

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN – Managua
Recinto Universitario Rubén Darío
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Filología y Comunicación**



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA**
UNAN - MANAGUA

**Seminario de graduación para optar al título de Licenciatura de
Filología y Comunicación**

**Estrategia de Comunicación para Casa Alianza Nicaragua basada en el enfoque
de género, comprendido en el período de Septiembre a Noviembre 2018.**

Autoras:

Bra. Wendy Carolina Ayerdis Argeñal.

Bra. Linda Onelia Calero Zuniga.

Bra. Alejandra Valeria Somarriba Samayoa.

Tutor:

Msc. Walter Calderón

Managua, diciembre de 2018

Contenido

Tema general.....	10
Tema delimitado.....	10
Introducción.....	11-12
Antecedentes	13-14
Sobre la historia de Casa Alianza Nicaragua	15-19
Justificación.....	20
Objetivo general:	21
Objetivos específicos:	21
Planteamiento del problema.....	22
Preguntas directrices.....	24
Marco Teórico	25
1. Comunicación	25
1.1 Conceptos y elementos de la comunicación.....	26-27
1.2 Clasificación de la comunicación	27-28
1.3 Comunicación Institucional	29
1.4 Funciones de la comunicación dentro de las organizaciones.....	29
2. Planificación de la comunicación	30
2.1 Tipos de planificación.....	31
2.1.1 Planificación normativa	31
2.1.2 Planificación situacional	32
2.1.3 Planificación estratégica.....	32
2.2 Importancia de la Planificación.....	33
3. Diagnóstico de comunicación	34
4. Herramienta FODA	35
4.1 ¿Qué es análisis FODA?	35
5. Comunicación y Género.....	35-36
6. Sexismo.....	36
7. Roles y cambios de paradigmas.....	37

8.	Igualdad y equidad.....	37-38
	Diseño Metodológico.....	39-42
	Análisis e interpretación de los resultados: encuesta aplicada al personal interno de Casa Alianza Nicaragua.	43-53
	Análisis e interpretación de los resultados: encuesta aplicada a los/las adolescentes internos/as de Casa Alianza Nicaragua.	54-65
	FODA del personal interno de Casa Alianza Nicaragua.....	66-68
	FODA para los/las adolescentes de Casa Alianza Nicaragua.....	69-70
	Estrategia de Comunicación para Casa Alianza Nicaragua	71-76
	Conclusiones.....	77
	Recomendaciones.....	78
	Referencias	79
	Anexos.....	80-113

Resumen

Casa Alianza Nicaragua es una organización sin fines de lucro con 15 años de compromiso social por la defensoría de los derechos, la rehabilitación, protección y desarrollo integral de adolescentes en situación de calle, trata, violencia, abuso sexual, adicciones y remitidos por los juzgados.

La Estrategia de Comunicación para Casa Alianza basada en el enfoque de género, comprendido en el período de septiembre a noviembre 2018 fue realizada para conocer las debilidades y fortalezas del personal interno de la organización, así mismo las oportunidades y amenazas que se puedan presentar en dicho organismo.

Es necesario reconocer en esta investigación la función de realizar estrategias comunicacionales que aporten a mejorar la calidad de comunicación para esta entidad que colabora con la niñez y la adolescencia en Nicaragua.

A partir de dicha investigación se permitió la construcción de un FODA cuyo objetivo primordial fue la formación de estrategias comunicacionales para la organización. De esta manera se logra identificar procesos necesarios para un mayor alcance con el personal interno y externo, así como fortalecer las alianzas con otras instituciones.

Glosario

CAN: Casa Alianza Nicaragua.

Estrategia: es una serie de acciones programadas y planificadas que se implementan a partir de ciertos intereses y necesidades, en un espacio de interacción humana, en una gran variedad de tiempos.

Inclusión: Adolescentes y jóvenes que se incorporan a la sociedad reconociendo sus derechos y ejerciéndolos. Incluye acceso a los servicios y no discriminación.

NNAJ: Niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Dedicatoria

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme brindado salud y mucha sabiduría para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres

Por apoyarme en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por el ejemplo que de manera conjunta o individualmente me han brindado, pero más que nada por su amor incondicional.

A mi esposo e hijas

Por ser parte fundamental en mi vida, por ser mi soporte y mi aliento para salir adelante y superarme tanto en el ámbito profesional, personal, como familiar y lo más importante por llenarme de amor.

A mis familiares

Mi abuelita Angelita Gutiérrez y mi tía Marjorie Argeñal por ser ambas como mi segunda madre y cuidar de mí y de mis hijas más que todo en esta etapa de trabajo monográfico.

A mis hermanas Alegna y Andrea Ayerdis para las cuales quiero ser un ejemplo de superación y motivarlas a salir adelante culminando sus estudios, a mi abuelo José Argeñal por sus consejos y alientos para no rendirme a pesar de las adversidades, a mis tíos Giovanni y Alberto Argeñal por ser ejemplos para mí de perseverancia y constancia en el ámbito profesional como en el personal y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

A mis tutores

Lic. Walter Calderón y Lic. Roberto Delgado por el apoyo brindado para la culminación de esta tesis.

A mis amigos

Que fueron parte esencial en este trayecto pues sin su compañía y apoyo no hubiese llegado a esta etapa de formación profesional: Luis López, Edith Aguilar, Paola Ruiz, Ada Arias.

Y finalmente a mis compañeras Alejandra Somarriba y Linda Calero por haber sido un excelente grupo de trabajo y mutuamente apoyarnos para culminar de la mano este proyecto y esta etapa en nuestra educación profesional.

Wendy Ayerdis

Dedicatoria

Cada día la vida nos ofrece una página en blanco del libro de nuestra existencia, en donde escribimos historia con suaves colores, recuerdos bellos de tiempos gratos y otras con oscuros matices, pero llenos de sueños, ilusiones, anhelos y metas, es por tal razón que dedico este esfuerzo a las personas que han formado parte de este libro.

A **Dios** a quien debo todo en la vida ya que es la guía de todas las cosas que hacemos, por darme fuerzas, perseverancia para seguir adelante y poder alcanzar mis sueños y metas. Por la gracia de Dios soy lo que soy. A él sea la gloria y la honra por la eternidad.

A **mis padres y hermana** por su apoyo incondicional, por motivarme a seguir siempre adelante, dependiendo de las dificultades que enfrente, recordándome que solo de la mano de Dios se pueden cumplir nuestras metas.

A **mi compañero de vida, amigo** y confidente **Carlos**, quien ha sido mi motivación para no rendirme y ser un ejemplo de que nada es tarde en esta vida.

A **mis amigos y familiares** que me han dado su apoyo directo e indirectamente en cada una de las diferentes etapas de mi vida.

Linda O. Calero

Dedicatoria

A Dios quien es fuente de nuestra sabiduría. De igual manera se lo ofrezco a mi familia y en especial a mis queridos padres, quienes con esfuerzo y dedicación nunca me dejaron sola al emprender este arduo, pero agradable camino de la enseñanza.

A mi hija Dania Alexandra, a ella dedico todas las bendiciones que de parte de Dios vendrán a nuestras vidas, como recompensa de tanto esfuerzo y fe en la causa misma.

A mi amigo, Roberto Delgado Rocha, quien siempre me brindó su apoyo incondicional en las distintas facetas de mi carrera; y a mi amiga Rosa Hernández por su presencia en todo momento.

Alejandra Somarriba Samayoa

Agradecimiento

Le agradecemos primeramente a Dios por estar siempre con nosotros, por habernos brindado perseverancia, fortaleza, paciencia y sabiduría ayudándonos a concluir satisfactoriamente nuestro trabajo de investigación.

Les agradecemos especialmente a nuestras familias porque nos brindaron el apoyo incondicional para cumplir el sueño de culminar nuestra carrera profesional, y así forjarnos un futuro de éxito.

Le agradecemos al Lic. Walter Calderón por otorgarnos la oportunidad de llevar a cabo nuestra meta y brindarnos su apoyo desde el inicio de este seminario, también al Lic. Roberto Delgado por contribuir en la elaboración del documento final de nuestra investigación.

A Casa Alianza Nicaragua por abrirnos sus puertas para realizar nuestro trabajo investigativo y principalmente a la Lic. Cristina Navarro por su apoyo en la recopilación de información.

Finalmente agradecemos a cada uno de los docentes que nos acompañaron durante este largo caminar, impartiéndonos sus conocimientos con profesionalismo ético y brindando lo mejor de ellos para hacer de nosotras profesionales capaces de competir en cualquier mercado laboral.

Tema general

Estrategia de Comunicación

Tema delimitado

“Estrategia de comunicación para Casa Alianza Nicaragua basada en el enfoque de género, comprendido en el periodo de septiembre a noviembre 2018”

Introducción

Una buena comunicación posibilita enfrentar adecuadamente y con mayor eficacia los retos con los cuales muchas organizaciones deben lidiar diariamente al cumplir su misión institucional, le permite maximizar su impacto positivo sobre la sociedad. Para lograrlo, es vital articular de manera óptima aspectos clave como la visión, misión, su identidad y su imagen institucional, con el propósito de volverse referentes para alcanzar relevancia en el conjunto de actores de la sociedad.

Resulta esencial contar con estrategias eficaces para comunicar estas características y sus objetivos institucionales, adaptándose al contexto externo. Esto exige un buen conocimiento de su entorno, de sus diferentes públicos y de sus objetivos, que pueden ser definidos precisamente por un apropiado diagnóstico comunicacional.

El presente trabajo, tiene como finalidad reforzar modelos de comunicación en Casa Alianza Nicaragua, ya que este es un organismo que trabaja con niños, niñas, adolescentes en situación de calle, lo que corresponde una mayor responsabilidad por parte de los colaboradores y colaboradoras, por ello es necesario solidificar la comunicación interna.

Se debe lograr mejorar algunos aspectos que puedan afectar el desempeño laboral dentro del organismo, de igual manera proporcionar al medio familiar de los/as niños/as que conviven en la residencia de CAN, así como las distintas comunidades con las que trabaja, brindarles conocimientos y mecanismos para hacer cambios cuando sean necesarios, de esta manera se facilitará la movilización, integración y acceso a oportunidades de los/las niños/as en situación de calle o riesgo.

Este tipo de estudio tiene el propósito de ver la relevancia de la comunicación en todos sus niveles dentro de Casa Alianza Nicaragua, en este caso analizar la situación interna donde se plantean recomendaciones dirigidas a la institución, las cuales apoyarían a fortalecer otros organismos cuya misión y visión sigan los mismos lineamientos.

Aquí se describe en forma ordenada los objetivos, diagnóstico y resultados que se obtuvieron al realizar la estrategia comunicacional para Casa Alianza Nicaragua, se proponen alternativas comunicacionales para fortalecer las prácticas de comunicación, con el fin de superar aquellas debilidades que presentan obstáculos para la efectividad de la comunicación.

Antecedentes

Como sustento de esta estrategia comunicativa, el presente trabajo se encuentra fortalecido teóricamente con investigaciones realizadas por estudiantes de la carrera Filología y Comunicación de la UNAN-Managua, para ello se cita las siguientes investigaciones:

Padilla. A. (2013) Estrategia de comunicación para el Preescolar Arlen Siu. Este trabajo se basó en un diagnóstico comunicacional a partir de focalizar el área interna (comunicación del área administrativa con los delegados dentro del preescolar Arlen Siu y el área externa, (relaciones comunicacionales de la institución con las entidades homologas, nacionales e internacionales).

Se ha retomado esta investigación por el mecanismo de encuesta y entrevista que utilizaron las investigadoras, el cual ofrece grandes ventajas al momento de realizar el análisis de estas.

Consideramos que esta investigación, nos será de gran utilidad, puesto que esta investigación utilizará el método (FODA), el cual será de mucha ventaja al momento de descubrir las fortalezas y debilidades de Casa Alianza Nicaragua.

García M. y Ruiz H. (2016) Estrategia de comunicación para el colegio público Cristóbal Rugama, del Departamento de Masaya.

Este trabajo se realizó con el fin de elaborar una estrategia de comunicación, que mejorara los flujos comunicacionales en el centro educativo, Cristóbal Rógama del departamento de Masaya, analizando la comunicación existente entre directora, estudiantes, maestros y padres de familia.

Se ha retomado esta investigación por el mecanismo de encuesta y entrevista que utilizaron las investigadoras, el cual ofrece grandes ventajas al momento de realizar el

análisis de estas, además permitirá descubrir que tan importante es la comunicación de los colaboradores de la organización.

Bans E. y Jarquín W. (2016) Estrategia de Comunicación interna para la Escuela de educación especial Melania Morales de Managua en el periodo Agosto-Noviembre 2016. En dicha investigación se analizó la comunicación interna, en donde se determinaron problemas relacionados al conocimiento del nombre de la directora, conocimiento de misión y visión del centro y una mala información acerca de convenios que posee el centro.

Sobre la historia de Casa Alianza Nicaragua

Casa Alianza Nicaragua (CAN) abrió sus puertas a la niñez nicaragüense el 25 de mayo de 1998. En el año 2000, Casa Alianza Latinoamérica recibió el Premio Humanitario de la Fundación Conrad N. Hilton, que permitió la construcción de nuestras instalaciones actuales.

Desde nuestro inicio, realizamos importantes esfuerzos para brindar servicios de albergue, protección, rehabilitación y defensoría a niños, niñas y adolescentes en riesgo social por su situación de calle, consumo de drogas y/o ser víctimas de violencia, abuso sexual, drogadicción, trata de personas, abandono, entre otros factores. A lo largo de nuestra trayectoria de hemos atendido aproximadamente a 25,000 beneficiarios.

Misión

Casa Alianza Nicaragua facilita de forma innovadora, comprometida, inclusiva y eficaz la construcción de proyectos de vida de niños/as, adolescentes, jóvenes y comunidad en situación de alta vulnerabilidad ante la violencia y las adicciones, a través de la implementación de programas integrales de intervención fundamentados en la espiritualidad y protagonismo que incluyen activamente a las familias e inciden en la comunidad.

Visión

Casa Alianza Nicaragua anhela ser una organización sostenible y reconocida socialmente por la excelencia en la implementación de procesos innovadores en la prevención, atención y defensoría de sobrevivientes de violencia y/o adicciones.

Valores

Ética profesional: desempeñamos nuestras funciones tomando en cuenta los códigos de conducta y normas de la profesión y de la organización.

