativo en la materialización de ideas o proyectos que contengan elementos únicos e innovadores, manteniendo el negocio rentable, a lo largo del tiempo (Rusque, 2002).

El emprendedor (a) es un ente ágil captador y utilizador de información, que juega un papel fundamental dentro de la creación de mercado a través de su habilidad de visualizar las oportunidades y obtener beneficio de ellas (Castillo y Rusque, 2002)

El proceso emprendedor implica identificar una oportunidad para emprender, encontrar la forma de aprovecharla, formar un equipo adecuado y obtener los recursos necesarios. Para moldear esta oportunidad el individuo debe ser creativo al visualizar un nuevo producto, nuevo mercado o un nuevo canal de distribución para un producto antiguo. Obtener los recursos para la empresa, que usualmente son de fuentes

externas, requiere de fuertes habilidades para comunicar el potencial de la oportunidad a aquellos que poseen los recursos. Construir el equipo y unirlo a los recursos requiere de habilidades de liderazgo de parte del emprendedor (a). Finalmente, en el centro de todo el proceso está el plan de negocios: el modelo conceptual de producción, marketing, distribución, recursos humanos, alianzas, financiamiento y otros requisitos para iniciar la empresa (Cale, 2002)

3.2.3 Necesidad de autoempleo y autorrealización.

La mujer que se auto emplea suele trabajar de manera independiente en su casa o en un pequeño despacho, desde donde presta servicios o colaboraciones a las empresas. Muchas profesionales, es decir, mujeres con formación universitaria, están optando por esta vía laboral.

También nos encontramos empresarias que, sin formación universitaria ni empresarial, se dan de alta de autónomos y comercializan un producto o un servicio. Ellas mismas pueden contratar trabajadores o colaboradores para ampliar y diversificar sus ofertas. Mediante el autoempleo muchas mujeres se están abriendo paso en el mundo laboral e impulsan con sus proyectos la economía local, tanto urbana como rural. Sin embargo, muchas de estas mujeres tienen grandes dificultades para desarrollar su actividad y pocos apoyos de la Administración Pública.

El deseo de autorrealización, que parte de la necesidad de auto valorarse y de conseguir reconocimiento social, es otra motivación esencial que manifiestan muchas mujeres. Para crear una empresa es fundamental la decisión la determinación, y pasar de la ilusión, de la idea y del plan a la búsqueda del medio económico para hacerla posible y registrarla, la actividad empresarial pone a prueba todas nuestras capacidades que a menudo desconocemos.

La autorrealización es la afirmación y expansión creciente de estas habilidades y capacidades que poseemos. Las mujeres aprenden e incrementan su capacidad

comercial y de relaciones humanas, que son habilidades que suelen desarrollar extraordinariamente. (Enrique, 2004).

3.2.4 Las relaciones sociales de género

Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto. Dado que estos conflictos están determinados socialmente, pueden adoptar formas muy distintas en diversas circunstancias a menudo adoptan la forma de dominación masculina y subordinación femenina. (lopez, 1999).

El problema no es la falta de formación, créditos o recursos que sufren las mujeres, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres Estas desigualdades no afectan únicamente a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social en su conjunto; por tanto, la desigualdad de género debe considerarse una "cuestión social" y no un tema de las mujeres .No se trata sólo de incorporar a más mujeres a los procesos y programas existentes sino de llevar a cabo reformas para asegurar que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y contribuyan al logro de la equidad de género.

3.3. Estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

3.3.1 La perspectiva de género una herramienta para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

El hecho de que en conecta dediquemos un Programa a la perspectiva de género surge de una reflexión importante, derivada de analizar la discriminación por razón de sexo en la realidad social actual y la responsabilidad que tenemos ante la misma, que reflejamos en nuestros principios y en nuestro trabajo, comprometidos con la igualdad entre hombres y mujeres.

No sería necesario que nos planteáramos hacer una labor a favor de algo tan obvio como que las personas no deben ser discriminadas en función de su sexo, si el mundo fuera un lugar ideal. Sin embargo, aunque en los estados de derecho como el nuestro ese principio de igualdad y de no discriminación está recogido en sus normas y leyes, en la práctica no se cumple, parece que no siempre es suficiente cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y los valores sociales.

Mujeres y hombres, iguales ante la ley, siguen teniendo diferentes oportunidades en su vida, mediatizadas por una estructura social que divide a mujeres y hombres en diferentes ámbitos de actuación y que, por tanto, adjudica a unos y otras diferentes roles, valores, comportamientos y expectativas, consolidando relaciones sociales y personales no sólo desiguales, sino injustas. Relaciones de poder en las que las mujeres están en situación de inferioridad.

3.3.2 Análisis de equidad de género.

El enfoque de la equidad plantea la igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre hombres y mujeres como un derecho, se refiere fundamentalmente a la equidad salarial. Este enfoque postula la necesidad de imitar a los países industrializados cuya brecha salarial es menor.

Este tipo de análisis permite comprender los procesos e instituciones sociales que producen y reproducen la desigualdad entre las mujeres y los hombres; los mecanismos de dominación que utilizan los hombres, como grupo social; las formas en que las mujeres son expropiadas de los beneficios de su trabajo; la valoración asimétrica de la capacidad y comportamientos de ambos sexos, así como el distinto acceso a recursos y poder que así se genera. (equidad de genero en el mercado laboral , 2008)

No salir del círculo de pobreza afecta desde lo micro hasta lo macro las finanzas del país por eso es necesario incorporar en planificación nacional la igualdad de género como agenda de desarrollo , como primera instancia definiendo las

perspectivas , prioridades y metas en todos los niveles de planificación y con enfoque de transversalización de género en las políticas públicas de tal manera que permita superar y reducir las brechas estructurales tanto en dimensiones productivas como reproductivas que caractericen el ciclo de la pobreza.

3.3.3 Coeducación.

“Coeducar” quiere decir educar a las personas al margen de todos los roles y estereotipos que la sociedad nos impone, facilitando así que tengan las mismas oportunidades y no se les inculquen diferencias culturales (juguetes, colores, formas de comportarse,...) por ser hombre o por ser mujer.

Es mucho más que educar en los mismos espacios a las chicas y a los chicos, es propiciar un cambio en la cultura de la asociación, analizando con perspectiva de género el contexto en el que nos movemos, analizándonos a nosotras y a nosotros, y aplicando planes de mejora sobre las conclusiones, cuyo objetivo sea que se trate por igual, de verdad, a niños, niñas y jóvenes de ambos sexos.

En la coeducación se procurará que cada género conozca en detalles las realidades las historias y también las diferencias que existen entre hombres y mujeres para sobre esta base desarrollar un proceso de educación igualitario, equitativo, considerando las diferencias, pero siempre teniendo a la unidad de los seres humanos y que todos debemos considerados igual ante la ley y en materia de derecho.

3.3.4 Empoderamiento personal.

A pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en igualdad con los hombres en el poder y en la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores. Las estadísticas evidencian esta su representación, y numerosos estudios intentan

explicarla apuntando que las dinámicas, los tiempos, los procedimientos y la cultura 'masculina' imperantes no favorecen a las mujeres.

La igualdad formal de hombres y mujeres en el derecho a participar en todos los órganos de representación de conecta, en ningún caso es un tema a debatir o a cuestionar. Los organismos internacionales y nacionales se plantean desde hace años los mecanismos para que las mujeres se incorporen a las esferas de poder y representación de manera activa, a todos los niveles y en todos los ámbitos de decisión.

El enfoque del empoderamiento supone poner en prácticas la esencia de nuestros principios fundamentales: apostar por que las mujeres y los hombres de la asociación sean protagonistas de sus propios procesos de desarrollo y por lo tanto, el centro del aprendizaje y de sus cambios y en última instancia responsables de que estos produzcan.

IV. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis de investigación

El mercado laboral de la ciudad de Estelí cuenta con una perspectiva de género que fomenta oportunidades y reduce desigualdades.

4.2. Variables

4.2.1. Variable independiente

Enfoque de género.

4.2.2. Variable dependiente.

Oportunidades laborales.

V. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
Realizar una caracterización del mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de Estelí	Mercado laboral	Se denomina mercado laboral al conjunto de relaciones entre empleadores (oferentes) y personas que buscan trabajo remunerados	Oferta Laboral con enfoque de género	-Tipo Empleo. - Salario -Barreras que limitan la incorporación al mercado laboral. -Nivel educativo de las mujeres.	Encuestas	Mujeres en edad de trabajar.
			Demanda laboral con enfoque de género.	-Principales problemas que enfrentan las mujeres en las instituciones de trabajo. Caracterización de hombres y mujeres en	Encuestas	Empresas o instituciones públicas o privadas

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
				puestos similares. -Efectos de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres.		
Describir como es la participación de las mujeres en el mercado laboral.	Participación de las mujeres.	Las mujeres al igual que los hombres pueden participar tanto del ámbito formal como desde el informal y elegir para ellos espacios mixtos (es decir conformados por hombres y mujeres con partidos políticos	Inserción de mujeres en el mercado laboral.	Competencias laborales en las mujeres.	Encuesta	Mujeres en edad de trabajar.
			Cambios en el entorno social.	-Cambios en las familias de la ciudad de Estelí.		
			Cualificación de la mujer .	-Conocimientos y habilidades para la inserción al mercado laboral.		

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
		sindicatos, asociaciones de barrio etc.).	Motivación de las mujeres emprendedoras	-Independencia personal y económica.		
			Necesidad de autoempleo y autorrealización.	- A qué se debe la necesidad de un empleo.		
			Relaciones sociales Análisis de equidad genero	-Interacción de las familias con la sociedad. Diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres.		
Proponer estrategias que fomenten la inserción de las	Estrategias	Una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos nucleares que tienen	Fortalezas	Es vista como una virtud que permite al hombre ser fuerte,	Análisis FODA	Mujeres en edad de trabajar.

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
mujeres en el mercado laboral.		como fin la consecución de un determinado objetivo		perseverante, y resistente ante y mal, vencer determinadas situaciones.		
			Oportunidades	Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas comparativas.		

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
			Debilidades	Son todas aquellas dificultades o carencias que un individuo o empresas poseen y no le permite avanzar ante su competencia y campo laboral.		
			Amenazas	Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la		

Objetivos.	Variable	Concepto	Sub-variables	Indicadores	Instrumento	Fuente
				permanencia de la organización.		

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

Este diseño comprende toda la metodología que se usó para llevar a cabo la investigación cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de colección, calificación, y validación de datos y experiencias provenientes de la realidad, y a partir de los cuales pueda construirse el conocimiento científico.

6.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativo, se definen relaciones entre indicadores los cuales permitirán proponer estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Según, (Targett, 2007) La investigación cuantitativa es un proceso deductivo cada etapa conduce de forma lógica a la que viene, sirve para comprobar, explicar o predecir un terminado hecho. Es una muy buena opción para producir conocimiento objetivo. Definido, muy particularizado y comprobable.

6.1.1. Según la finalidad de la investigación

Es descriptiva y explicativa porque describe las principales oportunidades y desigualdades desde la perspectiva de género en el mercado laboral que se manifiestan en las familias de la ciudad de Estelí.

6.1.2. Según el alcance temporal

Es un estudio de corte transversal simple ya que es de corto plazo, abarcando un periodo del primer trimestre del año 2019.

6.1.3. Según el carácter de la medición

Es aplicada porque se inicia con el uso de instrumentos (encuestas guías de observación) para la recopilación de información de datos en una población real (investigación de campo).

6.2. Métodos de la investigación.

En dicha investigación de mercados que sirve para obtener la información específica de una muestra de la población mediante el uso de cuestionarios estructurados que utilizan para obtener datos precisos de las personas encuestadas.

6.2.1. Método Deductivo.

De acuerdo (Ander-Egg.E, 1997) es el razonamiento que, partiendo casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.

6.3. Paradigmas

La presente investigación se orienta por el paradigma positivista, al adquirir un conocimiento relativo de las variables de estudio a partir de la percepción de la realidad observable empleando métodos, técnicas y teorías para obtener datos pertinentes al objeto de investigación, que en su cuantificación y análisis permita determinar la naturaleza del problema a fin de generar respuestas validas, para responder a si, a las interrogantes planteadas.

6.4. Población

La población a estudiar la seleccionamos por conveniencia debido a que no se tiene el dato exacto de la población económicamente activa de las mujeres de la ciudad de Estelí, se decidió realizar 100 encuestas a mujeres y hombres, De igual manera se realizará 20 encuesta a instituciones públicas y privadas de dicha ciudad.

6.5. Muestreo.

El muestreo utilizado es un muestreo no probabilístico (muestreo por conveniencia) ya que las características de la familia de la ciudad de Estelí son similares y también es conveniente por la accesibilidad y proximidad de los sujetos a investigar.

6.6. Muestra.

Como tamaño de la muestra se realizarán 100 encuestas en las familias de la ciudad de Estelí con el fin recopilar datos estadísticos para llegar obtener resultados finales.

6.7. Técnicas de recolección de datos o instrumentos.

6.7.1. Encuestas.

La encuesta es una técnica de investigación de mercados que sirven para obtener información específica de una muestra de la población mediante el uso de cuestionarios estructurados que se utilizan para obtener datos precisos de las personas encuestadas.

6.8. Etapas de la investigación.

Etapa I: Revisión documental.

La primera etapa para elaborar la investigación sobre oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familia de la ciudad Estelí. es la investigación documental y revisión donde se lleva a cabo una serie de procesos o métodos para la obtención de dicha información, donde se utilizaran fuentes necesarias para problemas investigativos.

Etapa II: Elaboración de los instrumentos.

En esta etapa se elaborará una guía de encuesta la cual será aplicada a las familias de la ciudad de Estelí durante el primer trimestre semestre del año 2019 con el

objetivo de tener información acerca oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad Estelí.

Etapa III: Trabajo de campo.