Compromiso: cumplimos responsablemente con realizar nuestro trabajo dentro de los plazos establecidos. El cual debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor

esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de la organización y de los/las NNAJ usuarios/as de nuestros servicios.

Responsabilidad: cumplimos las obligaciones y deberes, previendo la toma de decisiones que favorezcan a la organización. Esta responsabilidad se traslada incluso al cuidado de cada uno/una y de los bienes asignados y la obligación de responder ante un hecho que ponga en riesgo la misión y visión de la organización.

Respeto a la diversidad en todas sus formas (Género, orientación sexual, discapacidad, etc.) Valoramos a los demás, y consideramos su dignidad. El respeto exige un trato amable y cortés, comunicación y transparencia. El respeto reconoce la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente. Es una aceptación y valoración positiva de la otra persona por el simple hecho de ser persona. En el plano humano, el respeto a las personas implica no considerarnos superior a nadie.

PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL QUE EJECUTA CASA ALIANZA NICARAGUA

Área de Calle

Desarrolla procesos de sensibilización y transformación con adolescentes y jóvenes que se encuentran en situación de riesgo a nivel nacional, ofreciendo a CAN como alternativa de vida diferente.

El equipo de Calle-CAN recorre los focos donde se encuentran adolescentes inhalantes y desamparados/as, explora y convive en el medio para ofrecer una nueva oportunidad de vida.

Psicoterapia

Fomenta en los y las adolescentes el empoderamiento y el fortalecimiento de su autoestima de modo que logren alcanzar un equilibrio emocional que les permita manejar adecuadamente las situaciones que se presentan en su vida. Ofrece un modelo de

atención dirigida a los casos de adolescentes con problemas de adicciones, basado en un tratamiento profesional e integrador y acciones de prevención al consumo.

Apoyo Legal

Aboga por la defensa y restitución de los derechos de los/as adolescentes y familias sobrevivientes de trata, explotación sexual y comercial, abuso, violencia e infractores de la ley, mediante la prevención, capacitación, atención y persecución del delito en zonas vulnerables del territorio nacional.

Arte, recreación, cultura y deporte

Desarrolla el potencial deportivo, creativo y artístico de los/as adolescentes y jóvenes mediante su participación en las diferentes actividades a fin de fortalecer su liderazgo, autoestima y sus habilidades de socialización asertiva.

Gestión social

Facilita procesos de cambio en adolescentes, jóvenes, familias y comunidades mediante estrategias que promueven la adquisición de conocimientos, destrezas, competencias y habilidades que les permitan mejorar sus condiciones de vida y una reinserción social exitosa.

Reintegración familiar

Facilita la reintegración de los/as adolescentes a su familia y comunidad asegurando un ambiente de mayor estabilidad, armonía y comunicación; fortaleciendo al grupo de ex residentes y de vida independiente para logren su desarrollo personal y su incidencia como líderes juveniles.

Desarrollo comunitario

Potencia el liderazgo de los miembros de la comunidad mediante el fortalecimiento de organizaciones comunitarias, de modo que ellos/as mismos/as sean protagonistas de su transformación, desarrollando alternativas que permitan mejorar su calidad de vida y reducir los niveles de violencia y riesgo social existentes.

HOGARES DENTRO DE CASA ALIANZA NICARAGUA

Hogar Conrad Hilton

Tiene la característica de ser un hogar mixto, con capacidad para 103 adolescentes. Esta residencia tiene una política de puertas abiertas que brinda atención las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, los trescientos sesenta y cinco días del año.

Perfil de Atención

Adolescentes de 13 a 17 años provenientes de todo el país y de otros países.

Problemáticas atendidas: adicciones, trata, violencia, abuso sexual, explotación sexual comercial.

Hogar de madres adolescentes

Brinda a las madres adolescentes, en situaciones de alto riesgo y a sus hijos/as un espacio que les permita un adecuado desarrollo integral, brindándoles servicios de rehabilitación, atención médica, psicológica, alimentación y capacitación.

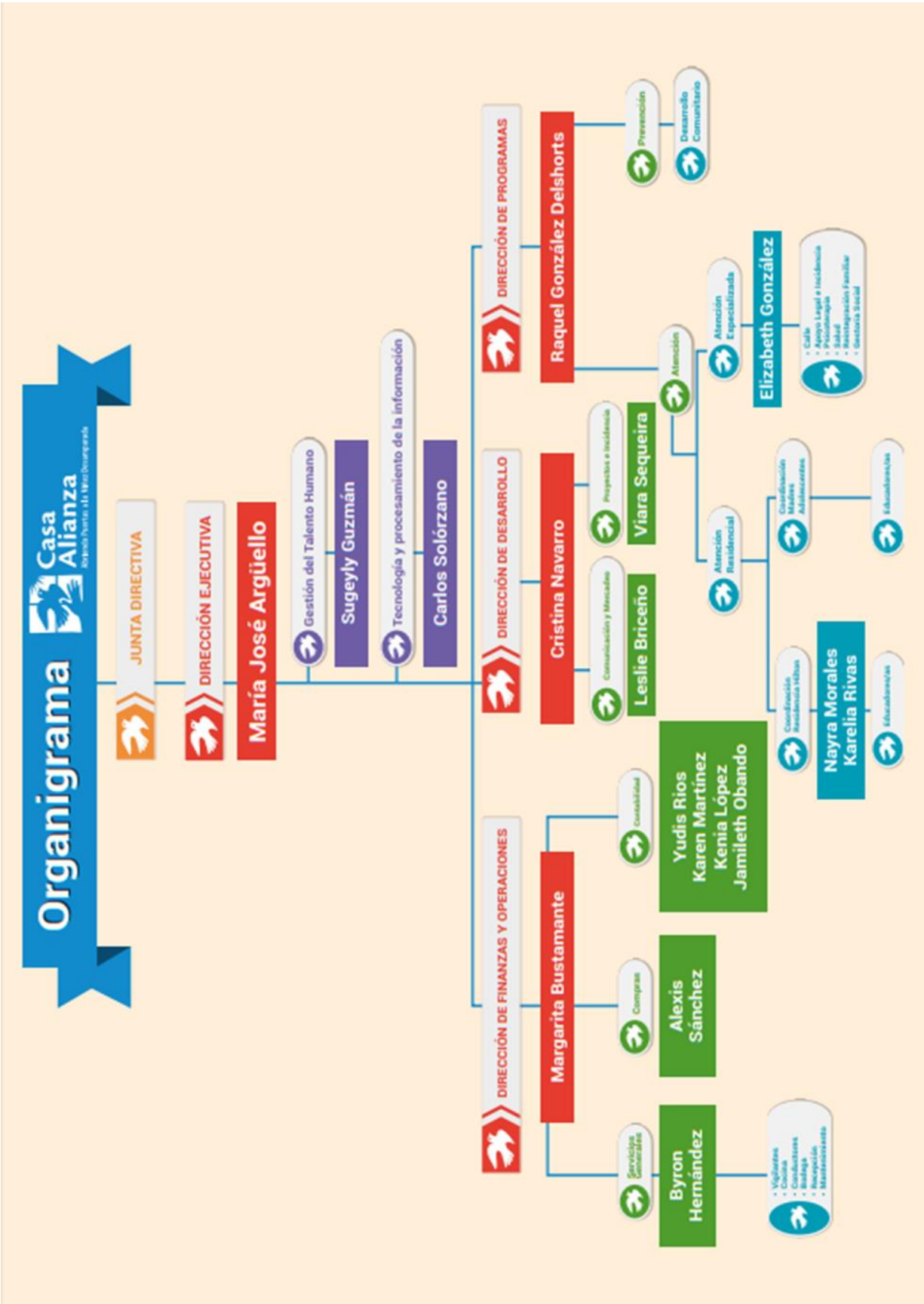
Perfil de Atención

Jóvenes embarazadas y/o con bebés de 14 a 18 años de zonas marginadas a nivel nacional.

Problemáticas atendidas: adicciones, trata, violencia, abuso sexual, explotación sexual comercial, jóvenes en riesgo social.

Cantidad de niños y niñas en Casa Alianza

Casa Alianza tiene un programa residencial que atiende anualmente a 500 niños y niñas en situación de alto riesgo, trata, violencia, abuso, maltrato etc. Mientras internos/as reciben acompañamiento terapéutico, terapia ocupacional, reinserción escolar, prácticas laborales y luego se les da un seguimiento por dos años.



Justificación

Se decidió realizar una estrategia de comunicación en Casa Alianza Nicaragua debido a que se considera de vital importancia valorar los flujos comunicacionales existentes entre: colaboradores y directores, para así valorar la comunicación entre el personal interno y dirección, además de conocer el aspecto comunicacional de los/as niños/as y adolescentes que viven en Casa Alianza Nicaragua. De tal forma que se propongan alternativas viables que contribuyan a una buena comunicación dentro y fuera de dicha ONG, para cumplir con todas las normas de una excelente comunicación.

La comunicación es de vital importancia para cualquier institución, esta permite que las personas fortalezcan su labor a través de ella, de igual forma proceso comunicativo donde el colaborador y el adolescente participan activamente en todas las actividades que aporten al reintegro familiar, social y emocional.

La aplicación de una comunicación fluida es de vital importancia, puesto que apoya al fortalecimiento de las relaciones comunicativas, contribuyendo a cultivar valores como: el trabajo en equipo, la armonía, la disciplina, el respeto, la solidaridad y comprensión para con los otros.

Dicho diagnóstico también se efectuará con el fin de indagar, investigar y poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante la formación académica, en la carrera de Filología y Comunicación, además que contribuya al fortalecimiento de la comunicación interna y externa de CAN.

Este estudio está enfocado a estudiar los procesos de comunicación que se viven a nivel interno en todos sus niveles a través de la aplicación de encuestas y entrevistas. Para realizar esta investigación, se aplicaron diferentes métodos y el uso de instrumentos para la recopilación de datos necesarios para elaborar una propuesta de comunicación que permita dar respuesta a los principales problemas comunicacionales.

Objetivo general:

Elaborar una estrategia de comunicación para Casa Alianza Nicaragua basados en el enfoque de género.

Objetivos específicos:

- a) Diagnosticar la situación de comunicación interna de la organización.

- b) Comprender las relaciones de género en los procesos y dinámicas organizativas, desde la categoría poder/subordinación.

- c) Desarrollar un plan de comunicación interna para implementar la estrategia de comunicación con enfoque de género.

Planteamiento del problema

La comunicación en los centros de apoyo a la niñez y adolescencia en situación de calle, constituye un elemento esencial para su correcto funcionamiento y organización. Las estrategias de comunicación vienen a presentar aquellas problemáticas en cuanto a la comunicación interna y externa.

Según Balas, M. (2011:32) el papel de la comunicación en la gestión de estas organizaciones es clave para trasladar de una manera eficiente y transparente la actividad que realizan. Lograr la visibilización de lo que se hace o capturar fondos no debe ser el único objetivo. La comunicación debe entenderse como una actitud transversal en toda la organización para construir una imagen de confianza y construir una buena reputación para que este sector obtenga la legitimidad que se merece, por eso es importante la planificación estratégica de las campañas de comunicación, para huir de planteamientos cortoplacistas en acciones de comunicación destinadas exclusivamente a la captación de fondos o cuando se producen determinadas catástrofes.

Así que la importancia de elaborar una estrategia de comunicación es que beneficie a la organización, con el fin de que mejoren sus flujos comunicacionales y se logre una verdadera organización entre los distintos sectores interdepartamentales y sectoriales del organismo, así como con los diferentes actores que son parte de Casa Alianza Nicaragua.

Es preciso recalcar que en estas organizaciones la comunicación juega un papel fundamental, ya que necesitan comunicar para dar a conocer a la sociedad los proyectos que llevan a cabo, para obtener colaboraciones y captar donantes, simpatizantes, voluntarios y socios, pero también para sensibilizar sobre los auténticos problemas del mundo actual, es por eso que esta investigación tiene como propósito principal, conocer aspectos que intervienen en la comunicación y en la calidad, con la expectativa de aportar soluciones comunicacionales que permitan potenciar sus procesos de comunicación e incidir de manera positiva a mejorar el flujo comunicacional.

Se hace sumamente importante elaborar una estrategia de comunicación que beneficie a Casa Alianza Nicaragua, por lo que se seleccionó dicho eje para un análisis de comunicación interna y externa, debido a la importancia de este centro, en el tema de niños y niñas en situación de calle. Resultando como interrogante la siguiente, la cual será la guía de todo el proceso:

¿Cuál es la situación de la comunicación interna y externa en la organización Casa Alianza?

Preguntas directrices

1. ¿Cuál es la situación de comunicación interna dentro de Casa Alianza Nicaragua?
2. ¿Cómo son las relaciones de género en los procesos y dinámicas organizativas, desde la categoría poder/subordinación?
3. ¿Cuál sería un plan de comunicación interna para implementar la estrategia de comunicación con enfoque de género?

Marco Teórico

Para el desarrollo de nuestra propuesta comunicacional se tomará como referente diversos conceptos y teorías relacionadas con el área de la comunicación y su planificación, en este caso aplicada directamente a Casa Alianza Nicaragua.

En el siguiente marco teórico se presentan conceptos de comunicación, planificación comunicacional, diagnóstico comunicacional y estrategias de comunicación, así como teorías que sustenten este estudio.

1. Comunicación

Las generalidades de la comunicación y los elementos que intervienen en esta, así como las funciones que cumple la comunicación dentro de los centros educativos, serán la base de este apartado. Por lo cual, para definir el término comunicación es importante conocer su etimología, esta palabra proviene de la voz latina “comunicare”, es decir poner o puesto en común”, (Flores de Gortari, 1998: 24).

A lo largo de la historia de la humanidad, los seres humanos han buscado diversas maneras con las cuales comunicarse y estas han sido esenciales en el desarrollo de la interacción entre los individuos, hasta el uso del internet han sido parte de estas diversidades de la comunicación que le han permitido al ser humano interactuar entre diversos grupos. La comunicación posee un carácter social, ya que facilita el desenvolverse dentro del contexto o de acuerdo al momento en el que se encuentra, o bien junto a sus semejantes.

En sí, “la comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta, sea una opinión, actividad o conducta. En otras palabras, la comunicación es una manera de establecer contacto con los demás por medios de ideas, hechos, pensamientos o conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado. Generalmente la intención del que comunica es cambiar o reforzar el comportamiento de aquel que recibe la comunicación”, (Martínez de Velasco A. y Nosnik A. 1998:11)

Es decir, la comunicación se ha convertido en una herramienta de poder que permite al emisor, expresar, ordenar o inculcar en el emisor valores que podrían impactar de forma positiva o negativa en la sociedad.

En conclusión, “La Comunicación es una actividad simbólica que realizan los seres humanos, para interpretar y actuar en el contexto social en el que viven. A través de la actividad comunicativa, las personas reciben datos del contexto, los procesan, los interpretan y les asignan significado...” Teixidó J. (1999:08)

1.1 Conceptos y elementos de la comunicación

Llamamos comunicación al proceso por el cual se transmite una información entre un emisor y un receptor, para que ese proceso de comunicación ocurra, existen ciertos elementos que contribuyen a este proceso, los cuales son los siguientes, según el Ministerio de educación de España, programa Cíceros (2007):

Emisor: Aquél que transmite la información (un individuo, un grupo o una máquina). Es el elemento que pone en marcha el proceso, generando o enviando un mensaje.

Receptor: Aquél, individual o colectivamente, que recibe la información. Puede ser una máquina. Hablamos de la función conativa, que es cuando a través del mensaje pretendemos llamar la atención del receptor e influir en su comportamiento.

Código: Conjunto o sistema de signos que el emisor utiliza para codificar el mensaje. Determinado por los elementos escritos, orales o gestuales que son comprendidos por las personas que participan en el proceso.

Canal: Elemento físico por donde el emisor transmite la información y que el receptor capta por los sentidos corporales. Se denomina canal tanto al medio natural (aire, luz) como al medio técnico empleado (impresión, telegrafía, radio, teléfono, televisión, ordenador, etc.) y se perciben a través de los sentidos del receptor (oído, vista, tacto, olfato y gusto).

Mensaje: La propia información que el emisor transmite.

Contexto: Circunstancias temporales, espaciales y socioculturales que rodean el hecho o acto comunicativo y que permiten comprender el mensaje en su justa medida.

En resumen, los seis elementos que componen el proceso de comunicación, dan lugar a que el proceso sea efectivo y acertado, según el modo de empleo y el universo donde se lleve a cabo.

1.2 Clasificación de la comunicación

Según Fernández C. (2000: 12), la comunicación puede dividirse en comunicación interna y externa:

Comunicación interna: Es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo y logro de los objetivos organizacionales.

Es decir, son actividades realizadas dentro de una organización o institución, para así mantener las buenas relaciones entre los miembros de dicha institución, todo esto a través de la circulación de mensajes que se originan por los diferentes medios empleados por la misma, con el objetivo de brindar comunicación, unión y motivación para alcanzar las metas establecidas por la organización.

A los efectos de profundizar en su estudio, se han identificado distintas formas de comunicación interna. Marín, A (1997) propone guiar el tema a través de la doble distinción entre comunicación formal e informal, por una parte y horizontal, ascendente y descendente, por la otra.

Formal: Es aquella comunicación cuyo contenido está referido a aspectos laborales. Esta comunicación utiliza la escritura como medio (Comunicados, memoranda, etc.).

Informal: Es aquel tipo de comunicación cuyo contenido, a pesar de ser de aspectos laborales, utiliza canales no oficiales. (Reuniones, encuentros en los pasillos, etc.).

Horizontal: Se desarrolla entre los empleados de un mismo nivel corporativo. Muy pocas veces utiliza los canales oficiales y es totalmente informal, conocida también como comunicación plana.

Comunicación ascendente: Es aquella que se realiza desde abajo hacia arriba en la jerarquía, desde el encargado de limpieza hasta llegar a la máxima autoridad, en este caso la dirección del centro.

Comunicación descendente: Es aquella que se realiza desde arriba hacia abajo en la jerarquía, en forma diferente a la anterior, el mensaje es transmitido desde la dirección del centro, cerciorando que llegue hasta el encargado del aseo del centro o el portero.

Por tanto, la comunicación interna se encarga de ofrecer información acerca de las organizaciones, de orientar conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales entre sus miembros.

Comunicación externa: Se define como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, es decir a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos y servicios. De ahí que se pueda afirmar que sin una comunicación interna adecuada no puede haber una comunicación externa efectiva, ya que de esta depende el surgimiento de un plan estratégico que permita la puesta en marcha de acciones de comunicación efectivas.

No podemos obviar que, aunque la comunicación externa quede vinculada a departamentos tales como relaciones públicas y prensa, marketing, investigación de mercados, comunicación corporativa, etc. todos los miembros de la organización o centro escolar en el caso de la investigación, pueden realizar funciones de comunicación externa y de difusión de la propia imagen de la organización.

Por lo tanto, estamos ante dos sistemas de comunicación (interna y externa) interdependientes, y que es necesario gestionar de una manera coordinada, ya que para

el buen funcionamiento de una es de vital importancia la comprensión y aplicación asertiva de la otra.

1.3 Comunicación Institucional

Según Martínez (2004), la comunicación institucional es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas y grupos del entorno social donde se realiza su actividad. Su objetivo es establecer relaciones de calidad entre la institución y los públicos a los que se dirige, para darse a conocer socialmente y proyectar una imagen pública adecuada a sus fines y actividades.

La comunicación Institucional se ocupa de mantener las adecuadas relaciones y comunicación de una organización, empresa, holding, o colectivo determinado, con sus distintos públicos, para la viabilidad y consecución de los objetivos.

Por lo que podemos decir que, la comunicación institucional se centra en las relaciones, los mensajes y la información que las Instituciones del más diverso género establecen y dirigen hacia sus diversos públicos, en forma integrada, coordinada y alineada en función de su visión y objetivos.

1.4 Funciones de la comunicación dentro de las organizaciones.

Para Trelles I. (2001:4) La comunicación dentro de las organizaciones cumple diferentes funciones:

- Propiciar información de procesos internos.
- Toma de decisiones.
- Soluciones de problemas.
- Diagnóstico de la realidad.

Pero dentro de las organizaciones la comunicación se analiza a partir de tres funciones esenciales:

La función productiva: Se refiere a todas las actividades e información que se relacionan con las formas de capacitación, ya sean personal, de orientación pertinente a

la realización del trabajo, la apertura de espacios para formulación y la solución de conflictos, todo esto para mejorar la calidad del servicio y del producto.

La función innovadora: Incluye dos tipos de innovaciones, de la organización y en la organización. Esta función innovadora cambia a la organización, pero no a los miembros de la misma, incluye actividades como los sistemas de sugerencia a nivel general, las sesiones de manifestación de inquietudes y los grupos de desarrollo de ideas.

La función de mantenimiento: Está relacionada con los espacios de socialización la cual permite un contacto con el ambiente físico y el humano, a través de la información oportuna, amplia y puntual, los cuales generan mejores relaciones interpersonales e identificación con la organización. Esta función busca compensar y motivar al personal para que se comprometa con los objetivos y las metas institucionales. Reconoce al individuo competente y valioso, resalta el trabajo en equipo y la creación individual.

Fernández (1997:27-31) define la comunicación organizacional como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio”, también la entiende como: “Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos”.

Es decir, la comunicación organizacional será determinada como un sistema o conjunto de procesos de construcción de símbolos, establecidos entre los integrantes de una organización para con ellos mismos y con el entorno externo.

2. Planificación de la comunicación

Según Mercado, (1996), La planificación de la comunicación “es definir los objetivos y determinar los medios, para alcanzarlos; es fundamentalmente analizar por anticipado los problemas, planear posibles soluciones y señalar los pasos necesarios para llegar a los objetivos”.

Para Terry, (1987), “Es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales”.

Es decir, la comunicación posibilita el cumplimiento de objetivos y metas a partir de una serie de actividades, lo que finalmente se plasma en el logro de resultados concretos, que en muchas ocasiones se encuentran a cargo del comunicador social, desde su formulación hasta su ejecución.

Lo que no podemos obviar es que la planificación está estrechamente relacionada con el diseño metodológico permanente de estrategias comunicacionales a todo nivel. Es de suma importancia para el comunicador desarrollar de manera coherente una metodología de trabajo profesional-integral, para el diseño de una estrategia que permita el abordaje del proceso de planificación desde el momento inicial de la misma, su ejecución y finalmente su evaluación.

2.1 Tipos de planificación

Existen diferentes tipos de planificación, las cuales son aplicables dependiendo del estudio o análisis que se realice, por lo que solo mencionaremos las relacionadas a nuestra estrategia y que fueron esenciales en la realización del estudio.

2.1.1 Planificación normativa

Según Bonilla, M. Molina, J. Y Morales, F. (2006) la planificación normativa, es un modelo de planificación que se rige por una serie de normas o parámetros previamente establecidos por el estado, esta está constituida por tres elementos principales: misión, visión y las estrategias globales.

También plantea que utiliza datos cuantitativos exactos e información específica, donde las ideas ya han sido previamente estudiadas y rigurosamente apropiadas.

Es decir, utiliza conceptos de Políticas, Proyectos, Acciones y Recomendaciones como proposiciones vagas de contenido de ejecución, basadas en la certeza del diagnóstico.

Se podría decir que es la forma clásica de planificación de la comunicación, ya que supone que existía una especie de consenso para aplicar la norma. Es decir que el comunicador social que realiza el proceso de la planificación, actúa como técnico-planificador.

Uno de los problemas con esta metodología es el mal manejo del enfoque, ya que el técnico-planificador demanda que se generen condiciones adecuadas e idóneas para planificar y se puedan, además, solucionar los problemas institucionales u organizacionales de manera interna a través del apoyo entre los miembros del equipo.

2.1.2 Planificación situacional

Para este enfoque la planificación es, según Bonilla, M. Molina, J. Y Morales, F. (2006): “calcular, presidir y preceder las acciones para llevar una situación inicial a otras, hasta llegar a la situación que el actor pretende alcanzar”.

Otra definición dice que: “Es aquella que se genera por instancias de discusión, cálculos y análisis de los actores de una organización que construyen una situación objetiva de un determinado acto social”. (Amarista – Camacho, 2004) citado por Bonilla, M. Molina, J. Y Morales, F. (2006).

Este tipo de planificación es una herramienta para el cambio social, que aborda la anticipación simulada por la práctica, además no tiene un diagnóstico único, ni una verdad objetiva, sino una explicación situacional.

2.1.3 Planificación estratégica

Norma E. (2006: 6), considera que “la Planificación Estratégica es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presentan, tanto con relación a la realidad interna como a las condiciones externas de la organización, para lograr dicho objetivo”.

La Planificación Estratégica debe ser entendida como un proceso participativo, que requiere respetar determinadas fases, así como una metodología propia; sin embargo,

ello no implica que existan recetas o métodos infalibles. La planificación como proceso comprende diversas fases: definir la misión y visión de la organización, establecer objetivos y metas, desarrollar supuestos acerca del entorno en que se desarrolla la organización, tomar decisiones respecto a las acciones a seguir, emprender las acciones elegidas, y finalmente evaluar la retroalimentación del desempeño para volver a planificar.

2.2 Importancia de la Planificación

Dentro de las organizaciones el emplear una planificación comunicacional ha ocupado un lugar importante, para el crecimiento y bienestar a largo plazo.

Podemos admitir que solo es posible diseñar una planificación tras la identificación precisa del problema que se ha de abordar. Una vez conocida e interpretada esa problemática, se postula el desarrollo de las alternativas para su abordaje o solución.

Después de definir las ventajas y las desventajas de esos posibles enfoques, se opta por la planificación más conveniente y se decide su puesta en práctica, para Terry (1987), La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales.”

Graffe, G (2006) señala que “Puede ser concebida como la actividad consciente y científicamente sustentada que realizan los seres humanos para prever el futuro y tomar decisiones en función de alcanzar unos objetivos”.

Es decir, uno de los primeros y más importantes procesos que emprende cualquier acción humana y que consiste en pensar en el conjunto de actividades interrelacionadas que deben conducir al logro de resultados deseados.

Es necesario mencionar que la planificación es la primera función del proceso administrativo, ya que esto nos deja el resultado de una buena organización, dirección y control, consiguiendo así una administración cien por ciento efectiva.

Por lo tanto, la planificación es una vía para la búsqueda de respuestas a los múltiples retos e interrogantes que atraviesan las instituciones, respecto a fenómenos sociales, culturales, ambientales, políticos y tecnológicos entre otros.

3. Diagnóstico de comunicación

Dentro de la planificación, el diagnóstico es la primera etapa, es de vital importancia conocer previamente una definición exacta de planificación:

Según, Pierre (1994) el diagnóstico es el acto, el grado de eficiencia en la gestión de la organización, la cual se puede realizar de forma global o por área funcionales de la empresa. Realizar el diagnóstico en una empresa es imprescindible como una forma de conocer los diferentes tipos de fuerza y proceso al que está sometida la empresa.

De acuerdo con Fleitman (1997) el diagnóstico permite estudiar, analizar y evaluar las fuerzas, debilidades, amenazas y oportunidades de las empresas, sirve como un instrumento por medio del cual se analiza y evalúa el entorno de una organización.

Según Rivera (2007), el diagnóstico de comunicación es un “procedimiento que se realiza para evaluar la eficiencia de los sistemas de comunicación interna de una empresa.” Constituye, además, para la autora, “el método que analiza los canales, emisores, contenidos e impacto de la comunicación en la organización”.

Un diagnóstico también varía en función de los aspectos que privilegia en el análisis. Está más allá del grado de participación de los miembros de la comunidad o de la organización.

En nuestra investigación utilizaremos el diagnóstico general, porque es el que mide las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de una institución, en general lo que se busca es comprender el rendimiento pasado que tuvo la organización o institución, delimitar las debilidades y conocer las amenazas.

El diagnóstico implica una comparación entre una situación, presente, conocida mediante la investigación y por otra situación ya conocida previamente que sirve de referencia.

Para Genisans (1980) el diagnóstico permite expresar, acerca de una realidad dada. Un juicio mediante el cual esa realidad es comparada con un modelo de la misma. Es decir que el diagnóstico nos lleva a dos modelos; a conocer el modelo real y el modelo ideal, entre los cuales se marca la diferencia.

4. Herramienta FODA

4.1 ¿Qué es análisis FODA?