Se aplicó encuestas a diferentes familias de la ciudad de Estelí durante el primer trimestre del periodo del año 2019, por medio de estas se adquirió información necesaria para determinar los principales problemas estructurales que influyen en el desarrollo económico de las mismas

Etapa IV: Informe final

Esta última etapa se finaliza con los resultados obtenidos de las mujeres y hombres encuestados en las familias del departamento de Estelí y dando salida a los objetivos, a la hipótesis de investigación.

VII. ANÁLISIS DE RESULTADO.

Estelí es un Departamento de Nicaragua, localizado al norte de las zonas central del país limita al norte con el departamento de Madrid al sur con los departamentos de León y Matagalpa al oeste con el departamento de Chinandega y al este con el departamento de Jinotega. Tiene una extensión territorial de 2,229.7km², es uno del departamento del país con el más rápido crecimiento en su actividad económica la industria del tabaco ha venido a dinamizar el ingreso de divisas a través de la creación de miles de empleo.

Este departamento tiene 201,548 (INIDE, 2015) habitantes lo que corresponde al 3.9% del total de la población del país y cuenta con 9109 establecimiento comerciales, en importancia económica ocupa el octavo puesto de todos los departamentos del país.

La investigación comprende el análisis de oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género para ellos fueron encuestados 100 familias entre ellos hombres y mujeres y a 20 empresas, las cuales dieron los resultados para dar respuesta a los objetivos planteados.

El indicador género fue de suma importancia considerarlo ya que los resultados obtenidos permitieron conocer la participación de ambos sexos en el mercado laboral.

7.1. Caracterización del mercado laboral desde la perspectiva de género

7.1.1. Indicadores sociodemográficos

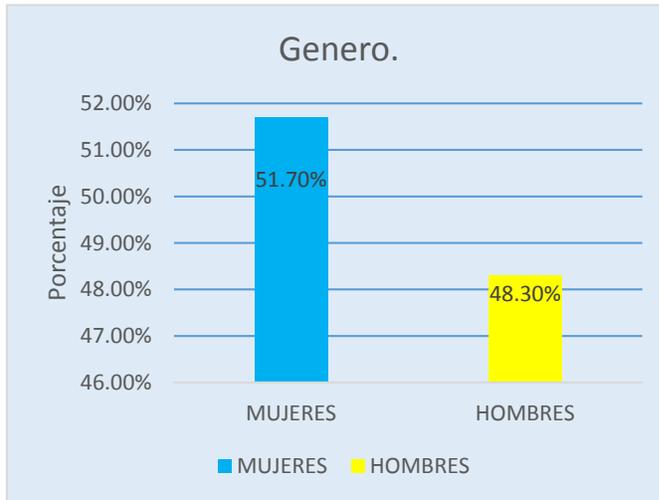
Genero de los encuestados

El gráfico No 1 muestra que el 48.3% de los encuestados pertenecen al género femenino, mientras que el 51.7% restante son del género masculino.

Los roles de género que se asignan dentro de la sociedad nicaragüense se basan de acuerdo al sexo (mujer o hombre) a la mujer se le ha designado el ámbito privado,

mientras que el hombre se le designa el espacio público ejerciendo un rol dominante y ocupando cargo relevante en nuestra sociedad.

Gráfico No 1



Fuente: Elaboración Propia

Por lo tanto se entiende por genero todas las creencias, actitudes, valores y conductas etc. que la sociedad nos asigna por el hecho de ser hombre o mujeres

La edad para la población de estudio se encuentra a ciertos rangos siendo el mínimo de edad considerado por los encuestadores no menores de 12

años ni mayores de 60 años. Ya que esta hace referencia al tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento hasta la actualidad.

Lo femenino y lo masculino se comprende por polaridades naturales: la experiencia femenina está necesariamente ligada a la naturaleza y a lo inmanente por la procreación y los ciclos vitales; la experiencia masculina es paradigma de control y trascendencia. Dar vida es la función de las mujeres, regular la vida la de los hombres, todo lo cual constituye los polos de la significación de los géneros

Estado civil de los encuestados.

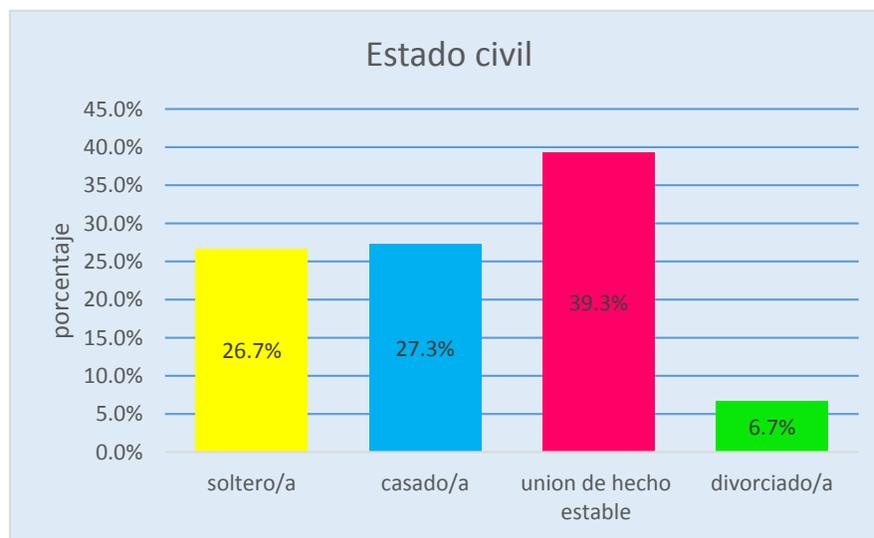
El estado de las personas esta estrechamente ligado con el derecho privado y de igual forma esto resulta de gran interes para el derecho internacional privado y otras ramas del derecho .

Según (Igarde, 1996 Madrid) el estado de las personas se comprueba mediante actos ésta viene dado, unas veces por imposición de la ley como cuando se trata del nacimiento, es el caso del hijo nacido en el matrimonio, otras veces se le puede venir por la propia voluntad, que es cuando una persona contrae matrimonio e inmediatamente despues tiene un estado de civil de casado, o puede ser por hechos

ajenos a la voluntad de las personas, como cuando muere el marido que entonces la mujer para ser viuda o mejor dicho vuelve al estado de soltera.

El estado conyugal de los pobladores de la ciudad de Esteli permitio identificar como estan conformadas las familias. El estado civil con mayor porcentaje es la union hecho estable representado 39.3 % de los /as encuestados, seguido los que afirmaron estar casados con 27.3 % seguido 26.7% en representacion de solteros y con el 6.7% de divorciados.

Gráfico No 2



Fuente: Elaboración Propia

Número de hijos

Son muchas las mujeres que tienen hijos y trabajan fuera de casa el tiempo no les sobra y en muchos casos se sienten culpables por no pasar más tiempo con sus hijo, muchas de estas realizan cada día dos trabajos unos fuera de casa y otro madre de familia, en muchos caso resulta casi imposible compaginar ambas actividades.

Desde que se incrementó la incorporación de las mujeres en el mundo laboral ha habido multitud de estudio que analizan el impacto que esto tiene para los niños, en

cuanto a la encuesta la tasa de maternidad de la población de estudio presenta un 76.7% sin embargo un restante del 23.3% indicando no tener hijos.

Gráfico No 3



Fuente de Elaboración propia.

7.1.2. Oferta laboral con enfoque de género

Nivel de estudio.

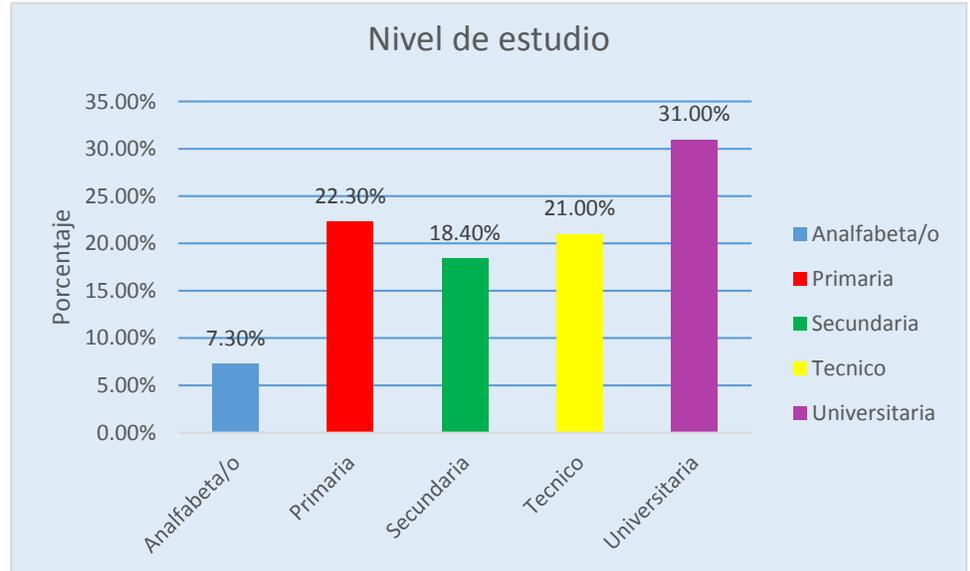
El nivel de estudio de la población encuestada representa un 7.3% de personas analfabetas/os, un 22.5% en escolaridad de primaria, un 67.5% en secundaria, el 75% representa al técnico superior y el 100% a la comunidad universitaria.

Vivimos en una sociedad que cambia de manera constante y a demás cada vez exige más conocimientos por lo que estudiar y formarse mantiene a las personas informadas, preparadas y les facilita la entrada al mundo laboral.

La competencia en el mundo es cada vez en el mundo laboral es cada vez mayor y sobre todo en estos tiempos de crisis, la educación es una variable clave relacionado en los análisis relacionados con el mercado de trabajo.

Gráfico No 4

La competencia en el mundo es cada vez en el mundo laboral es cada vez mayor y sobre todo en estos tiempos de crisis, la educación es una variable clave relacionado en los análisis relacionados con el mercado de trabajo.



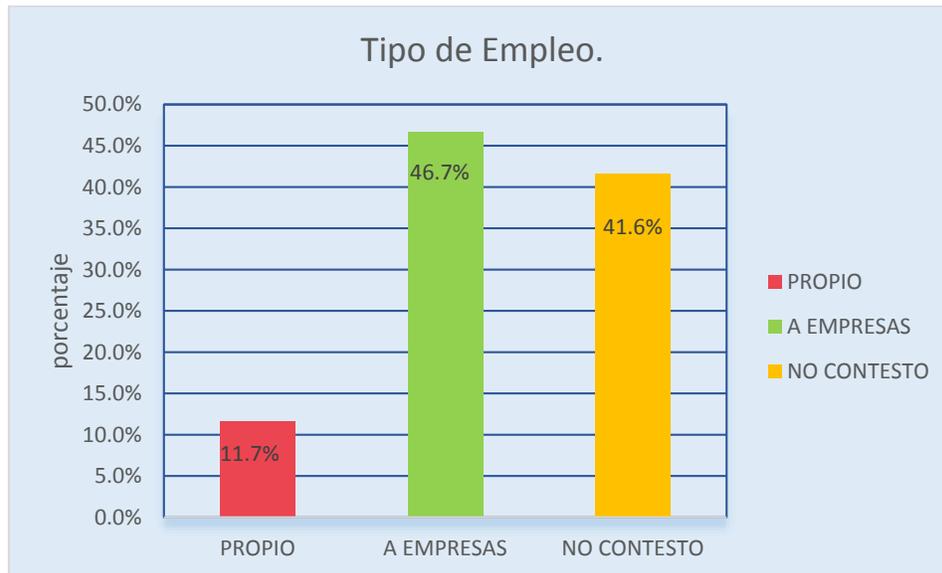
Fuente de Elaboración propia.

Tipo de Empleo

Muestra que en total de 100 familias encuestadas un 11.7% cuentan con un trabajo propio, mientras tanto un 46.7% es empleado en empresas y el 41.6% no contesto debido a que no poseen un trabajo fijo.

Proporcionan una manera de categorizar sus trabajos y sus procesos a pesar de que todos los trabajos son diferente de alguna manera, generalmente poseen similitudes que se pueden extraer y estandarizar. Los tipos de trabajo le permiten agrupar tipos similares de trabajo al hacer esto proporcionan plantillas de cada unidad de trabajo que administra, haciendo que la creación y la ejecución de ese trabajo sea más eficiente. (Chiavenato, 2000)

Gráfico No 5



Fuente de Elaboración propia.

Tiempo de trabajar.

La jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual asido contratado. Se contabiliza por el número de hora que el empleado ha de desempeñado para desarrollar su actividad laboral dentro de un periodo de tiempo de que se trate: días, semana o años. (Enrique, 2004)

En el horario se determina el tiempo exacto en que cada día el trabajador ah de prestar su servicio, respetando la duración de la jornada establecida. La duración de la jornada de trabajo es pactada en los convenios colectivos o contrato de trabajo.

Salario.

Se describe en lo resultados un 73.3% con un salario mínimo de C\$ 5000, un 15% C\$10,000, el 8.3% siendo su salario de C\$15,000 y el 3.3% más de dicha cantidad.

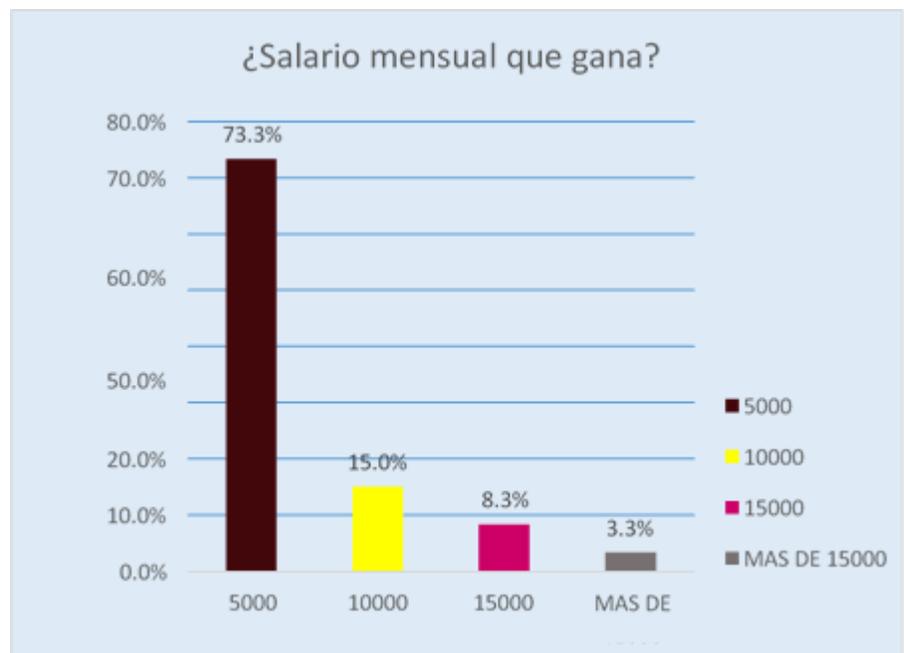
El salario para el trabajador va mucho más allá de la necesidad de servir de sustento a las familias. La economía del país funciona con este ingreso y su variación afecta a distintos factores que se deben tomar en cuenta. Vamos a analizar algunos de los

alcances que tiene el salario y la forma en que afecta al individuo, a las empresas y al desarrollo de nuestro país.

El salario percibido mensualmente por los trabajadores como contraprestación por su trabajo les permite cubrir sus necesidades de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación, entre otras. Es un elemento importante para la vida de toda persona ya que permite su desarrollo personal y el de su familia, fin supremo de la sociedad.

Gráfico No 6

De acuerdo al nivel de ingreso, el trabajador va cubriendo sus necesidades básicas para luego ir destinando parte de él para gastos menos importantes como el ocio o la recreación. A mayor salario, mayor necesidad podrá cubrir el trabajador y su familia. Cuando el estado establece el salario mínimo está



garantizando que el trabajador pueda cubrir, con su trabajo, lo indispensable para su supervivencia. (Enrique, 2004)

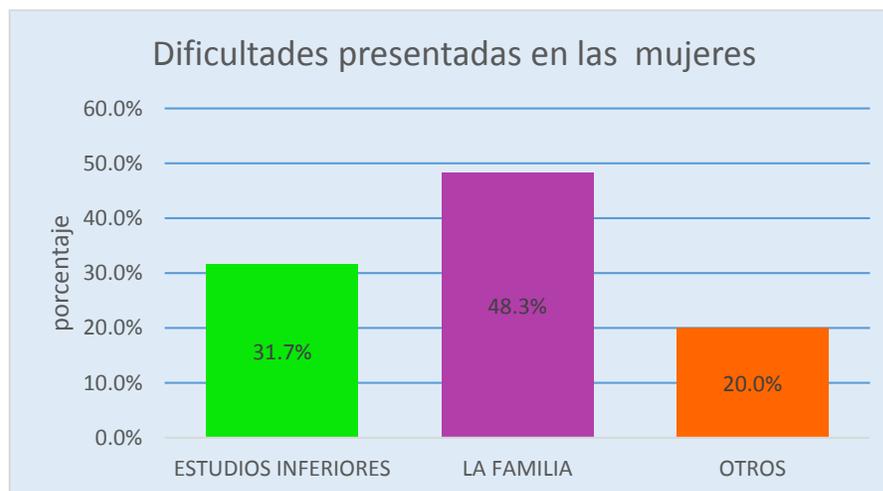
Barreras que limitan la inserción de mujeres en el mercado laboral

Tras aceptar que las mujeres sufren problemas laborales por su género, los encuestados (hombres y mujeres) señalaron que los mayores problemas que sufren son: Acoso sexual, Salarios más bajos, Menores oportunidades de crecimiento, Acoso laboral, Discriminación, Despidos de maternidad, Falta de apoyo por maternidad, Desempleo.

El 48.3% de las mujeres son afectadas por las familias, el 31.7% por estudios inferiores y el 20.0% por otras dificultades.

Finalmente la relación entre género y poder es total y nos mantiene como mujeres en desventaja pero no lejos de él, ya que poco a poco hemos ido rompiendo barreras y esquemas que venían desde hace muchos años, pero que hoy la mujer no está dispuesta a aceptar, o hemos reconocido nuestros dotes multifacéticos y nuestra fuerza luchadora por lo que puedo decir que seguiremos avanzando para tratar que este mundo reconozca diferencias entre los sexos pero no desventajas entre los géneros, que los dos son complementarios y que se necesitan mutuamente para existir, hoy y siempre.

Gráfico No 7



Fuente de Elaboración propia.

7.1.3 Demanda laboral con enfoque de género

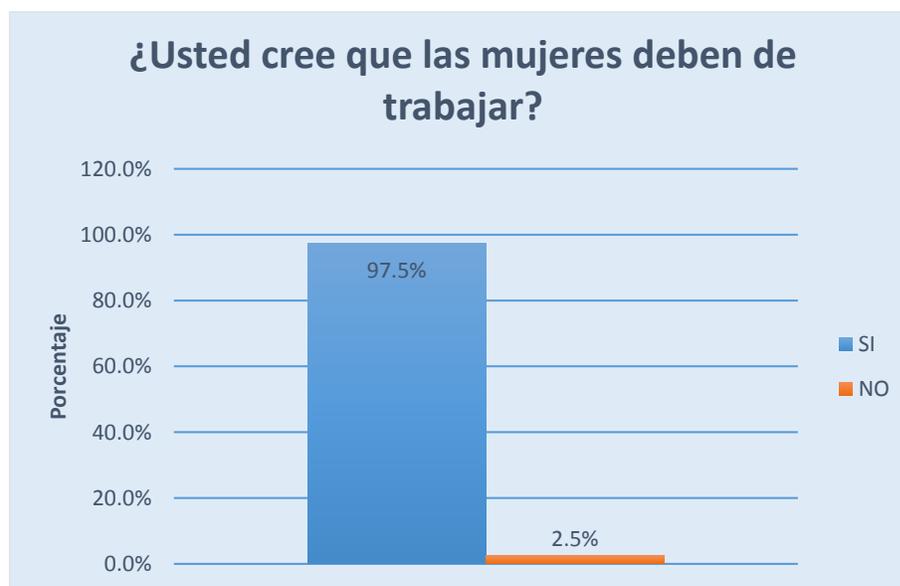
Mujeres en el Mercado laboral.

Indica que un 97.5% que si las mujeres pueden trabajar con 2.5% negativamente debido a la mala comunicación entre parejas.

La incorporación de la mujer es el mercado laboral ayudaría a hacer frente a los crecientes gastos en prestaciones, La mejora de las condiciones generales de vida y el hecho de disponer unos equipamientos y recursos sanitarios más avanzados, han ayudado a ello. Desde un punto de vista cultural, aún se tiene la percepción que es ella quien debe, por ejemplo, hacerse cargo del hijo cuando éste está enfermo o tiene algún problema o quien debe de abandonar el lugar de trabajo ante cualquier dificultad familiar. Además, hay quien ve con desagrado el hecho que después del embarazo deben de estar un tiempo sin trabajar. (Richard, 2013)

Cuando, en una sociedad, las mujeres pueden desarrollar sin problemas su actividad y potencial profesional de la misma forma que los hombres, los beneficios a nivel global son amplios: se estima que, en caso que las mujeres tuvieran las mismas oportunidades de desarrollo, los beneficios en términos del PIB serían importantes.

Gráfico No.8.



Fuente de Elaboración propia.

Oportunidades de empleo.

Indica el 35.8% que solo las mujeres deberían tener más oportunidades de trabajo, el 27.5% que solo deberían tener los hombres ya que el 36.7% aportan que ambos deberían tener oportunidades de empleo.

Formamos parte de una sociedad en la que el nivel de formación de las personas cada vez es más alto, sobre todo si lo comparamos con hace unas décadas, momento en el cual una persona con una titulación universitaria sobresalía sobre la media general. Hoy en día son muchas las personas que cursan una carrera universitaria y lógicamente, debido a esto se encuentra más competencia a la hora de encontrar trabajo.

Son muchas las empresas que hace dos décadas consideraban suficiente una titulación superior para ocupar puestos de responsabilidad, sin exigir idiomas o titulaciones de post-grado. Hoy en día debido a la alta oferta de trabajo (los trabajadores que optan a un puesto determinado) y la baja demanda (los puestos que ofrecen las empresas), en términos económicos sale mucho más barato para la empresa, y más caro para los trabajadores. Es por ello que debemos formarnos todo lo posible para añadir valor a nuestro perfil.

Porque uno de los problemas más serios de las mujeres para controlar la jerarquía del poder y lograr la igualdad, tal vez el más difícil, es lograr la re-uniión de las mujeres.

La desigualdad actual del género se legitima en la idea de que el juicio moral opera sólo en un plano de la realidad, de tal manera que puede sostenerse que lo que parece estar bien desde un punto de vista se vuelve malo o menos bueno desde otro punto de vista igualmente válido. En la moral feminista lo que moralmente está bien o puede ser malo lo está en lo personal, lo pragmático y lo político.

Gráfico No 9



Fuente de Elaboración propia.

Puesto de trabajo ocupado por hombres y mujeres

Se aprecia que un 41.7% de la población estudiada indicaron que sí, su puesto podría ser ocupado por hombres y mujeres seguido el 58.3% con un no como respuesta.

La percepción de empresarios y ejecutivos sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres tiene un efecto significativo en sus posibilidades de acceso al empleo y sus condiciones de trabajo.

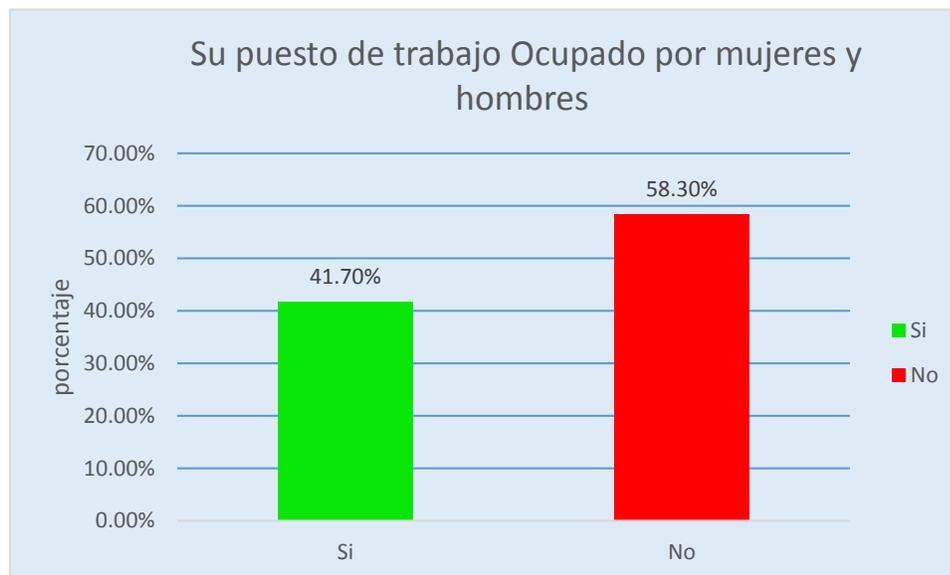
Una de las principales conclusiones es que la opinión favorable o desfavorable de los empresarios respecto al desempeño de mujeres y hombres obedecen fundamentalmente a una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, eso refleja la predominancia de un orden de género como criterio de caracterización y clasificación de las empresas y las ocupaciones como más o menos adecuadas para hombres y mujeres, definiendo con ello verdaderos territorios masculinos y femeninos en el mundo del trabajo. (Coulter, 2005)

Una de las mayores fuerzas del pensamiento feminista es que ha surgido del análisis de las vidas de las mujeres y de nuestra propia comprensión de la existencia. El auténtico sentido de la mujer de haber sido oprimida en la educación, en el lugar de trabajo, en el hogar, en la recámara y en la Cámara nos ha conducido

a la comprensión del lugar de las mujeres en la sociedad y de lo que debe hacerse para cambiar este estado de cosas.

Las relaciones de poder han marcado a lo largo de la historia la convivencia entre hombres y mujeres, niños y niñas. Tradicionalmente los hombres han ejercido dominación hacia las mujeres en diferentes ámbitos: en lo económico, social, familiar, político, cultural y religioso, entre otros.

Gráfico No 10



Fuente de Elaboración propia.

Mujeres embarazadas laborando en empresas.

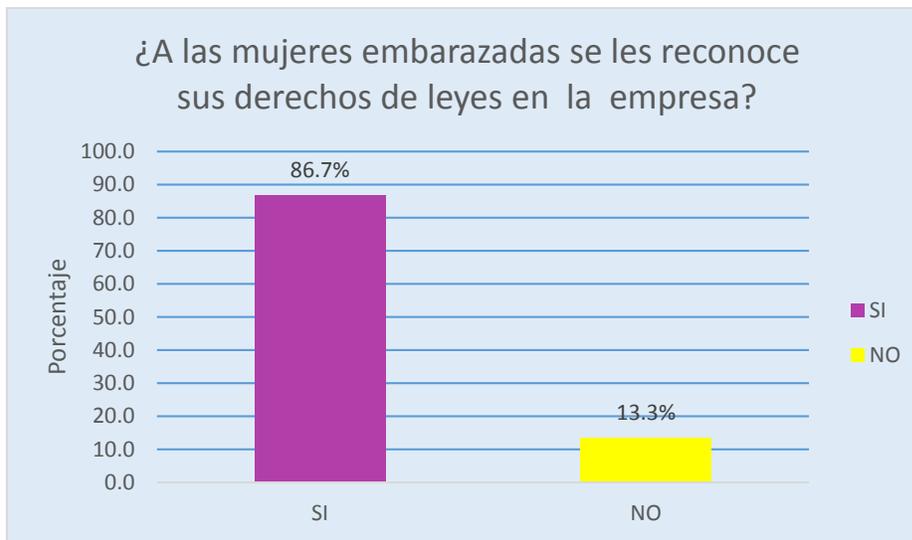
Muestra que un 86.7% de las familias encuestadas de la ciudad de Estelí si se les reconocen sus derechos en momento de maternidad o paternidad en la empresa un 13.3% haciendo saber que no son reconocidos sus dichos derechos.

una mujer trabajadora embarazada además de producirles miedo una situación desconocida como es el embarazo, también le surge inquietudes de cara a poder perder su puesto de trabajo, por ello es necesario e importante conocer los derechos laborales que tenemos la mujeres trabajadoras embarazadas.