Según (FODA.com, s.f.) el análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

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 competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

5. Comunicación y género

La palabra comunicación procede del latín “communicare”, cuyo significado literal es “hacer común”. De esta forma, existe comunicación siempre y cuando dos personas interactúen e intencionalmente o sin intención, negocien el significado de un determinado fenómeno. Ahora bien, el tema de la perspectiva de género entra en juego con la

comunicación, el ser humano, no utiliza un lenguaje inclusivo, dejando en el papel de relegadas a las mujeres, por ejemplo cuando nos encontramos en una ponencia dentro de un auditorio frente a una multitud de personas (hombres y mujeres) al momento de comenzar la exposición lo primero que dirás es: “Buenos días a todos los presentes”

El concepto de género es una interesante herramienta que permite hacer visible la desigualdad pero hecha evidente esa desigualdad el siguiente paso es combatirla y para ello se necesita reivindicación y activismo por parte de todos y todas y es a través de la comunicación se debe identificar las barreras que dificultan e impiden la consecución de la igualdad de género en la sociedad así como en los medios de comunicación.

Los medios de comunicación y periodistas deben involucrar en sus agendas, temas con enfoque de género, para promover un mejor periodismo para una mejor sociedad. “Sabemos que los medios de comunicación tienen una gran influencia en la sociedad, que puede modificar pautas de conductas, cambiar niveles de conciencia, políticos y en general, son temas (con enfoque de género) que los medios consideran importantes, pero no los ubican como principal noticia”, dice Joaquín Costanazo, director de la agencia internacional de noticias Inter Press Service (IPS). (Publicado en conexiones, Universidad centroamericana-UCA, Por Nery García, Nov 09, 2010).

Los medios de comunicación nacionales e internacionales siguen reproduciendo un tipo de lenguaje sexista y no incluyente, y el papel de las mujeres y hombres está definido por sus roles estereotipados.

6. Sexismo

El sexismo denota un tipo de discriminación particular, o bien una forma injusta e inapropiada de tratar a los demás. El sexismo se refiere a la forma mediante la cual hombre o mujer son discriminados, solamente porque se cree que su sexo biológico les asegura, les autoriza y les predispone a poseer y a ejercer un determinado número de ventajas sobre los demás. (Morris, 1975. Pearson 1975).

Según un estudio realizado por Pearson en 1980 se comprobó que las mujeres son menos sexistas que los hombres, además, se averiguó que el sexismo está relacionado con varios constructores de la personalidad, hablamos de personas misóginas/os.

7. Roles y cambios de paradigmas

Los cambios en los roles masculinos y femeninos, así como la manera de promulgar estos nuevos roles a través de la comunicación, llegan a representar claramente, nuevos cambios de paradigmas muy importantes. (Kuhn 1974).

Los cambios de roles laborales han sido una de las formas en el que la perspectiva de género se ha logrado. Ya existen mandatarias, jefas, presidentas, conductoras, ingenieras, científicas, escritoras, así como, hombres dedicados a labores domésticos, criando “solos” a sus hijos e hijas, etc.

8. Igualdad y equidad

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

En Nicaragua se aprobó en febrero del 2008 la LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES Ley No. 648. Y cita en su Artículo 1 que “ Es objeto de la presente Ley promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y

demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.”

Diseño Metodológico

Enfoque de la investigación

Los conceptos de investigación científica son muchos, Sequeira, V. y Cruz, A. (1997:20) conceptualizan la investigación “como un proceso ordenado, que se desarrolla de acuerdo con un sentido lógico”.

En el presente trabajo investigativo como paradigma del mismo se utilizará el método mixto que consta tanto del método cuantitativo y cualitativo, en base a la realización de una estrategia de comunicación con enfoque de género para Casa Alianza Nicaragua.

Tipo de estudio

El siguiente estudio según el alcance temporal es de carácter transversal, ya que estudia aspectos que se desarrollan en un momento dado. Según el carácter de medida es cuantitativo, porque se fundamenta en los aspectos observables y susceptibles de cuantificar y a la vez se sirve de las estadísticas para el análisis de los datos, asimismo es cualitativa, puesto que, estudia especialmente la conducta humana en la sociedad.

De la combinación de ambos enfoques, surge la investigación mixta, misma que incluye las mismas características de cada uno de ellos. Grinnell (1997), citado por Hernández (2003:5) señala que los dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) utilizan cinco fases similares y relacionadas entre sí:

- a) Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos.
- b) Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.
- c) Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
- d) Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
- e) Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones o ideas; o incluso para generar otras.

Esta planificación estratégica será descriptiva, ya que se describirá la situación actual en cuanto a la comunicación interna de CAN, el cual nos permitirá detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta dicho centro, de modo que se pueda presentar una propuesta que ayude al mejoramiento comunicacional de esta.

Según Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”.

Universo y muestra

Para describir la situación comunicacional interna en Casa Alianza Nicaragua, se tomó como universo de investigación las 191 personas que conforman el total de la organización.

Universo	
Colaboradores/as de CAN	74
NNAJ residentes de CAN	117
Total	191

División de la muestra

Para la recolección de datos se seleccionaron a 15 personas del equipo de colaboradores/as de Casa Alianza Nicaragua, además, 20 adolescentes que residen en dicha organización; y se realizó una entrevista a 5 personas del equipo de dirección y coordinadores/as.

Muestra	
Colaboradores/as de CAN por conveniencia	15
NNAJ residentes de CAN por conveniencia	20
Entrevistados/as por conveniencia	5
Total	40

Muestra

La muestra que se tomó a partir del universo en estudio fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, esto fue una selección en función de su accesibilidad con respecto a los/las colaboradores/as, ya que no todos/as se encontraban disponibles durante las visitas al centro o se encontraban en el proceso de enseñanza, el cual no podía ser interrumpido, además se tomó en cuenta la participación que tienen dentro de la organización. Como criterio de selección para los/las adolescentes se tomó en cuenta que tuvieran más de seis meses de residir en CAN, debido a que poseen mayor conocimiento y apropiación acerca de la misión y visión de Casa Alianza Nicaragua.

Métodos Generales

La condición fundamental para el estudio es el método. Por ello nuestro trabajo se basó de forma general, en los métodos de observación, análisis, síntesis, inducción, bibliográfico.

Observación: Mediante las observaciones realizadas en Casa Alianza Nicaragua se pudo recolectar datos interesantes dentro de la misma, se encontró que la información generalmente es divulgada por medio de correo electrónico, esto por parte de los coordinadores/as hacia sus demás colaboradores/as, lo cual tiende a dificultar la inmediatez de la información, ya que el mensaje no es leído en el preciso momento que cae, lo cual viene a crear desinformación dentro de la organización.

Análisis: es un método a utilizarse porque nos facilita la interpretación y ordenamiento de la información recopilada por los trabajadores, niños, niñas y adolescentes de CAN. Se eligen los datos pertinentes para estructurar la introducción del marco teórico de este trabajo, asimismo contribuye a la interpretación de los datos aportados por los informantes.

Luego de haber realizado las encuestas y entrevistas a los trabajadores, niños, niñas y adolescentes de CAN se procede analizar las grabaciones para extraer la información necesaria.

Síntesis: Este otro método permite condensar la estructura total de las encuestas y entrevistas realizadas a los trabajadores, niños, niñas y adolescentes de CAN, para obtener una valoración total del mismo. Fue aplicado al análisis para sintetizar los resultados obtenidos o y de esta forma concluir con el objetivo de este estudio.

Inducción: Este método nos lleva de lo particular a lo general, pues de las particularidades se llega a las conclusiones y a la ampliación del campo de estudio de las herramientas, como las entrevistas las cuales nos permitieron establecer los pasos a seguir para el análisis del trabajo.

Bibliográfico: El método bibliográfico permite aplicar la bibliografía existente en Nicaragua es decir conocer otros estudios referentes al enfoque de género para así desarrollar los antecedentes de nuestro estudio. Por lo que se consultó diccionario, investigaciones realizadas, monografías, libros, etc.

Instrumentos

Se aplicó el instrumento de la entrevista al equipo de dirección y coordinadores/as de la organización, que contempla 9 preguntas de manera abierta para que el entrevistado/a brinde la información necesaria para la recopilación de información para el trabajo.

La entrevista

Sabino (1992, p.116) la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Para la realización de la misma se seleccionó a una persona de las distintas áreas dentro de CAN, quienes oscilan entre los 4 a 20 años de laborar dentro de la organización, por ende manejan información vital para dicha investigación.

Las personas entrevistadas fueron las siguientes:

María José Argüello: Directora de Casa Alianza Nicaragua

Tatiana: Responsable del programa Calle

Jorge: Educador

Harold Álvarez: Apoyo Legal

Julio López: Gestión Social

La encuesta

Además se aplicó una encuesta con 16 preguntas abiertas y cerradas dirigida al personal interno de Casa Alianza Nicaragua y otra encuesta para los y las adolescentes que conviven dentro de las residenciales de CAN, dicha encuesta contiene 18 preguntas.

Grasso, (2006, p.13) la encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

Es decir, la encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Herramientas

Se utilizó el celular móvil para el grabado de la entrevista, una computadora para almacenamiento de la información, impresora, libreta de campo, memoria USB.

Análisis e interpretación de los resultados: encuesta aplicada al personal interno de Casa Alianza Nicaragua.

Dentro de Casa Alianza Nicaragua se realizó una encuesta de 16 preguntas abiertas y cerradas dirigidas al personal interno, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1:

Relaciones entre compañeros y compañeras

Categoría	%
Buenas	13%
Muy buenas	54%
Excelentes	33%
Me llevo mejor con los hombres	0%
Me llevo mejor con las mujeres	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Se calcula que el 13% de los encuestados (2 personas) dicen tener buenas relaciones, mientras que un 53% dicen estrechar muy buenas relaciones entre todos y todas, sin embargo sólo un 34 % dijo llevar una excelente relación entre los compañeros y compañeras del trabajo dentro de Casa Alianza Nicaragua, lo que significa que las relaciones comunicacionales entre hombre y mujeres dentro del centro son armoniosas.

Tabla 2:

Diferencias de roles laborales entre hombres y mujeres dentro de la organización

Categoría	%
Sí	27%
No	40%
A veces	33%
Siempre	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En la pregunta No.2 cuando se les preguntó sobre de que si existen diferencias de roles laborales entre hombres y mujeres dentro de Casa Alianza Nicaragua, un 27% contestó que si existen diferencias, mientras que un 40% (6) contestaron que no, siendo un 33% los que dijeron que a veces se aplican roles según el género. Casa Alianza Nicaragua comparte con sus colaboradores/as una política de género que emplean para desarrollar un ambiente laboral con esta perspectiva.

Durante la entrevista realizada a María José Argüello, directora de Casa Alianza asegura que “el trabajo que realizamos en términos de eficiencia y resultado es independiente del género, **me parece importante que los hombres aportan una cosa y las mujeres otra cosa**, un equipo donde hay diversidad, donde las mujeres tengan la oportunidad de compartir sus opiniones, hacer liderazgo y los hombres aceptar escuchar opiniones de las mujeres, eso nos ha permitido un mayor desempeño de la institución”.

Así mismo, Harold Álvarez de Apoyo Legal, opina “que en casa alianza está más visto por nuestro desempeño laboral que por si sos mujer o varón, hemos tenido la experiencia de que por ejemplo, desde la parte de seguridad ha habido personal mujer y varón, donde las funciones siempre son las mismas, puesto que no hay un corte, como que esto es para mujer y esto para varón. Siempre hemos tenido el conocimiento y la experiencia de que ha sido en base a las capacidades, tanto en lo que van liderando cargos de responsabilidad de las residencias, como son de liderar los equipos de trabajos, como es

liderar la dirección de programa, se ha visto siempre en pro de la capacidad y la delegación de oportunidades de tanto hombres como mujeres”.

El enunciado que se reproduce en el discurso de María José Argüello puede ser interpretado como desigualdad genérica, es irrenunciable fomentar un cambio desde todos los canales de socialización (familia, escuelas, medios de comunicación) para conseguir una sociedad justa, igualitaria y solidaria.

Tabla 3:

Ha sido participe de una situación irrespetuosa dentro de la organización por parte de superiores/as

Categoría	%
Sí	13%
No	87%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Siguiendo la encuesta en la pregunta No.3 cuando se les pregunto si han sido partícipes de alguna situación irrespetuosa dentro de la organización por parte del equipo de dirección y coordinadoras/es la respuesta fue la siguiente: el 13 % aseguró que sí han estado en momentos irrespetuosos y han sido partícipes, reconocieron como una forma de irrespeto el hecho de que anteriormente se consideraba que una mujer no era capaz de cargar el bidón de agua y colocarlo en el oasis; pero un 87 % afirmó que no han estado en ninguna de esas situaciones de irrespeto y menos por parte del equipo de dirección y coordinadoras/es.

Tabla 4:*Las relaciones entre coordinadores/as y subalternos/as*

Categoría	%
Amistosas	54%
Buenas	13%
Excelentes	33%
Poco agradables	0%
Limitados a lo laboral	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 54% de los encuestados dijo que las relaciones entre coordinadores/as y subalternos/as es amistosa; sólo un 13% opinó que buenas, y un 33% afirma que excelente. Con este resultado se puede aseverar que dentro de CAN se procura una relación fluida y profesional.

Tabla 5:*Ha sido víctima de maltratos o insultos por parte de su superior por el hecho de ser hombre o mujer*

Categoría	%
Sí	0%
No	100%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En cuanto a la pregunta No.5 donde se les preguntó al personal encuestado sobre si han sido víctimas de maltratos o insultos por parte del equipo de dirección o coordinadoras/es por el simple hecho de ser hombre o mujer la respuesta fue un no absoluto, habiendo contestado negativamente el 100%.

A lo que Jorge refiere “lo que tratamos de hacer tanto hombres como mujeres es una convivencia sana, donde nos respetamos, donde respetamos nuestras opiniones, si estamos en desacuerdo lo abordamos de una manera adecuada, tratamos de comunicar estos valores desde nuestra perspectiva y desde nuestro modo de actuar”.

Tabla 6:*Sabe qué es sexismo*

Categoría	%
Sí	87%
No	13%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Cuando se habla de un organismo que aplica un enfoque de género en todos los ámbitos laborales, entonces se debe esperar que el personal que labora dentro de la institución maneje muy bien el tema y asimismo que lo aplique de forma correcta, cuando se les hizo la pregunta sobre si sabían qué significaba sexismo, el 87 % dijo saber qué significa, mientras que un 13% no sabe de qué se trata y es un nuevo término para ellos/as.