Por su condición, las mujeres cuentan con fuero especial desde el día que quedan embarazadas hasta los seis meses de vida del menor, posterior a su nacimiento.

Dicho lapso se re conoce como periodo de maternidad, en el cual integran en el embarazo, la licencia y la fase de lactancia. Cada una de estas etapas tiene reglamentación específica en tiempo, salario y obligaciones; el embarazo comprende el día uno de gestación hasta el parto

Gráfico No 11



Fuente de Elaboración propia.

7.2. Participación de las mujeres en el mercado laboral.

7.2.1 Inserción de la mujer en el mercado laboral

Continuando con el análisis de los indicadores según el resultado de los encuestados el 58.3 % tienen trabajo actualmente y un 41.7 % con una respuesta negativa.

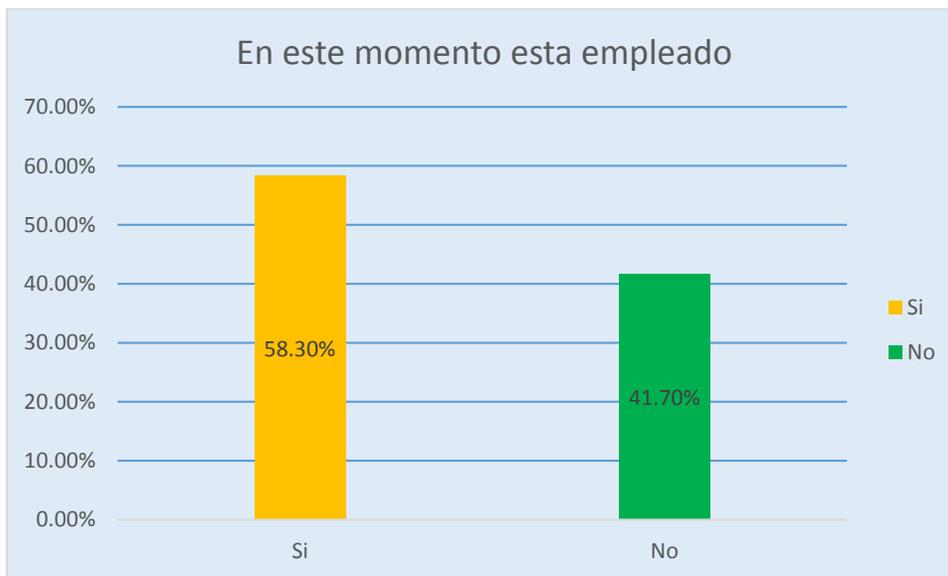
La población ocupada en la ciudad es joven y apenas han terminado los estudios primarios, y los no ocupados son los que no realizan una actividad económica ni buscan hacerlo. Los principales sectores económicos que generan más empleo el comercio, industria, agricultura y servicio.

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años, lo que ha generado modificaciones importantes en la propia realidad económica del mundo. A la hora de abordar y definir de manera específica que condiciones han regido su incorporación y como se ha producido, supone un reto poder aislar y definir las particularidades del mercado laboral con una visión de género.

Pese a los importantes avances en la incorporación al mercado productivo por parte de las mujeres, permanece un desequilibrio entre las nuevas tareas asumidas, sus condiciones y las previamente asignadas.

A esta situación hay que agregarle la crisis económica y los cambios sociales y culturales que podrían contribuir a generar un agravamiento de la desigualdad

Gráfico No 12.



Fuente de Elaboración propia.

Luego de considerar el porcentaje de la población que declaro tener un empleo se expuso la interrogante del tipo de remuneración que recibe los pobladores a cambio de las horas de labor dedicadas para realizar determinada actividad.

Dentro de la población actual mente ocupada se encuentran aquellos que realizan un trabajo remunerado en dinero o especie, El. 60.50% expresaron recibirlo en dinero, el 35.30% son personas que le trabajan a familias y no reciben ningún tipo de remuneración y el 4.20% recibe esta en especie.

Gráfico No 13



Fuente de Elaboración propia.

Participación laboral

Según el 94.2% está de acuerdo con la participación de las mujeres en el mercado laboral mientras que el 5.8% no está de acuerdo que las mujeres participen en el mercado laboral.

La mayor incorporación femenina es una tendencia de más largo plazo, que se relaciona, entre otros factores, con la transición demográfica (que se ha expresado en un menor número de hijos por mujer en edad reproductiva) y la evolución de la cobertura educativa en la región. Sin existir una política explícita de parte de los gobiernos para aumentar la participación de las mujeres en la actividad económica, esos factores han tenido un efecto significativo sobre las mujeres.

La disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder a una actividad remunerada.

Gráfico No 14



Fuente de Elaboración propia.

Personas empleadas en un hogar.

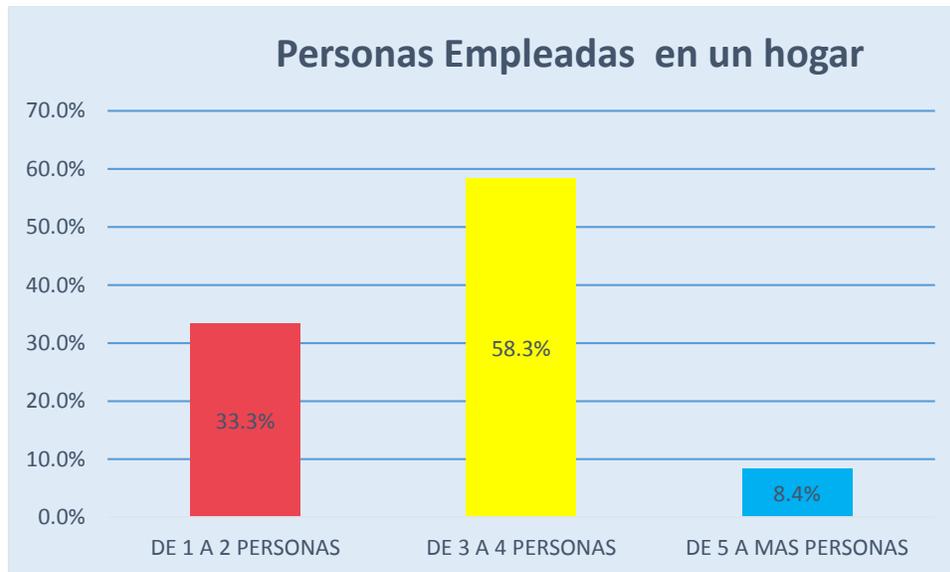
Indica que el 33.3% de las familias encuestado/as de 1-2 personas tienen empleo, el 58.3% muestra que de 3-4 personas en un hogar tienen trabajo estable, mientras tanto el 8.4% restante poseen más de 5 personas trabajando.

La persona que trabaja es la que presta servicio que son retribuidos por otras personas, a la cual el trabajador se encuentra subordinados, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o una institución.

El mundo actual casi universalmente valoriza más a los hombres que a las mujeres; tanto las costumbres como las instituciones sociales y políticas, subordinan a las mujeres a los hombres. Esto no significa, por otra parte, que las mujeres dejen de tener importancia en un mundo donde procrean, cuidan a los infantes y trabajan. Porque pocas son las mujeres que no lo hacen en todas partes del mundo. Las mujeres que no trabajan son sólo un pequeñísimo grupo dentro de una clase social.

Sin embargo, a partir de la creación del poder patriarcal que viene a dominar la vida política y económica, los hombres en todo el mundo evolucionan a jugar un papel central y de este mundo están excluidas las mujeres

Gráfico No 15



Fuente de Elaboración propia.

Conociendo el número de personas empleadas dentro del hogar es importante saber si estos destinan sus ingresos o partes de ellos a la familia, ya dependiendo la cantidad de empleados se dividen los gastos involucrados en los hogares.

Género en específico para puesto de trabajo

Analizando el siguiente gráfico muestra un 79.2 % con género específico para un empleo y un 20.80% sin preferencia alguna.

Encontrar trabajo es mucho más difícil para la mujer que para el hombre en todo el mundo, cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad, y se prevé pocos avances a corto plazo

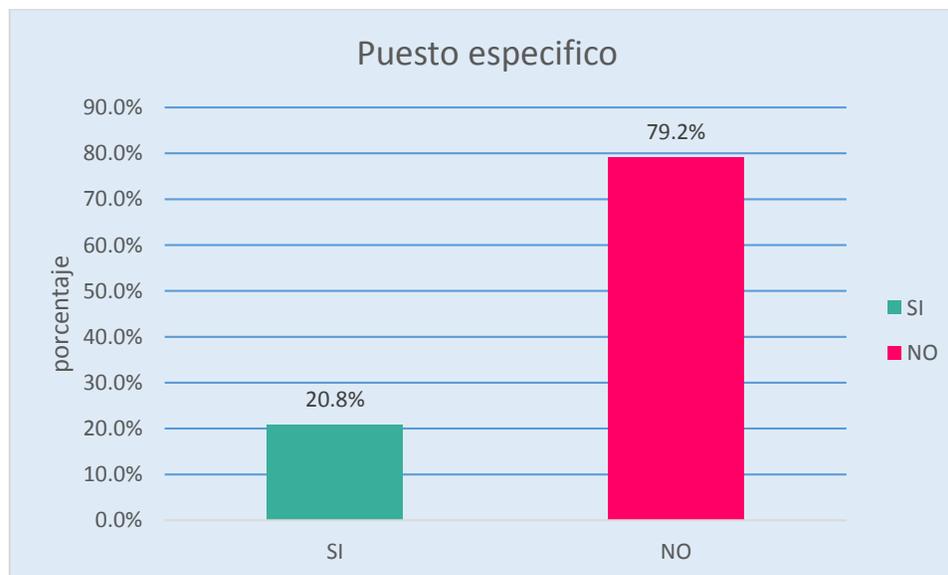
Según (QUESADA, 1999) La mujer siempre ha estado apartada del plan de laboral y no era una opción, estaba a la sombra de la esfera pública. Los roles de género

tradicionalmente han situado a la mujer ocupando cargos relacionados con la labor que puede desempeñar la mujer puede tener mucho que ver con que la mayoría de empleados domésticos sean precisamente mujeres.

La diferencia de géneros en cuanto a poder se limita tanto a lo que es perteneciente o propio a cada sexo, que resulta difícil, tratar de ampliar la mentalidad de muchos que se han criado, formado y culturizado bajo estos estándares.

De hecho es común ver como hombres se hacen cargo de muchas empresas a diferencia de la mujer que en muchas ocasiones se le ve negada esa oportunidad de ejercer alguna jefatura en una empresa debido a que ésta posee más riesgos que un hombre, me refiero a riesgos por ejemplo: la mujer se embaraza, tiene más tendencia a tener problemas de salud, prioriza más la familia, por lo cual está sujeta a cualquier eventualidad familiar, donde se tendrá que ausentar.

Gráfico No 16



Fuente de Elaboración propia.

7.2.2 cambios en el entorno social

Se aprecia que un 27.8% es aportado por mujeres, hombres con un 35.9% ya que el 36.3% lo aportan ambos en un hogar.

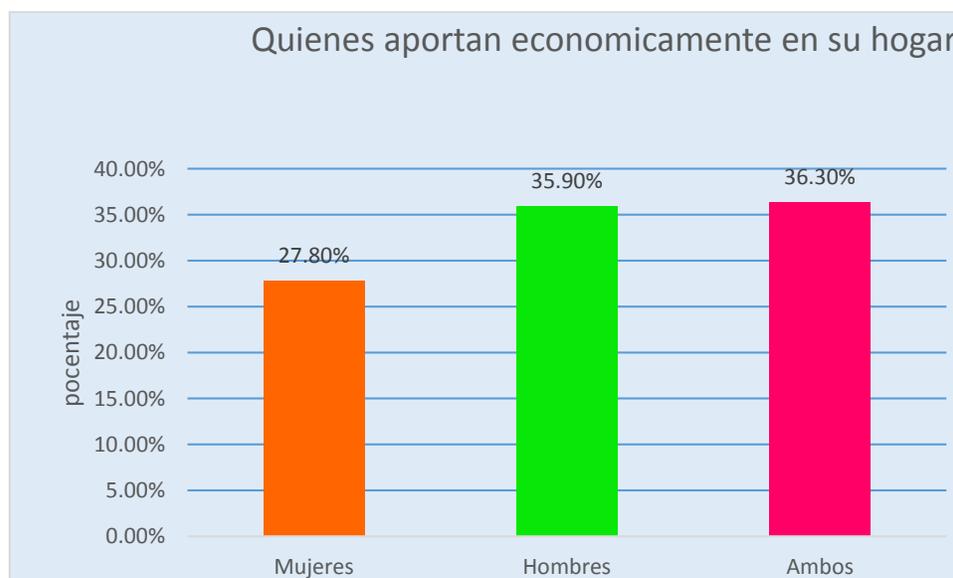
Las mujeres nicaragüenses no solamente representan un poco más de la mitad de la población de Nicaragua, más aún, con el aporte de su trabajo, se han erigido

como pilares fundamentales de la economía nacional. Toda familia tiene la responsabilidad de proveer de lo necesario para sus propias necesidades hasta donde le sea posible.

La responsabilidad de administrar la economía familiar debe compartirse entre el esposo y la esposa con una actitud de confianza y franqueza. Administrar sabiamente las finanzas puede proporcionar seguridad y promover el bienestar de la familia. Los miembros pueden experimentar problemas financieros debido al desempleo, al gastar en exceso, en emergencias inesperadas o al mal manejo de las finanzas. El pagar un diezmo íntegro, vivir dentro de las posibilidades, ahorrar para gastos imprevistos y evitar las deudas son partes esenciales de la estabilidad económica. (Arauz, 2015)

Sobre la diferencia del sexo se construyeron histórica y socialmente los géneros. A partir de entonces distinguir los géneros significa jerarquizarlos; la desigualdad de hombre/mujer no es producto de la diferencia biológica, psicológica, social y política. El género es en verdad un sistema de jerarquía social, es una desigualdad de poder impuesta sobre el sexo-género. Constituye la sexualización del poder

Gráfico No 17.



Mujeres en puestos directivos

El 91.7% está de acuerdo que las mujeres estamos capacitadas para ocupar puestos importante y según el 8.3% no están de acuerdo que las mujeres tengamos un puesto importante.

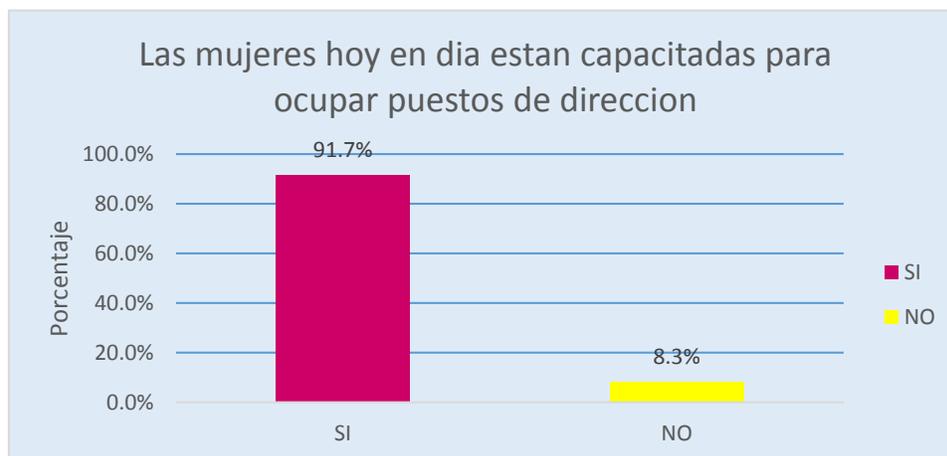
La relación de mujeres y hombres con el poder, y su diversa presencia en los puestos de dirección y toma de decisiones, ha generado el interés de la doctrina en todos los ámbitos (político, económico, social). Las mujeres están igual de capacitadas que los hombres para ocupar los puestos de responsabilidad, cosa que han demostrado desde los estudios universitarios y la dedicación en los postgrados, hasta sus inicios en empresa.

Éstas son solo algunas de las razones por las que tener a una mujer o a varias en puestos directivos de las empresas es beneficioso para cualquier negocio.

- Las mujeres son más decididas en la resolución de los problemas.
- Las líderes femeninas generan confianza
- Las mujeres en puestos de liderazgo suelen ser más cooperativas.

Seguimos con la necesidad de considerar iguales como a los hombres nos vemos en la necesidad no sólo de tratar a las mujeres como seres humanos, sino también de evaluar la propia vida, el amor, la compasión y el cuidado infantil, tanto como se valúa ahora el control, la jerarquización, la posesión y el status, es decir el poder.

Gráfico No 18



Fuente de Elaboración propia.

7.2.3. Cualificación de la mujer

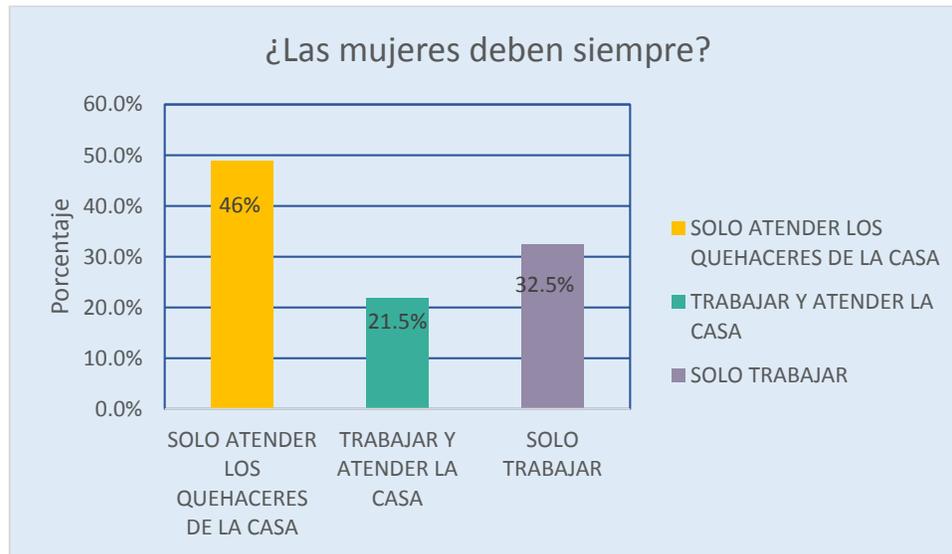
Según resultados el 32.5% de la población expresaron que las mujeres solo deben dedicarse a trabajar, el 21.5% trabajar y atender la casa y el 46% solo atender los quehaceres de la casa.

En la sociedad actual, basadas en una estructura de parentesco flexible que ayuda mucho a la responsabilidad compartida con el hombre, muchas mujeres buscan navegar el mar del mercado laboral más allá del núcleo familiar del cual constituyen la pieza fundamental. (equidad de genero en el mercado laboral , 2008)

Las razones son diversas: libertad, independencia económica, valorización individual, motivación, recupero de una carrera o actividad postergada, etc. Pero la participación laboral de la mujer en la sociedad, más allá del núcleo familiar, no es prioritaria para todas las mujeres. Hay muchas mujeres que hacen foco en su rol de madres y se dedican de lleno a su familia sin realizar ningún trabajo profesional fuera del hogar. Aquí es importante hacer una mirada diferente y destacar que la mujer administra una empresa llamada hogar. En dicha empresa, se requiere de finanzas, de cumplimiento de horarios, de actividades concretas, de educación, de tolerancia, de integración de equipo, de servicio, de conocimientos, de motivación, de pasión, etc.

El problema es que la sociedad no valora esta gran tarea, ya que asume que ser madre y eje del hogar es prácticamente una obligación de la mujer adquirida por el mero hecho de ser mujer, y que esta tarea no es remunerada como cualquier otra actividad.

Gráfico No 19



Fuente de Elaboración propia.

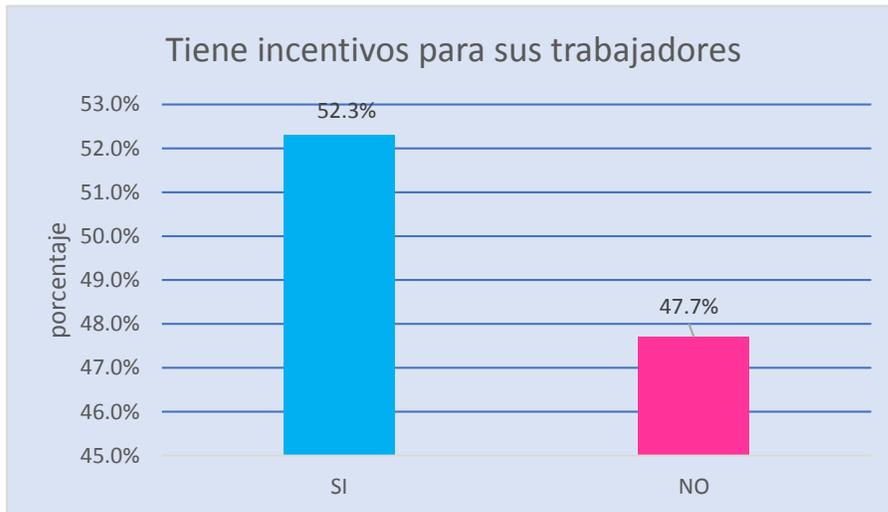
7.2.4. Motivación de las mujeres en el mercado laboral

Incentivos para los trabajadores.

Indica el 52.3% de las empresas si brindan incentivos a sus trabajadores; cuando una empresa ofrece incentivos a sus empleados intenta mantener o mejorar unos niveles deseados de productividad que permitan a la organización obtener los números económicos y los beneficios planteados.

Un 47.7% representaron un no; incentivar el trabajo de los empleados es necesario para conseguir objetivos ambiciosos por parte de la empresa. Si los trabajadores no tienen objetivos y recompensa por las que luchar puede que caiga su implicación en la empresa y, por consiguiente, reduzca el rendimiento laboral.

Gráfico No 20

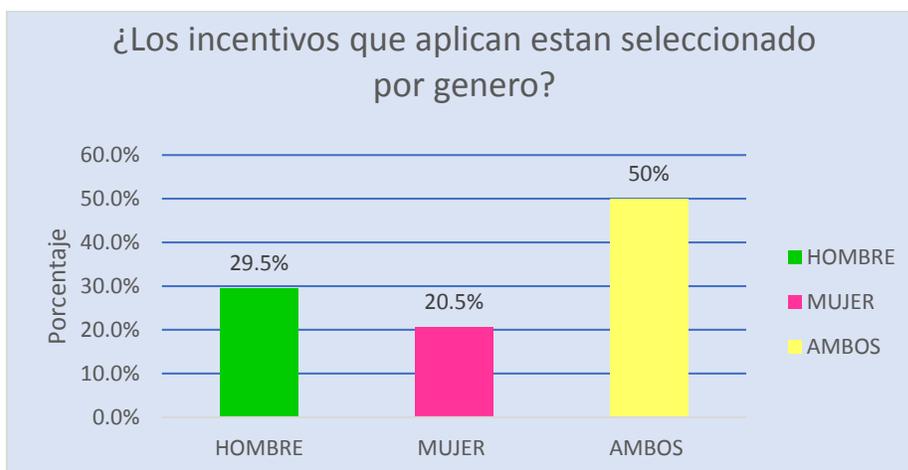


Fuente de Elaboración propia.

Los Incentivos son seleccionados por género.

Un 29.5% de incentivos están destinados por el sexo masculino un 20.5% por el sexo por el sexo femenino y un 50% representa a ambos.

Gráfico No 21

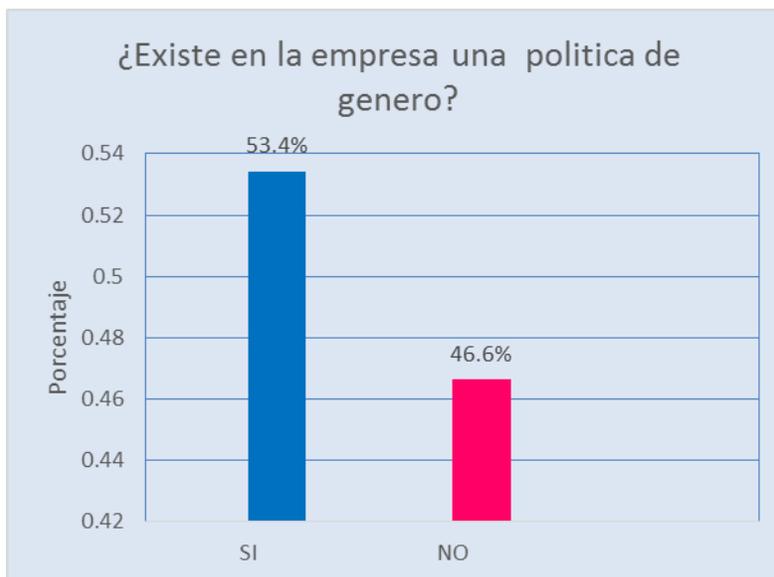


Fuente de Elaboración propia.

Política de género.

Un 53.4% no cuentan con una política de género en su empresa, para abordar la falta de género algunos ascépticos a sumen que las mujeres deberían de solucionar la inequidad por si misma luchando sola para conseguirlo o actuando más como hacen los hombres. Otras voces afirman que los hombres tienen miedo de salir perdiendo asumiendo que si las mujeres tienen más oportunidades, los varones tienen menos y el 46.6% no poseen una política de género en su empresa.

Gráfico No 22



Fuente de Elaboración propia.

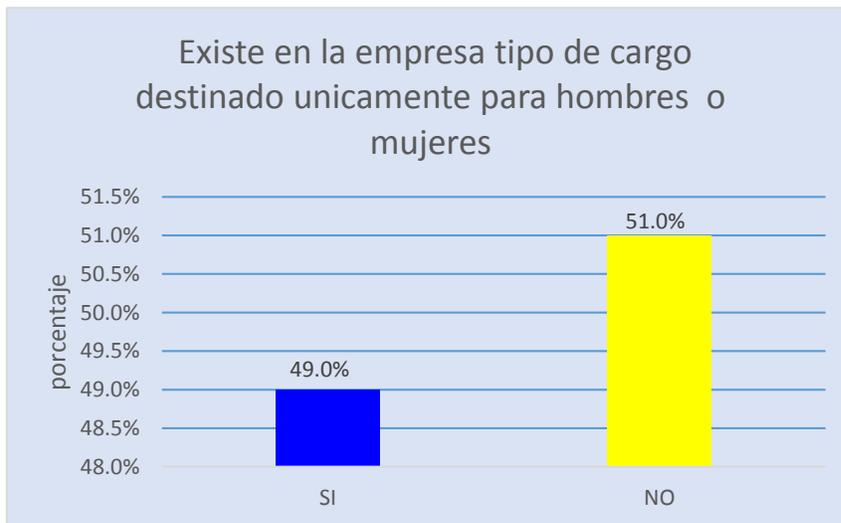
7.2.5 Necesidad de autoempleo y autorrealización

Existe en la empresa puestos destinado por tipo género.

Muestra un 51% que las empresas expresaron no tener cargos destinados por tipos de género y el 49% indica .si tener diferentes puestos destinados únicamente para hombres u otros para mujeres.