Tabla 7:*Ha expresado, escuchado o escrito comentarios sexistas dentro de la organización*

Categoría	%
Sí	53%
No	47%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En cuanto a la pregunta No. 7 sobre si han escuchado, escrito o expresado comentarios sexistas dentro de la organización la respuesta fue de que un 53% de los/as encuestados dijeron que sí, mientras que un 47% expresa que no. Es curioso saber que dentro de estas encuestas, todos y todas deben poner rangos (edad, área, sexo, cargo) siendo las mujeres las que más han escuchado estos comentarios, además algunos hombres indicaron que han expresado este tipo de comentarios.

Tabla 8:

Existe dentro de la organización espacios que contribuyan a la equidad de género

Categoría	%
Sí	93%
No	7%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En el caso de la pregunta No.8 en cuanto a los espacios que ofrece el organismo para contribuir a la equidad de género que si los brinda o no, el personal contestó de la siguiente manera: un 93% respondió que sí, mientras que solo un 7% dijo que no.

Ahora cuando se les preguntó cuáles eran esos espacios para la promoción de la equidad de género las respuestas más comunes fueron: los espacios de auto cuidado que se imparten dentro de la organización, los talleres de género y las actividades recreativas que se realizan como parte del desarrollo igualitario.

Tabla 9:

Dentro de la organización las funciones laborales varían en función del género

Categoría	%
Sí	33%
No	67%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

La pregunta No.9 de la encuesta se refirió a que si las funciones dentro de la organización varían en según el género, un 67% dijo que no, mientras que un 33 % expresó que sí. Para los que respondieron afirmativamente en esta pregunta refirieron que las funciones varían según las capacidades, es válido mencionar que en el área de seguridad pudimos constatar que se les brinda oportunidad laboral a las mujeres.

Tabla 10:*Conoce usted la misión y visión de Casa Alianza Nicaragua*

Categoría	%
Sí	100%
No	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En las primeras partes de este trabajo se señala claramente la misión y visión de Casa Alianza Nicaragua, una de las normas que mantiene el organismo es cumplir todos los días con esa parte que se rige la institución para lograr sus objetivos y estar comprometidos con la comunidad que apoyan, ahora bien cuando se les preguntó a los/as encuestados/as si conocían sobre la misión y visión de Casa Alianza el 100% contestó que sí.

Tabla 11:*De qué se trata el enfoque de género*

Categoría	%
Sí	87%
No	0%
Nunca lo he escuchado	0%
Lo he escuchado, pero no sé	13%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En el caso de la pregunta No. 11 sobre si sabían de qué se trata el enfoque de género la respuesta fue que: El 87% de los/as encuestados/as reconocen saber de qué se trata el enfoque de género, alegan que es lo que la sociedad espera de varones y mujeres; mientras que solo un 13% dicen haberlo escuchado, pero no saben lo que significa.

Tabla 12:

Ha recibido usted capacitaciones sobre el tema de enfoque de género por parte de la organización

Categoría	%
Sí	87%
No	13%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

En cuanto a que si reciben capacitaciones sobre el tema del enfoque de género por parte de la organización el resultado fue: 87% dijo que si mientras que el 13 % aseguró que no.

Jorge asegura que “desde que comenzamos con esto de trabajo de género en lo que es casa alianza ha habido mucho espacio, comenzó desde la conceptualización hasta las capacitaciones que tienen que ver con una metodología ya de convivencia, creo que hemos logrado muy buenos resultados hasta el momento, nos tratamos de manera igualitaria, y a veces otras personas lo ven diferente, lo ven como un poco raro, pero desde mi punto de vista de varón no considero que mi compañera no pueda desempeñar la misma función que yo desempeño”.

Tabla 13:

Los programas que ejecuta la organización aplican el enfoque de género

Categoría	%
Sí	87%
No	0%
Ns/Nr	13%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Caso curioso en esta investigación fue cuando se les preguntó que si los programas que ejecuta la organización aplican el enfoque de género siendo la respuesta la siguiente: el

13% de los/as trabajadores/as no saben, lo que significa que aún falta trabajar en esta parte para que todos/as comprendan de que se trata esta perspectiva.

Tabla 14:

Usted ha participado en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres

Categoría	%
Sí	73%
No	27%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Para una correcta promoción del enfoque de género el tema de la defensa de los derechos de las mujeres por parte de todos y todas se hizo presente en la encuesta al personal interno del organismo donde se les preguntó si participan en este tipo de promociones de igualdad en los derechos de mujeres, en donde un 73% dijo que sí han participado ya que están consciente que en nuestro país y a través de la historia las mujeres nos hemos visto limitadas en el goce de nuestros derechos, vivimos en una cultura patriarcal y machista. Quienes respondieron afirmativamente también consideran importante la defensa y promoción para buscar relaciones más justas.

Tabla 15:

De qué forma ha participado en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres

Categoría
Marcha
Foros
Congresos
Redes sociales
Medios escritos
Medios audiovisuales

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018* [Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Para el caso de los/as que dijeron que sí en la pregunta anterior indican que esos espacios de participación han sido en marchas, foros, congresos, a través de las redes sociales, y los medios escritos así como usar medios audiovisuales para promover el derecho de las mujeres. Es interesante que todos los espacios de participación son afuera de la organización y no dentro de ella. Es decir, andan marchando por los derechos de las mujeres, pero probablemente adentro viven situaciones injustas derivadas del reparto desigual del poder y el acceso a las oportunidades.

Cuando se es parte de un organismo que trabaja con los derechos de la niñez y la adolescencia así como con una perspectiva de género se debe conocer el compromiso adquirido siendo parte de los/as colaboradores/as basados en una política de género que contenga la organización, el 100% del personal interno conoce los compromisos adquiridos una vez siendo parte de la familia de CAN, pero esto no implica que se cumplan a cabalidad.

Tabla 16:

Conoce usted sobre la ley aprobada por el gobierno actual denominada “La ley 50/50”

Categoría	%
Sí	100%
No	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores de Casa Alianza, 26 Octubre 2018 – 26 Octubre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Para finalizar la encuesta al personal interno de Casa Alianza Nicaragua se les preguntó sobre si tenían conocimiento de ley 50/50 que implementó el gobierno actual, en donde el 100% tiene conocimiento pleno sobre la misma. Esto se evidencia en la entrevista realizada a Tatiana, quien alega que “existe bastante equidad dentro de casa alianza, ya sea en los cargos que se ocupan, por ejemplo, cuando vas a una actividad fuera siempre se intenta de que haya un cincuenta y un cincuenta por ciento, de hecho en cada área existe un cincuenta y un cincuenta de hombres y mujeres, hay bastante equidad realmente”.

Análisis e interpretación de los resultados: encuesta aplicada a los/las adolescentes internos/as de Casa Alianza Nicaragua.

De igual manera se realizó una encuesta de 18 preguntas abiertas y cerradas dirigidas a los/las adolescentes internos/as de Casa Alianza Nicaragua, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1:

Cómo te llevas con tus compañeros dentro de la residencia

Categoría	%
Bien	85%
Regular	15%
Mal	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Un 85% de los/las encuestados/as dicen llevarse bien con sus compañeros varones debido a que se respetan, entre varones a veces prefieren no pasar palabras y sólo saludarse de gestos. Las mujeres que dicen llevarse bien con sus compañeros dentro de CAN aducen que es debido a que son tranquilos y charlan más sinceramente con ellas, además que las incluyen en los juegos deportivos.

Sin embargo hay un 15% que refieren que se llevan más o menos con los hombres adolescentes de CAN; entre varones es debido a que no tienen mucha comunicación, no les interesa entablar pláticas con nadie, además sienten que entre ellos son más “improsultos”, y quieren siempre mandar. Y las mujeres que expresaron sentirse regular en su relación con los hombres residentes adolescentes, dicen que son morbosos, atrevidos y vulgares; muchas veces se les burlan y critican demasiado.

Tabla 2:*Cómo te llevas con tus compañeras dentro de la residencia*

Categoría	%
Bien	75%
Regular	25%
Mal	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 75% de los encuestados afirma llevarse bien con sus compañeras dentro del hogar Conrad Hilton, los varones aseveran que le brindan consejos adecuados y charlan un poco más. Entre ellas dicen que procuran tratarse con respeto para mantener la tranquilidad.

Y el otro 25% dice que regular, llama la atención que esta opinión es de parte del sexo femenino, aseguran que es porque son ladronas, les hacen quedar mal con los demás, utilizan los insultos para luego buscar pleitos con ellas. Probablemente exista aquí una situación de naturalización, culpabilización y competencia, dicho fenómeno se puede atribuir a la cultura del patriarcado que actualmente continúa muy arraigada en las familias.

Uno de los motivos por los que las mujeres compiten entre sí es por reconocimiento, pues necesitamos ser valoradas socialmente y cuando escuchamos que otra mujer es reconocida inmediatamente tratamos de desmerecerla con el fin de disminuir o eliminar dicha notoriedad. También competimos no para ser mejores, sino para ser diferentes.

Tabla 3:

Elige una palabra que defina a un hombre

Categoría	%
Delicadeza	0%
Jefe	33%
Fuerte	0%
Inteligente	53%
Cocina	14%
Empleado	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 33% de las adolescentes residentes del Conrad Hilton aducen que el hombre es el jefe; mientras que un 53% dicen que ser hombre es ser inteligente, está última expresada más por las mujeres; y un 14% eligió la opción de cocina, lo que define que existe un cambio de paradigma en al menos uno de los encuestados.

Tabla 4:

Elige una palabra que defina a la mujer

Categoría	%
Sumisa	5%
Trabajo	10%
Fuerte	0%
Inteligente	50%
Cocina	35%
Jefa	0%
Empleada	0%
Madre	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Un 5% define ser mujer con el término sumisa; 10% de los/las encuestados/as la relaciona con la palabra trabajo; es importante resaltar que el 50% califica a la mujer como inteligente, y en su mayoría fueron hombres quienes coincidieron con dicha respuesta; y un 35% opina que cocina, vale mencionar que esto fue compartido en su mayoría por las mujeres adolescentes. Con estos hallazgos se puede concretar que aún falta empoderamiento en las adolescentes.

Tabla 5:*Quién tiene la autoridad en una familia*

Categoría	%
Padre y madre	85%
Padre	0%
Madre	15%
Abuelo	0%
Abuela	0%
Hermano mayor	0%
Hermana mayor	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 85% opina que tanto el padre y la madre son para los/las internos/as de CAN la figura autoritaria dentro de la familia, siendo un personaje menor (15%) quienes piensan que es únicamente la madre.

Tabla 6:*Cómo te has sentido dentro de CAN con respecto a que seas mujer*

Categoría	%
Me han hecho sentir menos	0%
Me han tratado bien	35%
Siento que hay igualdad entre todos/as	65%
Tienen preferencias para las mujeres	0%
Tienen preferencias para los hombres	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Con respecto a ser mujer dentro de Casa Alianza Nicaragua el 35% afirma que la han tratado bien, y en su mayoría (65%) afirman que hay igualdad entre todos/as. Con este resultado se puede demostrar que hay una apropiación del lineamiento que promueve

CAN, es importante mencionar que la organización procura el cambio de actitudes en los/las NNAJ,

Tabla 7:

Cómo te has sentido dentro de CAN con respecto a que seas hombre

Categoría	%
Me han hecho sentir menos	0%
Me han tratado bien	30%
Siento que hay igualdad entre todos/as	70%
Tienen preferencias para las mujeres	0%
Tienen preferencias para los hombres	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Con respecto a la pregunta sobre cómo se les ha tratado en la organización con respecto a que sean hombres o mujeres, la respuesta fue que ninguno/a de los/las encuestados/as de la residencia de adolescentes Conrad Hilton se ha sentido menos, ni ha sentido preferencias por parte de sus educadores/as. Esto refleja que dentro de la residencia hay armonía y un trato inclusivo.

Tabla 8:

Alguna vez te han insultado, gritado o levantado la voz fuertemente dentro de CAN

Categoría	%
Si	40%
No	60%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Al preguntar si en algún momento han sido insultados, gritado o levantado la voz dentro de CAN la mayoría (60%) respondió negativamente, pero no se puede obviar que existe un 40% que si ha sufrido insulto.

Tabla 9:

Alguna vez han insultado, gritado o levantado la voz fuertemente a una amiga/o tuya dentro de Casa Alianza Nicaragua

Categoría	%
Si	35%
No	65%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Cuando se les pregunto si dentro de CAN han insultado, gritado o levantado la voz a una amiga/o el 65% respondió que no, y un 35% refirió que si, por ende, si relacionamos la respuesta de la Tabla 8 con la Tabla 9 podemos aseverar que aún existe un problema de relación entre los/las residentes de Casa Alianza Nicaragua.

Tabla 10:

Qué tipo de insultos has escuchado dentro de Casa Alianza Nicaragua

Categoría	%
Puta	20%
Feo (a)	0%
Chavala marimacha	20%
Cochón (a)	60%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Sobre qué tipo de insultos han escuchado dentro de CAN la mayoría (60%) opina que cochón (a); un 20% puta; y el otro 20% refiere que chavala marimacha.

Tabla 11:

Según las siguientes funciones elige si son para hombres (H) o para mujeres (M)

Categoría	
Limpiar la casa	(H)(M)
Trabajar	(H)(M)
Cuidar a los niños y niñas	(H)(M)
Cocinar	(H)(M)
Estar en reuniones de colegios	(H)(M)
Pintar la casa	(H)(M)
Manejar el bus	(H)(M)
Dictar las órdenes en el trabajo	(H)(M)
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 100% de los/las encuestados/as refirió que la lista de funciones que se les detallo es para hombres y mujeres; con el resultado obtenido se puede apreciar que los/las residentes de CAN han interiorizado que tanto hombres como mujeres somos capaces de realizar las mismas funciones en los distintos ámbitos de la vida.

Tabla 12:

Quienes trabajan mejor

Categoría	%
Hombres	15%
Mujeres	25%
Ambos	60%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 60% de los encuestados opinan que ambos trabajan mejor en la sociedad, es importante mencionar que el total de los adolescentes varones hacían esta aseveración; un 25% afirma que las mujeres, y sólo el 15% dijo que los hombres. Se puede ver la

discordancia de pensamientos entre los/as jóvenes adolescentes, se debe buscar el porqué de esta situación.