En la ciudad de Estelí la mayoría de las empresas cuentan con distintos puestos de trabajos siendo estos una pieza fundamental para la conformación de la misma. Algunos están destinados por genero según ellos una mujer no está capacitada para realizar trabajos más fuertes.

Gráfico No 23



Fuente de Elaboración propia.

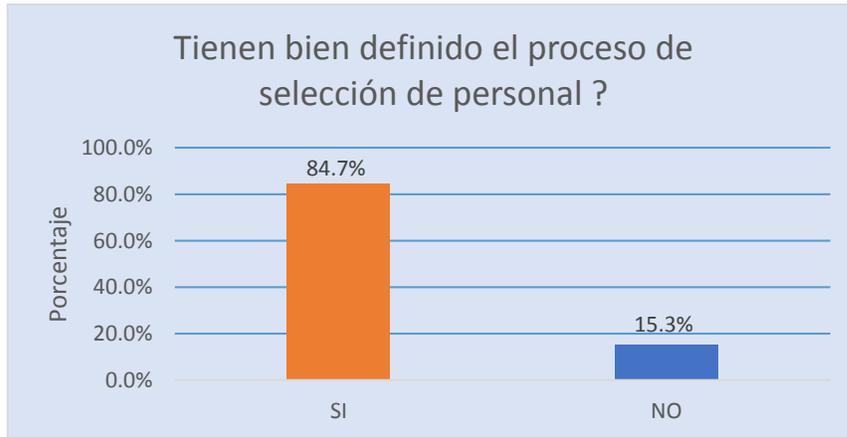
Selección de personal

La selección de personal es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo, permite elegir entre los postulantes aquellos que más ajusten a las demanda del puesto laboral para luego pasar al siguiente paso: la entrevista. (Coulter, 2005)

Al analizar los resultados de la población un 84.7% indicaron un si como respuesta, es decir que la empresa tiene bien definido su personal, mientras un 15.3% no.

El óptimo desempeño de una empresa requiere de profesionales ampliamente capacitados. La selección de personal es clave para un mejor rendimiento de la empresa

Gráfico No.24



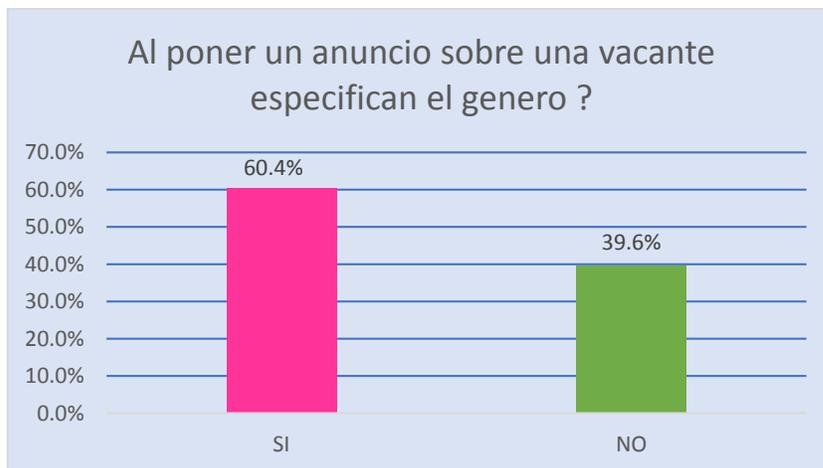
Fuente de Elaboración propia.

Vacantes laborales

Según datos encuestados a la población esteliana el 60.4% indico que si especifican el tipo de género que necesita en su empresa y un 39.6 dio un no como respuesta.

Las oportunidades laborales siguen siendo dispares, y aunque hoy en día en nuestro país hay más mujeres universitarias que hombres, esto no se ve reflejado en la dirección de las empresas tanto pública como privada.

Gráfico No 25



Fuente de Elaboración propia.

Contrato a trabajadores.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador que se convierte en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierte en derecho de empresario.

Cuando ofrecen un empleo seguro que lo que más llama la atención es el tipo de contrato que propone la empresa 47.5% cuenta con un contrato indefinido ya que en ellos el tiempo es ilimitado, ósea, no tiene fecha de vencimiento. En estos contratos las empresas tienen más compromisos con los empleados y solo dejan de estar vigentes por causas justificadas, el 2.5% presentan un contrato definido, tienen una duración definida y determinada. Y el 50% expresaron poseer otros.

Se realiza en base a un tiempo estipulado, generalmente la empresa antes de renovarlo se evalúa si el empleado cumple con las expectativas y tiene un buen desenvolvimiento en el trabajo o si la empresa está en capacidad de seguir pagando los servicios prestados.

Los contratos de trabajo pueden celebrarse tanto por escrito como de forma oral, extendiéndose que habrá contrato de trabajo cuando exista un acuerdo entre trabajadores y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de este a cambio de una retribución económica. (Lastra, 2006)

Gráfico No.26



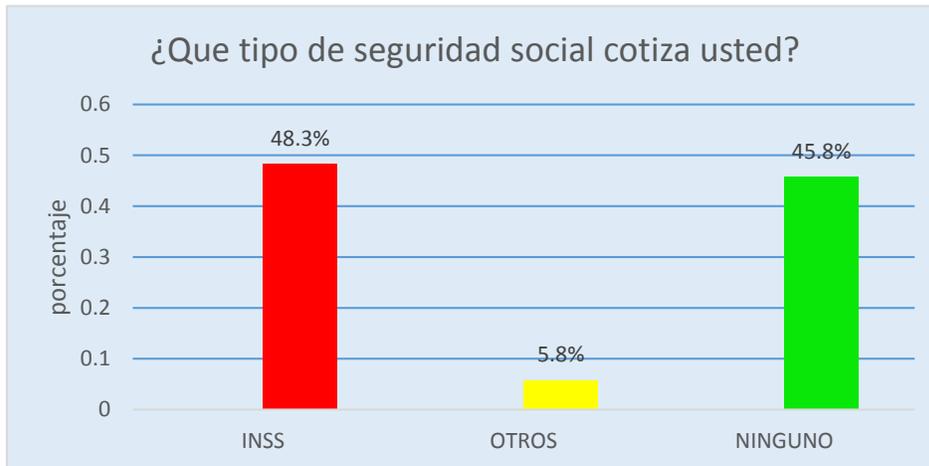
Fuente de Elaboración propia.

Cotización social.

Al analizar el tipo de cotización de los encuestados un 48.3% pertenecen al INSS un 5.8% indicaron otro tipo de cotización (IVM-RP) es decir invalidez, vejez, muerte – riesgos profesionales y un 45.8% no se especificó.

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social a través de la provisión de bienestar social o asistencia, los estados deben garantizar la seguridad de todo, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez, u otras circunstancias de la vida.

Gráfico No.27



Fuente de Elaboración propia

7.2.6 Relaciones sociales y análisis de equidad de género

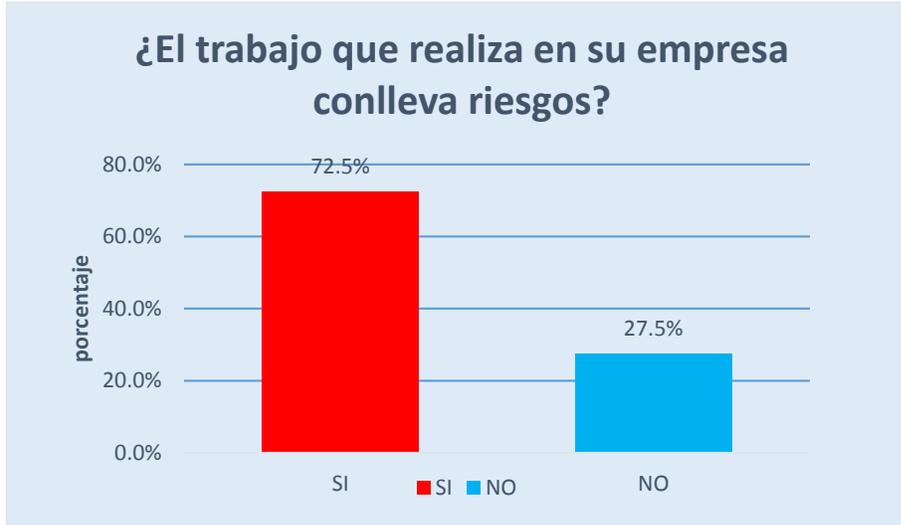
Riesgo en las empresas

El 72.5% de la población encuestada expresaron tener riesgos en la empresa y el 27.5% reflejaron no poseer riesgo en su empresa.

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.

La verdad es que para la prevención de riesgos laborales las empresas deberían contar con los mejores equipos y materiales ya que la seguridad de los trabajadores tiene que ser lo primero. Una adecuada utilización de la vestimenta y de los accesorios (casco, carnet de seguridad, mascarilla...) puede prevenir muchos accidentes innecesarios.

Gráfico No 28



Fuente de Elaboración propia

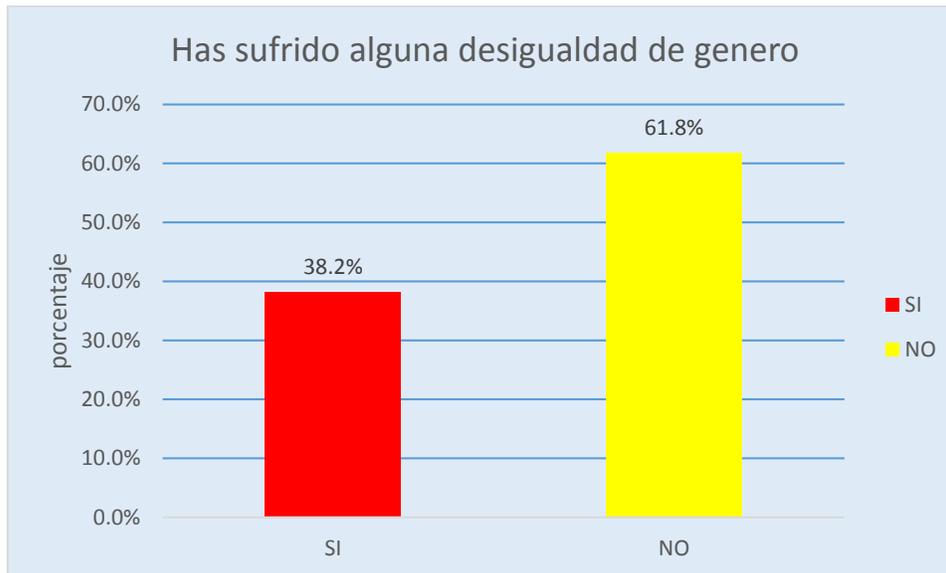
Desigualdad de género

Según los encuestados el 38.2% ha sufrido desigualdad de género pero el 61.8% no lo han sufrido.

Después de muchos años de supuesta igualdad e, incluso, con la existencia de leyes para asegurarla, estamos todavía en situación de desigualdad profesional entre los hombres y las mujeres.

Sí, la igualdad de género es importante. Los derechos de millones de niñas y mujeres a la educación, la salud, la identidad, el trabajo, la participación política y a no ser agredidas dependen de esto. Y, por encima de todo, el derecho a vivir. La desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social, debido a que las niñas y las mujeres representan la mitad de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para el avance de la sociedad

Gráfico No.29



Fuente de Elaboración propia

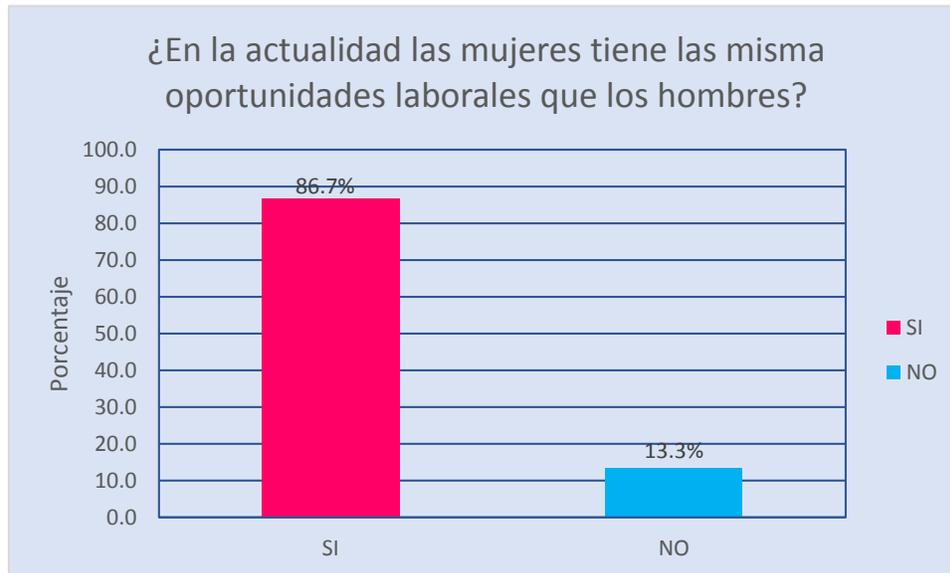
Hombres y Mujeres en el mercado laboral

El 86.7% están de acuerdo que las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres mientras el 13.3% dice no estar de acuerdo.

El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquece mutuamente. (Ander-Egg.E, 1997)

Tradicionalmente en las empresas predominaba la presencia masculina, lo que tendía a crear ambientes de feroz competencia, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia. Hoy, sin embargo, ya podemos comenzar a imaginar un ambiente de trabajo distinto, si somos capaces de conciliar las habilidades de hombres y mujeres en relación con el trabajo.

Gráfico No.30



Fuente de Elaboración propia

Igualdad de género en las empresas

En definitiva, mientras no haya mayor conciencia de que la mujer es un ser humano capaz de representarse a sí misma como persona y convivir con el hombre en igual condiciones no podemos hablar de igualdad, Ha que dado claro que el hombre está por encima de la mujer en casi todo los ámbitos, trabaja fuera y dentro, ocupa los mismo puestos de trabajo pero menos remunerados con respecto al hombre, en la mayoría de los casos a de renunciar a una vida familiar por la imposibilidad de conciliarla con la laboral.