Tabla 13:

Dentro de Casa Alianza Nicaragua quiénes consideran que hacen mejor su trabajo

Categoría	%
Hombres	15%
Mujeres	40%
Ambos	45%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Tanto los hombres como las mujeres residentes de CAN aseguran que tienen más confianza en las educadoras, comprenden más las situaciones, dan buenos consejos que les hacen elevar su autoestima, son más perceptivas, pacientes con todos y todas. A los que dijeron que ambos trabajan bien aducen que tanto hombres como mujeres que trabajan en CAN son profesionales y saben que deben estar apegados a un reglamento.

Tabla 14:

Si tuvieras algún problema gravísimo y necesitas pedir consejo a quién recurrirías dentro de Casa Alianza Nicaragua

Categoría	%
A mi profesor	0%
A mi profesora	100%
A mi amigo	0%
A mi amiga	0%
A mi papá	0%
A mi mamá	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Tanto los hombres como las mujeres sienten más confianza con las educadoras, para poder contar lo que les paso y por ende pedir un consejo.

Tabla 15:

Te ha brindado la organización charlas, talleres sobre igualdad y equidad entre hombres y mujeres

Categoría	%
Si	100%
No	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Sobre la siguiente pregunta que se les hizo fue sobre si la organización les ha brindado charlas o talleres sobre igualdad y equidad de género entre hombres y mujeres, la respuesta de las mujeres fue la misma que la de los hombres.

Tabla 16:

Sabías que hombres y mujeres somos iguales ante la ley

Categoría	%
Si	80%
No	20%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

El 80% de los/as encuestados afirmaron saber que ante la ley hombres y mujeres somos iguales, es importante mencionar que existe un 20% que dijo no saberlo, por lo que se puede deducir que aún existe desinformación respecto a este tema.

Tabla 17:

Sabes sobre alguna ley que te proteja por ser hombre o mujer

Categoría	%
Si	85%
No	15%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Respecto a que si saben sobre alguna ley que los/las proteja por ser hombre o mujer el 85% respondió que sí, y hacían referencia a la Ley 779; y existe un 20% que aún no conoce.

Tabla 18:

Para vos que significa la palabra género

Categoría	%
Mujeres	20%
Hombres	20%
Ambos	60%
Ninguno	0%
Total	100%

Casa Alianza Nicaragua. (2018). *Resultados Encuestas con Colaboradores Adolescentes de Casa Alianza, 01 Noviembre 2018 – 01 Noviembre 2018*[Tabla]. Recuperado de: Casa Alianza Nicaragua.

Respecto a que si saben qué significa la palabra género el 60% escogió la respuesta indicada, esto quiere decir que en la mayoría de los/las residentes de CAN los talleres han sido de mucho valor informativo, pero no se puede obviar el resto del porcentaje, los cuales difieren del significado adecuado de la palabra género, a pesar de haber asegurado que si han recibido talleres sobre género por parte de CAN.

FODA del personal interno de Casa Alianza Nicaragua

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Son un equipo de trabajadores/as con derecho a organizarse.</p> <p>La información se brinda por vía correos y personalmente por medio de sus coordinadoras y equipo de dirección.</p> <p>Muy buenas relaciones interpersonales entre colaboradores/as de la misma área.</p> <p>Muy buenas relaciones con el equipo de dirección.</p> <p>Muy buenas relaciones con el equipo de coordinadoras.</p> <p>Roles laborales ajustados para hombres y mujeres</p> <p>Comunicación y trabajo efectivo gracias a la planificación mensual de actividades.</p> <p>Las mujeres forman parte de las decisiones del organismo.</p> <p>Se brindan talleres de género a todo el personal de CAN.</p> <p>Seguimiento y cumplimiento de la política de género propuesta por la organización.</p> <p>Igualdad de derechos entre los/as colaboradores/as.</p> <p>Publicación de notas informativas por parte del área de comunicación con el uso de un lenguaje inclusivo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No todos los hombres están animados a ser parte de las organizaciones dentro de la institución, dejando a las colaboradoras solas en muchos procesos organizacionales. 2. A pesar de que el correo con la debida información llega, este a veces es enviado o leído con tardanzas. 3. Se escuchan comentarios sexistas en pláticas por parte del personal a nivel interno. 4. No todos manejan la política de género y sus compromisos adquiridos como el respeto a los derechos de la identidad sexual. 5. Se demanda un cambio de roles laborales en cuanto a trabajos que aún solo lo realizan hombres dentro de la organización.

<p>Monitoreos de medios por parte de CAN, sobre temas de violencia y enfoque de género.</p> <p>Derecho a participar en actividades educativas, deportivas y culturales.</p> <p>Programas que ejecuta CAN dirigidos con enfoque de género.</p> <p>Participación de los hombres en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres.</p>	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Orientar todas las acciones de la organización con un enfoque de género.</p> <p>Oportunidad de trabajar en otras acciones fuera de las orientadas por CAN para poner en práctica el enfoque de género.</p> <p>Posibilidad de participar en intercambios con otras organizaciones que apliquen la perspectiva de género. Sobre todo trabajando el lado del desarrollo de las nuevas masculinidades en los hombres.</p> <p>Utilizar las redes sociales de cada uno/a de los/as colaboradoras para proyectar las notas informativas, acciones y estrategias que realiza la organización con el público externo.</p> <p>Realizar pautas publicitarias o espacios en medios de comunicación para divulgar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las acciones que realiza la organización quedan a nivel organizacional o entre beneficiarios, se debe brindar un mayor impacto mediático para difundir la visión, misión y objetivos de CAN. 2. Riesgo de que el enfoque de género no se practique en cada una de las familias de los/as colaboradores/as. 3. Riesgo de no querer asumir los roles por estar basados en estereotipos sociales. 4. No ser reconocido el trabajo que realiza el personal interno y todo el equipo de dirección y coordinación debido a la falta de publicidad del organismo en cualquiera de los soportes de comunicación.

<p>planes que impulsen el enfoque de género.</p> <p>Realizar campañas de publicidad con otras instituciones para difundir mensajes del uso adecuado y necesario del enfoque de género.</p>	<p>5. Aislarse de los convenios publicitarios con otras organizaciones que siguen el mismo eje de trabajo, evitando así la proyección de CAN en la comunidad nicaragüense, sin poder difundir sus mensajes en pro de la niñez y adolescencia.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FODA para los/las adolescentes de Casa Alianza Nicaragua

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Buena relación con sus compañeros. Buena relación con sus compañeras. Tanto hombres como mujeres son inteligentes según los adolescentes. Su perspectiva de autoridad familiar está basada en la equidad donde tanto padre y madre son autoridad. Creen en un ambiente de igualdad y respeto por igual para todos/as dentro de CAN. Logran llevar una buena comunicación entre hombres y mujeres residentes. Derecho a participar en talleres de formación y temas de género. Derecho a participar en actividades deportivas, culturales y recreativas. Educadoras son ejemplos de empoderamiento y confianza para los/as residentes/as. Sabén de la existencia de leyes que los/as protegen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. A veces son sujetos/as de insultos, gritos e improperios por parte de sus mismos/as compañeros/as de la residencia. 2. Falta romper con los roles laborales estereotipados en función de hombres y mujeres. 3. No conocen con exactitud las leyes que les protegen. 4. Los educadores están siendo desplazados por falta de confianza en los/as residentes/as. 5. No conocen el concepto y los temas bases sobre el enfoque de género.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Crear líderes y lideresas para que impartan talleres en colegios o charlas de género en los barrios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que siendo parte de la formación dentro de CAN no conozcan la misión, visión y objetivos de la organización.

<p>Realizar intercambios interinstitucionales sobre enfoques de género donde chavalos y chavalas de CAN participen.</p> <p>Crear una política de género para los/as residentes/as, y hacer que se implemente a través de acciones donde participen todos/as.</p>	<p>2. Que no implementen el tema de género aun habiendo sido formado/a dentro de CAN.</p> <p>3. Que no exista retroalimentación de lo aprendido sobre género una vez estando fuera de la organización.</p> <p>4. Que no conociendo las leyes que les protegen por ser hombre o mujer, se vuelvan susceptibles a engaños y por ende caer en red de mentiras por la sociedad.</p> <p>5. Que las mujeres adolescentes no estén empoderadas, siendo víctimas de maltratos, abusos, violencia por parte de otra persona, y no puedan reinserirse a la sociedad, cuando salgan de CAN.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Estrategia de Comunicación para Casa Alianza Nicaragua

Introducción

En la presente propuesta de Estrategia Comunicacional dirigida a Casa Alianza Nicaragua se propone mejorar, fortalecer y mantener activo los vínculos con las empresas que ofrecen oportunidades de pasantías y empleo a los/las adolescentes, de esta manera se puede maximizar la efectividad de los programas de ayuda para el sostenimiento del programa de atención residencial de Casa Alianza, las donaciones en especies brindadas por personas individuales, lo cual contribuirá al fortalecimiento y el progreso de la organización.

Gracias a las observaciones realizadas en el lugar y a la información brindada por la Directora de Desarrollo Cristina Navarro, así como a través de las encuestas efectuadas a los/las colaboradores/as y los/las adolescentes residentes en CAN, se elaborará una propuesta de Estrategia Comunicacional que contribuya al mejoramiento y fortalecimiento de la comunicación dentro de la organización.

Público objetivo y aliados

A) Público Objetivo Primario (POP)

Niños, niñas, adolescentes y residentes en Casa Alianza Nicaragua

B) Público Objetivo Secundario (POS)

Colaboradores/as y Coordinadores/as de Casa Alianza Nicaragua

C) Aliados Estratégicos

Padres de familia

Programa de visitantes Internacionales

Voluntariado Internacional con causa

Defensoría y Control Social

Priorización de comportamientos.

A) Comportamientos Actuales

- En el área de divulgación interna no se realizan con frecuencia murales, redacción de comunicados, circulares, memorándums o notas de prensa sobre las actividades que realiza la organización; tampoco existe efectividad en el momento de informar los días y horas según acordado con la directiva y coordinación sobre las próximas reuniones, realizar convocatorias, asambleas, capacitaciones, ferias culturales, juegos deportivos entre otros.
- En lo que respecta a la política de género pueda que aún exista una desigualdad, ya que entre colaboradores/as aún se piensa que hombres aportan una cosa y las mujeres otra.
- En el área de transporte, actualmente, sólo existe personal masculino.
- Los/las residentes de Casa Alianza Nicaragua no practican a cabalidad lo aprendido en la organización.
- Las jóvenes residentes de CAN muestran irrespeto entre ellas.

B) Comportamientos Ideales

- Con respecto a los/las organizadores/as, coordinadores/as se esfuercen por practicar la política de género dentro y fuera de Casa Alianza Nicaragua.
- La información interna se debería de manejar a cabalidad entre los/las colaboradores/as de CAN.
- Roles laborales sin distingo de sexo.
- Los/las jóvenes residentes de CAN deberían de practicar lo aprendido en la organización con familiares y la sociedad en general.
- Respeto en el trato entre los/las jóvenes residentes de CAN.

C) Comportamientos Factibles

- Hombres y mujeres se comprometen a practicar la política de género dentro y fuera de Casa Alianza Nicaragua.
- Dentro de CAN existe el personal capacitado para lograr mejorar la comunicación interna.

- Las mujeres muestran una actitud positiva ante el cambio que se ha venido efectuando en los roles laborales, ya que dentro de la organización en lo que respecta al área de seguridad existe personal femenino, con anterioridad y en la mayoría de lugares públicos este puesto es desempeñado solo por hombres.
- Los/las residentes de Casa Alianza Nicaragua muestran interés de aprender y adquirir nuevos comportamientos como la: equidad participativa, empoderamiento tanto del hombre como la mujer.
- Los jóvenes del sexo masculino muestran respeto por sus compañeras y compañeros.

Objetivos de Comunicación.

- Plantear una estrategia de comunicación que beneficie el funcionamiento y fortalecimiento comunicacional en Casa Alianza Nicaragua.
- Identificar mecanismos de comunicación interna en Casa Alianza Nicaragua, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados.
- Establecer adecuadas relaciones interpersonales entre colaboradores/as y equipo de dirección.
- Brindar talleres de empoderamiento y liderazgo para las mujeres que forman parte del organismo.
- Cumplir con la política de género propuesta por la organización que está dirigida a todo el personal interno.

Mensajes: contenidos, elaboración y selección de medios.

A) El contenido del mensaje

Comunicar valores y actitudes como el respeto, solidaridad, sinceridad, justicia, responsabilidad, igualdad de género y amor.

B) La elaboración del mensaje

Los/las educadores/as a través de sus actitudes, lenguaje y la forma en que conviven aportan una moral a los/las niños/as para el cambio del código asimilado en la calle.

C) Mensaje principal, mensajes secundarios y slogan

En el mensaje principal se plasman los beneficios o ventajas al público objetivo primario, y en este caso sería implementar periódicamente una estrategia comunicacional basada en el enfoque de género, para superar las debilidades en lo que respecta al flujo comunicacional y el cumplimiento con la política de género.

Mensajes secundarios: mejorar la proyección comunicacional entre la organización y la sociedad, lo cual generará transparencia y confiabilidad entre todos los partícipes de la organización.

Slogan: Promoviendo derechos que transforman vidas.

D) Selección de medios y espacios comunicacionales

Las campañas sociales podrían ser viñetas radiales y spot publicitarios tv, donde se emplee el enfoque de género como línea de base laboral de CAN.

La Intervención

A) Validación de materiales

Los materiales propuestos responden a los gustos del público objetivo, ya que existe una total comprensión de lo que se pretende lograr por medio de una estrategia comunicacional. Se debe utilizar un lenguaje sencillo para la total comprensión de los/las adolescentes, y que de esta manera se pueda obtener la aceptación requerida.

B) Producción, distribución y difusión de materiales

Brindar talleres de empoderamiento y liderazgo para las mujeres que forman parte del organismo, para desarrollar nuevas potencialidades femeninas, dueñas de sus opiniones y firmes ante las iniciativas que tomen dentro de la institución.

Impartir charlas grupales de crecimiento personal y espiritual a los/as adolescentes para establecer las buenas relaciones con sus compañeros y compañeras dentro de la organización.

Semanalmente se impartirán talleres a los/las adolescentes por parte de los/las colaboradores/as.

Realizar cada dos días como mínimo tardes deportivas, con el fin de que las/los jóvenes se relacionen y aprendan a trabajar en equipo. De esta manera se puede ir minimizando la desvaloración existente entre las mujeres residentes.

Colocar en distintos lugares de la residencia murales vistosos en donde se detallen las leyes que protegen a los/las residentes. De igual manera se pueden crear brochures en donde se especifique dicha información.