El 51.5% se cree que no existe una igualdad de género entre sus trabajadores 48.5% muestra igualdad.

Para combatir la desigualdad de géneros en el espacio del trabajo se debe abogar por la igualdad en el acceso a los salarios, por el fin de las prácticas discriminatorias asociadas al acoso sexual o laboral y por construir políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral entre otros puntos.

Gráfico No.31



Fuente de Elaboración propia

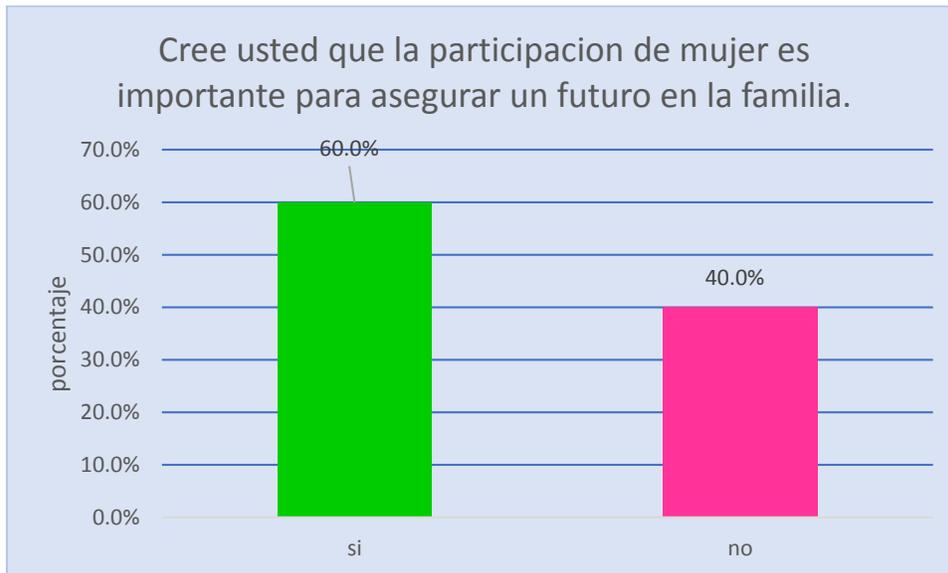
Importancia de las mujeres en el mercado laboral

Un 60% de la población creen que si es importante ya que el hecho de disponer de más ingresos propios hace a las mujeres más poseedoras de más capacidad de decisión y control: en general se ha demostrado que las mujeres son capaces de gestionar hasta mejor que un hombre aquel dinero que entra en la familia

El trabajo genera ingresos que son habitualmente el soporte de nuestro medio de vida. El 40% expresan que no es necesario que la mujer disponga de una fuente de retribución y esto dificulta la supervivencia digna o implica dependencia de otros que suministran los bienes y servicios necesarios para subsistir

Es de vital que todos los seres humanos, incluidas las mujeres, tengan acceso a un trabajo que asegure su supervivencia .No tener independencia económica puede llevar aparejado dependencia de vida.

Gráfico No 32



Fuente de Elaboración propia

7.3 Proponer estrategias que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral

7.3.1 ANALISIS FODA

Matriz de Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades.

Para la elaboración de las Estrategias de oportunidades y desigualdades en el mercado laboral, Los investigadores procedieron a la elaboración del análisis FODA, el cual se representa mediante un cuadro que enumera las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas de los pobladores y Empresas de Estelí, basándonos en los resultados obtenidos de las encuestas.

Este instrumento sirve de insumo para la elaboración de las posibles estrategias que permitirán a largo plazo que la población ocupada y desocupados adapte hábitos que ayuden a mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres de dicha ciudad.

Cabe recalcar , que no todos los aspectos del FODA se encuentran presente en el 100% de hombres, mujeres y empresas encuestados, sin embargo, la mayoría de estas tiene uno más aspectos de los mencionados en el siguiente cuadro:

Matriz FODA.

Fortaleza.	Debilidades.
Empleo	
<p>F1. Emprendimiento de negocios propios.</p> <p>F2. Población con mayores expectativas de vida.</p> <p>F3. Toma de consciencia de la violencia machista.</p> <p>F4. Contrataciones igualitarias a nivel laboral.</p>	<p>D1. Falta de conceso a la hora de poder realizar actividades innovadoras.</p> <p>D2. Alto índice de Mujeres laborando en el sector informal con bajos niveles de ingresos.</p> <p>D3. Desempleo hacia mujeres debido a factores sociales como el machismo.</p> <p>D4. Apatía y falta de motivación de los jóvenes.</p> <p>D5. Trabajo no reconocido de las mujeres</p>
Calidad de vida de las familias	
<p>F5. Existencia de acciones de fomento de la capacidad emprendedora.</p> <p>F6. Niveles elevados de cualificación en los perfiles de la población activa.</p> <p>F7. Trayectoria consolidada y experiencia en la gestión y desarrollo de</p>	<p>D6. Alta tasa de desempleo, superior en mujeres que en hombres.</p> <p>D7. Difícil acceso al mercado laboral y reducida tasa de actividad y de ocupación de los grupos con más dificultades especialmente de la ocupación femenina y joven.</p>

<p>programas de empleo desde una perspectiva de género</p> <p>F8. Gran potencial de mano de obra femenina.</p> <p>F9. Existencia de incentivos a la contratación indefinida.</p> <p>F10. Espacio natural con muchas posibilidades creación de nuevas empresas ligadas al medio ambiente, energías renovables, producciones sostenibles.</p>	<p>D8. Importante volumen de empleo irregular, precario y no declarado, con presencia mayoritaria de mujeres como empleadas de hogar y trabajos de cuidados en la economía sumergida.</p> <p>D9. Alta temporalidad involuntaria en el empleo, especialmente en mujeres.</p> <p>D10. Alta contratación parcial no deseada, Especialmente en mujeres.</p> <p>D11. Bajas tasas de movilidad geográfica de las personas en desempleo, con especial incidencia en las mujeres y jóvenes.</p> <p>D12. Existencia de segregación vertical caracterizada por predominio de ocupación entre las mujeres en puestos de trabajo con menores niveles de cualificación y responsabilidad, peor pagados y con menor seguridad en el empleo.</p> <p>D13. Falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles de los trabajos demandados, que dificulta el ajuste entre oferta y demanda de empleo.</p>
--	--

Amenazas	Oportunidades
Empleo	
<p>A1. La falta de recursos económicos públicos o privados</p> <p>A2. El despoblamiento</p> <p>A3. El desempleo femenino</p> <p>A4. Falta de competencias de las administraciones locales</p> <p>A5. Falta de acompañamiento real a las mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>A6. Falta del transporte público</p> <p>A7. La competencia empresarial</p> <p>A8. La dependencia familiar y económica</p> <p>A9. La falta de recursos para atender las necesidades de desarrollo local en perspectiva de género</p> <p>A10. Percepción de la población que la igualdad de oportunidades no es una necesidad prioritaria a resolver en los próximos años porque la mayoría percibe que no existe desigualdad</p>	<p>O1. Renovación generacional (jóvenes) en las explotaciones</p> <p>O2. Fomentar el emprendimiento entre las mujeres y la ocupación de nuevos nichos de mercado</p> <p>O3. Fijar la población</p> <p>O4. Trabajar en igualdad todo el año no sólo 3 veces al año. O5. Titularidad compartida de la mujer</p> <p>O6. El empoderamiento de la mujer</p> <p>O7. Disponibilidad de recursos económicos públicos y privados</p> <p>O8. Medidas de incentivos a la contratación femenina y planes de empleo</p> <p>O9. La formación para el empleo y la capacitación profesional</p> <p>O10. Asesoramiento técnico para el desarrollo de proyectos empresariales</p> <p>O11. Evaluación de las desigualdades</p>

<p>A11. Migración de las mujeres jóvenes y en edad fértil a las ciudades por pérdida de servicios</p>	
<p>Calidad de vida de las familias</p>	
<p>A12. Pérdida de capital humano por emigración de la población activa con alta cualificación que no ve satisfechas sus expectativas en el mercado de trabajo comarcal, así como por la prolongación de su situación de desempleo.</p> <p>A13. Dificultades de acceso a formación especializada</p> <p>A14. Lento ritmo de crecimiento de la economía en los próximos años.</p> <p>A15. Las nuevas actividades productivas generan empleo de baja calidad</p> <p>A16. A pesar de que se incrementa la población activa femenina, aumenta cada vez más el número de mujeres</p>	<p>O12. Perspectivas favorables de demanda internacional para sectores productivos con potencial económico ascendente del ámbito agrario, agroindustrial, medioambiente-energía, etc.</p> <p>O13. Reorientación del modelo productivo hacia unas pautas más sostenibles tanto en la vertiente económica, como social.</p> <p>O14. Positivas perspectivas de crecimiento de las exportaciones de bienes y servicios en los próximos años.</p> <p>O15. Nuevos mercados interiores generados por un cambio en la estructura productiva de las empresas y por el surgimiento de nuevos hábitos de consumo, a nivel nacional y regional.</p>

<p>desempleadas, con empleos precarios de elevada estacionalidad y temporalidad, menores salarios y un reducido acceso a puestos de responsabilidad.</p> <p>A17. La actitud colectiva es poco favorable al autoempleo y a la inversión productiva.</p> <p>A18. Escasa estabilidad generada por el bajo nivel de contratación indefinida.</p>	<p>O16. Mejora de los indicadores socioeconómicos</p> <p>O17. Colaboración entre el sistema educativo y el sistema productivo</p>
--	---

7.3.2 Propuesta de estrategia

Estrategias de incentivación a la formalización del empleo y desarrollo de la calidad de vida de los pobladores de la ciudad de Estelí.

En cuanto a la aplicación de estrategias, en el análisis FODA se representa de manera independiente la variable Empleo y la variable Calidad de vida de las familias sin embargo , al aplicarse una estrategia de formalización del empleo sugiere implícitamente una mejoría de las familias estelianas que adopten dicha estrategia.

Se puntualizan las respectivas estrategias planteada por los investigadores nuestro principal objetivo de dicha estrategia y la actividad a realizarse para al cansarse dicho objetivo.

Estrategias dirigidas a organismos e instituciones afines a la temática

Estrategia 1 Que el ministerio de Educación (MINED) Facilite la culminación de sus primarias, secundarias a los pobladores de dicha ciudad.

Objetivo: Incluir a los hombres y mujeres jóvenes o mayores de edad a tener un sistema de educación, para así ampliar los niveles de escolaridad de los pobladores y de igual manera cualificar la mano de obra.

Actividades.

- ✓ Coordinar con el ministerio de educación, la aplicación de encuentros para los jóvenes o adolescentes que se retiraron de la primaria o secundaria por motivos laborales.
- ✓ Adecuar las instalaciones del centro de educación.
- ✓ Tener un buen horario educativo en las necesidades de los pobladores, asiendo grupos por edades ya que la capacidad de aprendizaje suele ser diferente para cada grupo de edad.

Estrategia 2. Apoyar a las micro empresas y pymes

Objetivo: Una manera de reducir la marginalidad social y aumentar su productividad vinculación comercial y generar empleo de calidad.

Actividades.

- ✓ programas sociales
- ✓ fomentar la creación de empleos productivos.

Estrategia 3. Construir un entorno en el que puedan generarse empleos de alta calidad.

Objetivo: mejorar la calidad de empleo y no apostar solamente por la flexibilidad del mercado laboral.

Actividades

- ✓ Que los gobiernos ayuden a las personas a fomentarse al mercado laboral.
- ✓ Capacitaciones

Estrategia 4. Prevenir la exclusión del mercado laboral y proteger de sus riesgos a las personas.

Objetivo: Establecer mecanismos que protejan a quienes podrían quedar excluidos del mercado de trabajo.

Actividades.

- ✓ Las autoridades deberían concentrarse en ayudar a aquellos en riesgos de dejarse atrás, a través de formación y políticas educativas bien orientadas

Estrategia 5. Evitar etiqueta que contribuyen a estereotipar a las mujeres.

Objetivos: No permitir que otros usen adjetivos como "machona, perra etc."

Actividades.

- ✓ Promover campaña para evitar estereotipos hacía nosotras las mujeres.
- ✓ Utilizar etiquetas positivas que potencien los dones de las mujeres y se conviertan en reconocimiento.

Estrategia 6. Abordar las acciones en materia de empleo destinadas a aumentar la inserción laboral de las mujeres en una etapa política y económica.

Objetivo: Eliminar paulatinamente de la política de igualdad, de falta de referente sobre medidas de fomento de empleo de las mujeres en los programas nacionales de reforma y en los planes nacionales de empleo.

Actividades.

- ✓ Exponer aquellos elementos que confluyen para configurar las actuales políticas activas de empleo orientadas a las mujeres.
- ✓ Configurar un panorama complejo sobre reducir la tendencia hacia la segmentación y segregación del mercado de trabajo, y otras formas de desigualdad o discriminación en el empleo, como la brecha salarial.

Estrategia 7. Política de igualdad de oportunidades

Objetivo: indicar la importancia que tienen ambos sexos.

Actividades.

- ✓ Tener programas que encaminen a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres
- ✓ Promocionar la participación de las mujeres en todas las políticas.

Estrategia 8. El acceso de la mujer al mercado de trabajo: principio de igualdad y no discriminación en asuntos de empleo y ocupación.

Objetivo: Incentivar a las mujeres a la inserción en el mercado laboral.

Actividades.

- ✓ Comprender la situación actual en la que se encuentra la política de empleo destinada a mejorar la inserción laboral de las mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad en el acceso al empleo y la formación profesional.

VIII. CONCLUSIÓN

En base a los resultados de todas las actividades de realizadas, como una abstracción de la información y las respuestas obtenidas de las distintas fuentes exploradas, en correspondencia con la descripción y el análisis situacional expuesto en los apartados precedentes, a continuación, se exponen las consideraciones:

La brecha salarial, es el indicador más evidente de la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, este indicador numérico junto con el concepto denominado techo de cristal (barreras invisibles de ascenso en mujeres de alta cualificación), concretan los dos obstáculos a los que nos enfrentamos como sociedad avanzada que debería proponerse como objetivo alcanzar la igualdad por una simple, pero a la vez absoluta, razón de justicia.

Es importante promover valores comunes como el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres así como la idea compartida de que los derechos humanos son universales y se aplican a todas las personas, con dependencia de su sexo, entre otras cosas

El compromiso se deberá aumentar las políticas aplicadas deberán ser exigente con el cumplimiento de la máxima de a igual cualificación e igual trabajo, mismo salario. Por tanto, una de las variables (la más objetiva), como es el salario a igualdad de condiciones se deberá alcanzar sin esperar mayor dilación bien sea por el convencimiento empresarial (lo deseable) bien sea por exigencia de la legalidad a través del impulso político que asegure el cumplimiento de este aspecto.

Aunque las brecha de genero se han reducido en las últimas décadas sigue habiendo desigualdades y dificultades en varios ámbitos cruciales. Toda vía existen diferencia en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como en la retribuciones, las pensiones y por tanto, las mujeres también se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza en comparación con los hombres. Es más frecuente que las mujeres hayan finalizado estudio superior; sin embargo, están notablemente infrarrepresentado, por ejemplo en los estudios y la profesión.

Los hombres deberían desempeñar un papel fundamental para garantizar que se avance hacia la igualdad de género en particular, a través de reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de las personas dependiente, uno de los requisitos, previo para la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral.

Creación de marcos institucionales, y cuando proceda, legislativo que permita tanto hombre como mujeres dispongan de una verdadera libertad de elección personal en la conciliación de la profesional, familiar y privada ofrece ambas ventajas para ambos sexos y constituye una forma de hacer avanzar la consecución práctica de la igualdad de factores entre mujeres y hombres.

IX. RECOMENDACIONES

A la población en general: Que las mujeres y hombres se involucren de manera consciente en igualdad de condiciones en la toma de decisiones a fin de compartir las responsabilidades que se generan en los diferentes aspectos de la vida cotidiana:

Que hombres y mujeres empiecen a desarrollar desde su hogar, trabajo y resto de espacios, la igualdad de género para influir positivamente en la sociedad.

Que la población se organice y unifique esfuerzos para gestionar capacitaciones a fin de lograr mayor información que les ayude a adquirir conocimientos sobre equidad de género.

A las instituciones gubernamentales y no gubernamentales:

Que se cree un centro de atención que brinde capacitaciones a las personas que sufren distintas formas de discriminación. Incorporar con claridad la equidad de género en las políticas públicas para facilitar el diseño de intervenciones apropiadas con resultados más efectivos.

Crear planes donde se promueva la igualdad de género en los aspectos socio cultural y económico para que se disminuyan las distintas formas de exclusión.

Que la alcaldía realice acciones específicas para que las mujeres y hombres logren obtener mayor información y los medios para desarrollarse plenamente.

Desigualdad de Género.

Que los organismos formulen programas sociales que integren a los hombres y mujeres para impulsar alianzas, a fin de que se superen las diferencias y se eliminen las diversas formas de subordinación.

Que se formulen programas de enseñanza y capacitación para hombres y mujeres desempleadas, con el propósito de proporcionarles conocimientos que amplíen sus oportunidades de empleo y desarrollen su capacidad empresarial.

ANEXOS

Encuestas realizadas a la población esteliana



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Encuesta sobre oportunidades y desigualdades en el mercado laboral.

Estudio para conocer sobre la situación y perspectivas de género con el fin de conocer las problemáticas que impiden el desarrollo económico de estas y a través de la información generar respuestas positivas que ayuden a las mujeres y hombres en el mercado laboral.

Datos generales.

A) Genero.

F _____ M _____

B) Edad.

12- 17 años _____ 18- 40 años _____ 41- 50 años _____ 51 – 60 años _____

C) Sector / Zona de residencia _____

D) Estado civil:

Soltera _____ Casada _____ Unión libre _____ Divorciado (@) _____

E) Nivel de estudio:

Primaria _____ Secundaria _____ Técnico _____ Universitario _____

F) Tiene hijos.

Si _____ No _____

I. Ocupados

A) ¿En este momento está empleada?

Sí _____ No _____

B) Tipo de trabajo

Propio _____ A empresas _____

C) Tiempo de trabajar

1-3 años _____ 4-8 años _____ 9-15 años _____ 16-20 años _____

D) ¿Cuántas personas trabajan en su hogar?

De 1 a 2 personas _____ De 3 a 4 personas _____ De 5 o más
personas _____

E) ¿Cuándo solicito su trabajo se indicaba un género específico para el
puesto?

Sí _____ No _____

F) ¿Su puesto en la empresa es ocupado tanto por hombres como por
mujeres?

Sí _____ No _____

G) ¿En algún trabajo le han solicitado prueba de embarazo para contratarla?

Sí _____ No _____

H) A las mujeres embarazadas se les reconocen sus derechos de ley en su
empresa.

Sí _____ No _____

2.2.1 ocupados plenos; sub-ocupados o sobre-ocupados.

A) ¿Qué tipo de contrato tiene usted?

Definido _____ Indefinido _____ otro _____

B) ¿Qué tipo de seguridad social cotiza usted?

Gastos médicos _____ INSS _____ otros _____ Ninguno _____

C) ¿El trabajo que realiza en su empresa conlleva riesgos?

Sí _____ No _____

D) Salario mensual

Menos de C\$ 5000 _____ C\$10000 _____ C\$15000 _____ más de
C\$20000 _____

E) ¿Quién aporta económicamente en su hogar?

Hombre _____ Mujer _____ Ambos _____

2.2.2 Desocupados

A) ¿Usted cree que las mujeres deben de trabajar?

Sí _____ No _____

B) ¿Quiénes tienen mayor oportunidad de empleo?

Hombre _____ Mujer _____ Ambos _____

C) ¿Las mujeres deben siempre?

Solo atender los quehaceres de la casa_____

Trabajar y atender la casa_____

Solo trabajar._____

D) ¿Las mujeres hoy en día están capacitadas para ocupar puestos de dirección?

Sí_____ No _____

Genero

A) ¿Que dificultades se le presentan a las mujeres a la hora de acceder a un puesto laboral?

Estudios inferiores_____

La familia (hijos) _____

Otros_____

B) ¿Ha sufrido o vivido alguna desigualdad de género?

Sí_____ No_____

C) ¿Dónde cree que se vive más la desigualdad de género?

Trabajo_____ Hogar_____ sociedad_____ Escuela_____

D) ¿En la actualidad cree que las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres?

Sí_____ No_____

E) ¿Cree que la participación de las mujeres en el mercado laboral es importante para asegurar un futuro en la Familia?

Sí_____ No_____

Encuestas realizados a empresas de la ciudad de Estelí



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Encuesta sobre oportunidades y desigualdades en el mercado laboral.

Estudio para conocer sobre la situación de las Empresas con el fin de saber las problemáticas que impiden el desarrollo económico de estas y a través de la información generar positivas que ayuden a las mujeres y hombres en el mercado laboral de las empresas.

I. Respuestas Datos generales.

Nombre de la empresa:

Sector económico al que se dedica:

Número de trabajadores: _____

Cuantos hombres____ cuantas mujeres_____

Años de funcionamiento: _____

A) ¿Tienen bien definido el proceso de selección de personal?

Sí _____ No_____

B) ¿Al poner un anuncio sobre una vacante especifican el género? S

Sí _____ No_____

C) ¿Existe en la empresa algún tipo de cargo destinado únicamente para hombres, o únicamente para mujeres?

Sí _____ No_____

- D) Especificar el tipo de cargo _____
- E) ¿Existe en la empresa una política de género?
Sí _____ No _____
- F) ¿si no existe, considera que podría ser necesaria?
Sí _____ No _____
- G) ¿Qué tipo de contrato oferta a sus trabajadores?
Definido _____ Indefinido _____
- H) ¿Tienen incentivos para sus trabajadores?
Sí _____ No _____
- I) ¿Los incentivos que aplican están seleccionados por género?
Hombres _____ Mujeres _____ Ambos _____
- J) ¿Se les reconocen los derechos a las mujeres embarazadas que laboran?
Sí _____ No _____
- K) ¿Cree usted que en la empresa hay igualdad de género?
Sí _____ No _____

Tablas de contingencia de encuestas aplicadas

GENERO DEL ESTREVISTADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mujer	59	49.2	49.2	49.2
	hombre	61	50.8	50.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

ESTADO CIVIL DE PERSONA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	soltera	32	26.7	26.7	26.7
	casada	47	39.2	39.2	65.8
	unión libre	33	27.5	27.5	93.3
	divorciada	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

NIVEL DE ESTUDIO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	primaria	27	22.5	22.5	22.5
	secundaria	54	45.0	45.0	67.5
	técnico	9	7.5	7.5	75.0
	universitaria	30	25.0	25.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

TIENE HIJOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	92	76.7	76.7	76.7
	NO	28	23.3	23.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

EN ESTE MOMENTO ESTA EMPLEADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	70	58.3	58.3	58.3
	NO	50	41.7	41.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

TIPO DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PROPIO	14	11.7	11.7	11.7
	A EMPRESAS	56	46.7	46.7	58.3
	NO CONTESTO	50	41.7	41.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

CUANTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU HOGAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE 1 A 2 PERSONAS	46	38.3	38.3	38.3
	DE 3 A 4 PERSONAS	48	40.0	40.0	78.3
	DE 5 A MAS PERSONAS	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

CUANDO SOLICITO TRABAJO SE INDICABA UN GENERO ESPECIFICO PARA EL PUESTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	20.8	20.8	20.8
	NO	95	79.2	79.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

SUPUESTO EN LA EMPRESA ES OCUPADO TANTO POR HOMBRES COMO PARA MUJERES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	50	41.7	41.7	41.7
	NO	70	58.3	58.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

EN ALGUN TRABAJO SE LE HA SOLICITADO PRUEBA DE EMBARAZO PARA CONTRATARLA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	56	46.7	46.7	46.7
	NO	64	53.3	53.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

EL TRABAJO QUE REALIZA EN SU EMPRESA CONLLEVA RIESGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	87	72.5	72.5	72.5
	NO	33	27.5	27.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

SALARIO MENSUAL QUE GANA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5000	88	73.3	73.3	73.3
	10000	18	15.0	15.0	88.3
	15000	10	8.3	8.3	96.7
	MAS DE 15000	4	3.3	3.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

USTED CREE QUE LAS MUJERES DEBEN DE TRABAJAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	117	97.5	97.5	97.5
	NO	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

QUIENES TIENE MAYOR OPORTUNIDAD DE EMPLEO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUJERES	43	35.8	35.8	35.8
	HOMBRES	33	27.5	27.5	63.3
	AMBOS	44	36.7	36.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

LAS MUJERES DEBEN SIEMPRE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLO ATENDER LOS QUEHACERES DE LA CASA	55	45.8	45.8	45.8
	TRABAJAR Y ATENDER LA CASA	26	21.7	21.7	67.5
	SOLO TRABAJAR	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

LAS MUJERES HOY EN DIA ESTAN CAPACITADAS PARA OCUPAR PUESTOS INTERMEDIOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	110	91.7	91.7	91.7
	NO	10	8.3	8.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

QUE DIFICULTADES SE LE PRESENTA A LAS MUJERES A LA HORA DE ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ESTUDIOS INFERIORES	38	31.7	31.7	31.7
	LA FAMILIA	58	48.3	48.3	80.0
	OTROS	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

DONDE CREE QUE SE VIVE MAS LA DESIGUALDAD DE GENERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TRABAJO	24	20.0	20.0	20.0
	HOGAR	77	64.2	64.2	84.2
	SOCIEDAD	18	15.0	15.0	99.2
	ESCUELA	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

EN LA ACTUALIDAD LAS MUJERES TIENE LAS MISMAS OPORTUNIDADES LABORALES QUE LOS HOMBRES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	104	86.7	86.7	86.7
	NO	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ES IMPORTANTE PARA ASEGURA UN FUTURO PARA LA FAMILIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	113	94.2	94.2	94.2
	NO	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X. BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ *equidad de genero en el mercado laboral . (2008). washington: banco interamericano de desarrollo.*
- ✓ *A., A. T. (2001). Administración Estratégica Conceptos y Casos. México: McGraw Hill.*
- ✓ *Ander-Egg.E. (1997).*
- ✓ *Arauz, A. (2015). planificacion social. española.*
- ✓ *blanco, E. R. (2009).*
- ✓ *Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición ed., pág. 119). Colombia: MCGraw Hill.*
- ✓ *Coulter, R. S. (2005). Administración. Prentice Hall, Hispanoamericana.*
- ✓ *EMAKUNDE. (1998). Obtenido de Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas d*
- ✓ *Enrique, F. (2004). Organización de Empresa. México: McGraw Hill.*
- ✓ *guerra, M. B. (2014). planificacion y desarrollo. Quito.*
- ✓ *lagarde. (1996 Madrid). Obtenido de Género y Feminismo. Desarrollo Humano*
- ✓ *Lastra, A. (2006). Desarrollo social. mexico.*
- ✓ *lopez. (1999). Relaciones de Género y Desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación. . madrid.*
- ✓ *pacheco, j. f. (2003). brechas de genero en el mercado de trabajo .*
- ✓ *peniche, M. (2003). igualdad de genero. paris.*
- ✓ *QUESADA, A. (1999). Serie hacia la Equidad.*

- ✓ *quezada, M. (2005). desigualdad de genero. madrid.*
- ✓ *Richard. (2013). mercado laboral. mexico.*
- ✓ *Targett, D. (2007). profesor de programas de metodos cuantitativos .*
- ✓ *INIDE. (2015). www.inide.gob.ni.*