Diseñar afiches para la difusión masiva de misión, visión y objetivos de la organización.

Implementar por parte de los/as educadores/as un lenguaje inclusivo, promoviendo la equidad de género desde el habla popular, de esta forma cada uno/a de los/as adolescentes se sentirán más incluidos a nivel conversacional.

Crear murales informativos dentro de Casa Alianza Nicaragua, los cuales incluyan las distintas actividades que se realizaran dentro de la organización.

Monitoreo y Evaluación

A) Monitoreo

Dar seguimiento a las actividades de CAN a través de la previa planificación de estas, esto permitirá un flujo comunicacional más efectivo entre todos/as, logrando el trabajo efectivo de los/as colaboradores/as.

Realizar monitoreo de medios por parte de CAN, sobre temas de violencia y enfoque de género para que se realicen estadísticas trimestrales, donde el área de apoyo legal sea la encargada de diseñar, divulgar y reproducir una revista donde se reporten estos índices y las noticias recientes de violencia, trata, abuso y femicidio

contrarrestando con notas elaboradas por el área donde se defienda, denuncie y corrija la nota en cuestión.

Efectuar talleres en donde los/las colaboradores/as expliquen sobre política de género y empoderamiento; luego de esto se puede realizar grupos focales con el fin de debatir respecto al tema y analizar el manejo de la información brindada.

B) Evaluación de proceso

Evaluar al cabo de tres meses por medio de una encuesta si los murales, afiches y brochures ayudaron a minimizar las dificultades antes expuestas.

Analizar el comportamiento de los/las jóvenes entre sí, por medio de la observación directa y realizando una encuesta en donde todos/as sean partícipes y así saber su opinión respecto al trato con los/las demás.

Monitorear de manera permanente el alcance que están teniendo los talleres basados en enfoque de género, los cuales son brindados al personal de CAN y jóvenes residentes.

Actualizar periódicamente la página web con notas de prensa y fotografías sobre las distintas actividades que se realizan dentro de CAN.

Conclusiones

No todos manejan la política de género y sus compromisos adquiridos como el respeto a los derechos de la identidad sexual.

Se demanda un cambio de roles laborales en cuanto a trabajos que aún solo lo realizan hombres dentro de la organización.

Las acciones que realiza la organización quedan a nivel organizacional o entre beneficiarios, se debe brindar un mayor impacto mediático para difundir la visión, misión y objetivos de CAN.

Aislarse de los convenios publicitarios con otras organizaciones que siguen el mismo eje de trabajo, afectan la proyección de CAN en la comunidad nicaragüense, sin poder difundir sus mensajes en pro de la niñez y adolescencia.

Algunos de los/las NNAJ aun siendo parte de la formación dentro de CAN no conocen la misión, visión y objetivos de la organización.

Los/las residentes de CAN no implementan el tema de género aun habiendo sido formado/a dentro de la misma.

Las mujeres adolescentes no estén empoderadas, siendo víctimas de maltratos, abusos, violencia por parte de otra persona, y en algunos casos se les imposibilita reinsertarse a la sociedad cuando salgan de CAN.

Recomendaciones

Se recomienda a la Junta directiva de Casa Alianza Nicaragua brindar un mayor impacto mediático para divulgar la visión, misión y objetivos de la organización.

A los colaboradores/as, equipo de dirección y coordinadores/as ofrecer capacitaciones de relaciones públicas, con el objetivo de que se establezcan adecuadas relaciones interpersonales e inter área, además de aprender nuevas formas de tratamientos basados en el respeto entre hombres y mujeres.

Por parte de los/as educadores/as hacer uso de un lenguaje inclusivo, promoviendo la equidad de género desde el habla popular, de esta forma cada uno/a de los/as adolescentes se sentirán más incluidos a nivel conversacional.

A niños, niñas, adolescentes y jóvenes se les insta a ser partícipes de todas las actividades que se promueven en Casa Alianza Nicaragua.

A las organizaciones del tercer sector se les recomienda trabajar a favor de identificar un modelo coherente de comunicación externa, criterios y mecanismos para tender hacia él y propuestas concretas también para aplicar en la comunicación interna, ya que ello redundaría en un buen desarrollo de la imagen.

A las universidades se les invita a formar parte del voluntariado que se ofrece en las distintas organizaciones sin fines de lucro.

Referencias

- Sabino, Carlos A. El Proceso de Investigación. Buenos Aires: Edit. Lumen.1986
- Martínez de Velasco y Abraham Nosnik (1988), Comunicación organizacional práctica, México: Trillas.
- Marín, A. L. (1997). La comunicación en las empresas y en las organizaciones. Barcelona: Casa Editorial Bosch.
- Fleitman, J. (1997) Evaluación Integral del diagnóstico., (P. 42-45) D. F. México, Panorama.
- Fernández C. La Comunicación en las Organizaciones. Editorial Trillas. México, (1997).
- Rousseau, J.J (1997), “Libro primero (fragmentos)” y “Libro segundo (fragmentos)”, en Emilio o de la educación, México, Porrúa
- Flores de Gortari, Sergio (1998) Procesos de la comunicación. Trillas (2000)
- Teixidó, Joan (1999) La Comunicación en los centros educativos. Girona. (1999)
- Fernández, C. (2000), Asuntos de la comunicación, México: Trillas.
- Trelles I. De la conferencia Tendencias en torno a conceptos de comunicación. Notas personales. Facultad de Comunicación. (2001).
- Hernández, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. (2003). Metodología de la Investigación. Chile. Ed. Mc Graw Hill
- MARTINEZ SOLANA, Y. (2004). La Comunicación Institucional. Análisis de sus problemas y soluciones. Madrid: Fragua
- Norma E. y Rojas, E. (2005). Metodología integrada para la planificación estratégica.
- Graffe, G. Teorías de la planificación Educativa (2006), Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Educación, UCV
- (Balas, 2011). Bala,M. (2011). La gestión de la comunicación en el Tercer Sector: [cómo mejorar la imagen de las ONG]. Madrid: ESIC.
- Muñoz, Y. Planeación Estratégica aplicada (2012) Estrategia de comunicación

Anexos

María José Argüello - Directora de CAN

1. ¿Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización?

Específicamente una estrategia no, pero parte de la política es tener una estrategia de comunicación con enfoque de género.

2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?

Si existen, hace algunos años se diseñó una estrategia en cascada, nos referimos en cascada cuando desde el equipo de dirección hasta los beneficiados/as puedan tener una formación de género, y lo que se quiere es que se hagan cambios de formación profesional y personal, familiares y después por ende hacer cambios a nivel institucional, y aplicar en sus programas.

Hay un primer nivel para las personas que ingresan, y un segundo nivel para los que ya han llevado los procesos, y luego hay actividades en conjunto, talleres, campamentos, juegos que nos ayudan a reflexionar sobre cómo mejorar nuestras relaciones.

3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?

Para mí el trabajo que realizamos en términos de eficiencia y resultado es independiente del género, me parece importante que los hombres aportan una cosa y las mujeres otra cosa, un equipo donde hay diversidad, donde las mujeres tengan la oportunidad de compartir sus opiniones, hacer liderazgo y los hombres aceptar escuchar opiniones de las mujeres, eso nos ha permitido un mayor desempeño de la institución.

4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?

Procuramos tener siempre una pareja en todos los equipos un hombre y una mujer, hay como puestos de trabajo en lo que estos referidos no sólo hayan cuotas, según los enfoques de cómo ve la vida un hombre y cómo ve la vida una mujer.

5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?

Es difícil evaluar. Si lo dividimos en programas, sería 100 para todos y todas. Sí hablas de coordinadores/as a ambos les doy 100. En el desempeño hay áreas que tienen más puntajes y otros menos puntajes, no coincide con que sea hombre o mujer. Una cosa que nos preocupa es cuando tenemos los subsidios de maternidad, porque quisiéramos que los hombres también tuvieran sus subsidios de paternidad, a como lo tienen otros países, a veces estamos dando días, si el gobierno diera un aporte para subvencionar eso. En el caso de institución nos parece importante. Nosotros/as procuramos dar esos días. Que las mujeres pudieran tener un espacio donde pudieran tener a sus hijos y darles de amamantar.

6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?

Espacios de auto cuidado, deporte, danza, talleres, espacios donde socializamos, y en la vida cotidiana es donde se ve cómo está la relación de género, en si asumimos liderazgo, en si las mujeres estamos esperando que nos atiendan los hombres, pequeños detalles donde surge la espontaneidad.

7. ¿Realiza la organización monitoreo sobre el impacto mediático en relación a temas de género?

Ahorita cuando hacemos el análisis mediático, lo hacemos en femicidios, violencia, explotación sexual, laboral, hablando de género. Con eso puedes darte cuenta que todo lo que tiene que ver con crímenes organizado afecta a las mujeres. Llevamos otro análisis que tienen que ver con violencia hacia los jóvenes. Esto lo realiza apoyo legal.

8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?

A nivel institucional, ahora viene un plan estratégico, la tendencia de la institución. Donde siento que hace falta trabajar es con los beneficiarios, falta profundidad para conseguir cambios más sustantivos para con los/las adolescentes.

9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?

Participo en foros, redes específicamente en la red contra el abuso sexual, trabajamos con cantera que trabaja más de cerca el género.

Para mí dentro de la estrategia es muy importante la participación de los adolescentes, que van a portar, como tener una estrategia que no sea adultita.

Tatiana – Calle

1. ¿Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización?

Buenas tardes, la verdad no tengo conocimiento si se ha realizado este tipo de estrategia, por lo que tengo nueve meses apenas de estar laborando.

2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?

Bueno, el enfoque de género en casa alianza es como una línea transversal, ya que en todas las actividades que nosotros realizamos tiene que estar basada en enfoque de género, tanto las que hacen a nivel de área o de personal, como las estrategias que nosotros utilizamos con los y las adolescentes, toda actividad, toda metodología viene con un enfoque de género.

3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?

Existe bastante equidad dentro de casa alianza, ya sea en los cargos que se ocupan, por ejemplo, cuando vas a una actividad fuera siempre se intenta de que haya un cincuenta y un cincuenta por ciento, de hecho en cada área existe un cincuenta y un cincuenta de hombres y mujeres, hay bastante equidad realmente.

4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?

No, no hay esa diferencia, tanto hombres como mujeres desempeñamos la misma tarea.

5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?

Dentro de la organización no se deja de escuchar algún comentario machista por así decirlo, que puede crear desigualdad entre hombres y mujeres, pero no es en general, tal vez son una que otra persona, pero eso es a nivel individual, porque a nivel de organización si se promueve la equidad, independientemente de que exista alguien que no está de acuerdo, que tenga alguna diferencia siempre se promueve la equidad.

6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?

En base a mi experiencia podría decirte que existen espacios específicos dedicados a promover todo lo que tiene que ver con la equidad y la igualdad de género, hacer actividades puntuales, pero yo podría decir que todo el tiempo está en función, y cada actividad, cada proyecto que ejecutas, inclusive dentro de nuestro vocabulario, dentro de todo siempre se está promoviendo, ya sea en las áreas o como cuando viene un chavalito o chavala en adaptación, es una de las primeras áreas, es constante, no hay espacio como que específico, es todo el tiempo.

7. ¿Realiza la organización monitoreo sobre el impacto mediático en relación a temas de género?

No te podría decir si ellos realizan un monitoreo como tal en enfoque de género, pero si como hay una línea transversal y es parte de los enfoques, y que siempre nos están repitiendo que tenemos que cubrir el enfoque de género, supongo que existe, yo lo desconozco.

8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?

Específicamente dentro de mi área que es calle, nosotros cuando hacemos las actividades o hacemos nuestras planificaciones mensuales, tratamos de ir hombre/mujer, porque al momento de hacer los abordajes no es lo mismo que una mujer aborde a un adolescente, siempre intentamos complementarnos.

Hay proyectos específicos, por ejemplo, hace poco me acaban de asignar un proyecto que se llama Eslabón de la igualdad, que tiene que ver con enfoque de género, y eso lo llevamos en una ciudad específica, que es ciudad Belén, y como te decía, dentro del grupo de adaptación porque eso es lo que nos corresponde como calle, estar un primer mes con los chavalos y hacemos actividades.

9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?

Como es un enfoque que tenemos como eje transversal, nosotros en todas las actividades intentamos incluir, por ejemplo, si yo te hablo desde mi área, hacemos una actividad deportiva, entonces nosotros invitamos a que sean mixtos, pero si el equipo está conformado sólo por hombres está bien, sólo por mujeres está bien, pero si están hombres y mujeres perfecto, también nosotros los incluimos, cuando son los talleres para los/las adolescentes también, no importan de que edad sean o el sexo que sean, siempre los incluimos a varones y mujeres aquí en casa alianza.

Hay espacios en donde se abordan ya sea hombres, y en otro momento sólo mujeres, por la necesidad verdad, porque siempre es importante abordar algunos temas de manera separada, pero dentro de los roles y las tareas que nosotros realizamos es con enfoque de género, y está dirigida siempre al empoderamiento de la mujer, a identificar los micro-machismos y detenerlos, por ejemplo, yo estoy ahorita en un proceso de género y de educación popular, que esta llevado por CANTERA, estoy participando en estos

talleres, y en algún momento a mí me toca hacer la réplica con el personal, la réplica para que ellos tengan los conocimientos, pero todo lo que yo aprendo debo de ponerlo en práctica con los/las adolescentes, ese es el compromiso que yo tengo, y así hay diversos compañeros que llevan estos procesos.

Jorge – Educador

1. ¿Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización?

Si, en cuanto a trabajo de equidad de género casa alianza ha tenido un proceso, lo iniciamos hace algún tiempo, comenzando desde la parte de nosotros, desde los colaboradores que estamos acá, igual con los adolescentes, generalmente todas nuestras capacitaciones, casa alianza tiene un enfoque de género que maximiza la equidad, y no sólo con los adolescentes, también con el personal y con los padres de los adolescentes, entonces si hemos tenido algunas experiencias desde hace algunos años, el cual nos ha ayudado a analizar cómo estamos en el tema de género.

2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?

Bueno, dentro del personal ha habido un proceso, capacitaciones, actividades donde se ha puesto en práctica, iniciando desde el conocimiento, la conceptualización hasta la puesta en práctica en el personal, cómo, igualdad en el trato con el personal, tiene que ver mucho la asignación de los puestos, se ha tratado de que el personal sea equitativo, hombres con mujeres, de hecho la institución desde hace muchos años siempre nos ha tratado hombres y mujeres por igual, desde el nacimiento de casa alianza, yo tengo veinte años ya de estar aquí, entonces desde el trato, la equidad en los equipos, una de las cosas que se ha puesto en práctica desde el inicio de casa alianza era por ejemplo en el trabajo de calle, salíamos siempre en pareja, varones y mujeres, porque nuestros adolescentes presentaban dificultades a veces algunos con otros, y lo que tratamos de hacer tanto hombres como mujeres es una convivencia sana, donde nos respetamos, donde respetamos nuestras opiniones, si estamos en desacuerdo lo abordamos de una manera adecuada, tratamos de comunicar estos valores desde nuestra perspectiva y desde nuestro modo de actuar.

3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?

Bueno, tenemos las mismas responsabilidades, tenemos los mismos derechos, ha sido equitativo, al igual tenemos las mismas exigencias, no importa si sos varón o mujer, es igual para ambos; en algunos casos ha habido algunas pequeñas variables, pero no por algo discriminatorio, o cuestiones de género, si no por condiciones que podamos tener alguno.

4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?

Tanto como hacer una diferencia que porque es varón o mujer no, aplica cualquiera.

5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?

Es igualitaria, tenemos las mismas responsabilidades, los mismos derechos, igual las mismas obligaciones, y no tiene que ver si sos varón o mujer, el compromiso no es por el género, aquí es personal, tanto varones como mujeres o hemos hecho muy bien, o hemos tenido errores de la misma forma, no ha sido porque seas hombre o mujer.

6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?

Desde que comenzamos con esto de trabajo de género en lo que es casa alianza ha habido mucho espacio, comenzó desde la conceptualización hasta las capacitaciones que tienen que ver con una metodología ya de convivencia, creo que hemos logrado muy buenos resultados hasta el momento, nos tratamos de manera igualitaria, y a veces otras personas lo ven diferente, lo ven como un poco raro, pero desde mi punto de vista de

varón no considero que mi compañera no pueda desempeñar la misma función que yo desempeño.

En las actividades que desarrollamos con las adolescentes es igual, si tenemos que jugar jugamos, tanto las compañeras como los compañeros, salvo por algún problemas de salud verdad, si debemos arrastrarnos en el suelo lo hacemos, el adolescente puede ver que tenemos iguales roles, y eso tratamos de decirle a los muchachos, porque muchas veces ellas traen eso de que somos mujeres, entonces mi rol es este específicamente, y de eso no puedo hacer nada, por ejemplo, se incentiva tanto a los varones como a las mujeres tener el mismo tipo de capacitaciones, si quieren estudiar costura, tenemos talleres de soldadura en donde hay hombres y mujeres, tenemos varias organizaciones donde los talleres son para ambos, no se marca una diferencia por el género, se puede marcar por algún tipo de condición o carácter, pero por el género no.

Ha sido algo que nos ha costado mucho, y sobre todo cambiar el rol con los padres de estos adolescentes.

7. ¿Realiza la organización monitoreo sobre el impacto mediático en relación a temas de género?

Sé que nosotros hemos participado en campañas, y hemos dado capacitaciones a otras instituciones y colegios sobre la temática de género, se están revisando constantemente las páginas web de nuestra organización y otras con las que trabajamos bajo el mismo sistema.

8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?

En el caso nuestro que es el trabajo con familia, desde la parte que tiene que ver con la atención individual donde se está mucho hablando de la igualdad; las mujeres, nuestras madres, las adolescentes no se vean limitadas en cuanto a expresar sus ideas, generalmente vienen de culturas como que muy patriarcal, y son víctimas de violencia de

su pareja, y en algunos de los casos lo ven como que okey esto pasa y es así, entonces es un poco buscar a través de las capacitaciones, de los encuentros, a través de todo lo que tiene que ver con las consejerías individuales, y con actividades meramente terapéuticas, enfocadas a que ellas puedan ir quitando ese temor, igual con los varones, en los talleres con los padres y todas estas actividades son mixtas, entonces es muy interesante ver cuando tocamos estos temas, cómo nos llegan a confrontar con realidades, generalmente hacemos la metodología un tanto vivencial.

Desde el área que a mí me corresponde, estamos incentivando a las familias que cuando los muchachos lleguen allá igual cualquier rol pueden hacer, lavar, planchar, porque igual es lo que hace aquí, los muchachos nuestros, tanto hombres como mujeres tienen los mismos deberes, en cuanto a limpiar la casa, lavar su ropa, en cuanto a apoyo en la cocina, entonces le decimos a las familias, si ellos lo hacen aquí bríndenle el espacio para hacerlo allá, porque no podemos estar en dualidades, en casa alianza lo haces, pero en casa no porque tampoco te dan el espacio.

9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?

Hemos tenido atención comunitaria, donde se trabaja desde la parte de talleres, actividades recreativas, actividades culturales, entregar brochures o algún tipo de propaganda, ya sea al grupo dentro de la comunidad, donde se aborda todo este tipo de temática y actividades vivenciales también.

Casa alianza, todas sus actividades las hace con un enfoque de género, es un trabajo arduo, ya que se debe cambiar todo el casete de todas las personas con la que nos estamos relacionando, incluso llevar todo este conocimiento que tenemos a nuestras familias, porque venimos de una historia familiar que ha sido marcada por roles asignados a varones y mujeres, esto no ha sido que nacimos así, si no que hemos venido cambiando un poco y pues nos falta todavía, estamos en el proceso.

Harold Álvarez – Apoyo Legal

1. ¿Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización?

Específicamente como el estudio que van hacer no, pero si se ha trabajado algunas estrategias de comunicación, que van enfocadas siempre a la política de protección de los adolescentes que atendemos como dentro de algunos temas de género, se maneja por ejemplo el lenguaje inclusivo, ese tipo de situaciones que tenemos que manejar, debemos ir actualizando nuestros perfiles laborales.

2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?

Ya tengo veinte años de trabajar acá, y se han brindado capacitaciones al personal, más enfocados en los varones como para nivelarnos en cuanto a nuestras concepciones, de cómo fuimos criados, las historias personales, machismo, capacitaciones concentradas de género meramente, pero como no sólo es ver también es práctico, y a lo largo del tiempo hemos visto los resultados en cuanto a la propia dinámica del trabajo, a la forma de comunicarnos, a la forma de trabajar juntos en equipo con varones y mujeres, si puedo decir que hemos trabajado la parte de género con el personal.

3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?

Soy de los que piensa que en casa alianza está más visto por nuestro desempeño laboral que por si sos mujer o varón. Hemos tenido la experiencia de que por ejemplo, desde la parte de seguridad, ha habido personal mujer y varón, donde las funciones siempre son las mismas, puesto que no hay un corte, como que esto es para mujer y esto para varón. Siempre hemos tenido el conocimiento y la experiencia de que ha sido en base a las capacidades, tanto en lo que van liderando cargos de responsabilidad de las residencias, como son de liderar los equipos de trabajos, como es liderar la dirección de programa, se

ha visto siempre en pro de la capacidad y la delegación de oportunidades de tanto hombres como mujeres.

4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?

No, siempre está abierta la oportunidad, la mayoría de los cargos a veces tienen más mujeres, pero eso no significa que los varones no tengan esa capacidad, pero a veces por la dinámica del trabajo, por el mismo tipo de profesionalización que tengamos la mayoría son mujeres, por ejemplo psicólogos versus psicólogas siempre hay mayor número de mujeres que varones, en el caso del trabajador social siempre habrá más trabajadoras sociales ya hasta por géneros definidas en la universidad que son más mujeres que varones, en el caso mío yo soy trabajador social, y la experiencia que tuve es que yo era el único varón en el grupo, por la naturaleza del trabajo siempre se va inclinar un poco más al perfil femenino, por el tipo de atención que brindamos, atención psicológica, no es que haya una definición si no por las circunstancias o la naturaleza del trabajo. Siempre dentro del marco del profesional va haber una balanza inclinada un poco más al número de mujeres que de varones.

5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?

No quiero decir que somos lo máximo, porque venimos desde nuestra historia personal cortados como dicen con la misma tijera de la crianza, pero si cuando entramos a un proceso por ejemplo en casa alianza, notamos la diferencia en relación a otros espacios de que si hay una diferencia de cómo hemos trabajado este tema, un poco más de respeto, un poco más de vernos igual, siempre van a existir los micro-machismos, siempre van a existir situaciones donde existen expresiones “que como hombre”, creo que estamos en un proceso de aprendizaje y de desarrollo.

6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?

Las capacitaciones al personal, eso es uno de los espacios que hemos aprovechado los varones, actividades públicas, actividades académicas, actividades profesionales, siempre estamos equilibrados, sobre todo el equilibrio en la equidad de género, no sólo la igualdad si no la equidad, bueno, por la naturaleza del marco de profesionales que somos siempre va haber un poco más de número de mujeres que de varones, pero no significa que sea por clasificar varones o mujeres, sino por la misma naturaleza del trabajo, pero si ha habido espacios.

7. ¿Realiza la organización monitoreo sobre el impacto mediático en relación a temas de género?

Tal vez como monitoreo específico no hemos llegado a ese nivel, pero no podría afirmarlo porque no lo conozco realmente algo así como que monitoreo, no te podría afirmar eso.

8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?

Los planes siempre están enfocados en pro de hacer proyectos para que beneficien a los que atendemos, tienen ese componente de género, como atendemos a adolescentes varones y mujeres, siempre están enfocados a que ambos aprovechen, también hay áreas que definen sus proyecciones para la inclusión social, por ejemplo, si te ofrecen una rama de educación técnica no la dejamos sólo para varones, tenemos un grupo de soldadura, en lo normal serían sólo varones, pero tenemos de los dos, varones y mujeres que se interesan, damos los cupos iguales, y despertamos el interés tanto en varones como mujeres para que aprendan y se den la oportunidad de conocer el tipo de profesión técnica, y si les gusta pues lo desarrollen con la misma capacidad.

9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?

Tenemos proyectos, por ejemplo incidimos en una comunidad donde hace varios años se trabajan con proyecciones y trabajos comunitarios, y se ha trabajado siempre el género para disminuir la violencia, el trabajo de no a la violencia en pro de minimizar los índices de violencia en la comunidad, y los mismos índices de violencia a los beneficiarios directos de estos proyectos.

Siempre se ha trabajado el tema de género, la equidad, la no violencia, las mejores formas de conversar, las mejores formas de resolver los problemas hacia la comunidad, y no sólo en la comunidad si no trabajando desde el individuo con su familia, y trabajando con ambos vamos a reflejar un cambio en la comunidad que minimice la violencia, porque siempre la violencia será como un eje transversal que trabajamos por la naturaleza de los adolescentes que son vulnerables, siempre han sido sometidos a violencia, viven y han vivido violencia, y nuestro trabajo es modificar esa conducta, generar ese cambio y para eso debemos tener estos conocimientos, la equidad de género, el enfoque de género, el enfoque del derecho, el enfoque de protección social, todo eso combinado para dirigir una sola acción.

Julio López – Gestión Social

1. ¿Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización?

Sí, es similar al proceso que ustedes están queriendo llevar.

2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?

El enfoque de género basado en los derechos de igualdad, la equidad de género, los procesos de varones y mujeres, sexo masculino y femenino, vemos de una manera equitativa, pero no solamente la equidad de género te lleva a esto, sino también a las atenciones de las políticas de atención y protección con los/las adolescentes, la equidad de género para mí es amplia, amplia en el sentido del abordaje, conocimiento, de la atención y de la aceptación, también esto está relacionado a la parte del respeto absoluto, de verte a vos como ser humano, con tus potencialidades, de que vos sos un yo, desde que vos sos un sujeto, la equidad de género me lleva a eso, a verte de que sos un todo, un elemento espiritual, social, un ser humano con tus derechos, cualidades, aspectos por mejorar.

3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?

La percepción que yo tengo siento que es equitativa, siento que hay juegos de roles en el sentido, incluso hemos quebrantado esquemas del machismo por decir así, que tiene muchas influencias de nuestra familias que venimos arrastrando, en casa alianza se ha venido quebrantando, rompiendo esos esquemas, varones o hombres de vemos que podemos hacer cosas que ustedes como mujeres hacen, igualmente podemos ver roles que chicas o mujeres también pueden hacer, por ejemplo desde cargar el bidón de agua e irlo a poner al oasis, lo puede hacer una dama, lo puede hacer una mujer, entonces en ese particular no decir que uy pobrecita le voy ayudar, no, usted puede.

4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?

Sí, me gusta el trabajo que se está haciendo con los/las colaboradores de acá de seguridad, tenemos mujeres, también trabajamos con chicas, y eso que también las mismas adolescentes vayan viendo que una muchacha es de seguridad al igual que un varón, se están dando las oportunidades y eso es bueno, aunque necesitamos una conductora mujer. A mí me gusta ver compañeras que tengo, que conozco, que trabajan en las rutas, y andan ruteando, andan trabajando, en la 168 anda una de ellas, y me gusta, y el trato, y yo siempre las felicito cuando vamos en el camino.

5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?

Casa alianza en el desempeño le ha dado como que un mayor auge en este sentido a la mujer, si falta más empoderamiento, más trabajo, pero no es que casa alianza no te lo permita, si no que ellas mismas no se lo permiten, entiendo, comprendo como varón que tal vez hay temores, tal vez hay todavía esos arraigos, esas conductas que traemos desde nuestra familia, entonces el ser mujer tiene que permitirse más, crecer, el desarrollarse, y ese es un trabajo muy arduo que no solamente casa alianza lo ha venido haciendo, si no le permite, pero son ellas las que no se han permitido por muchas razones, historias de vida dolorosas, angustiosas, y que ellas creen que no van hacer eso bien, es falta de ellas mismas, de un empoderamiento todavía más rico, apropiación más que todo.

6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?

Hay muchos, desde los puntos de trabajo, y simplemente de ver Julio siendo varón haciendo zumba, ver hacer zumba con las chicas, aunque he fallado ahorita, tengo un mes casi de no hacer zumba o cuidado un poquito más, pero esa parte de ver que si hay

un puesto de trabajo o de colaboración, dos pueden aplicar, no es que sea director o directora, si no que ver el desarrollo intelectual, nosotros con los/las adolescentes rompemos también esos esquemas de género, y lo voy a decir aquí, tenemos chicas en cursos de soldadura, tenemos varones en cursos de costura, quitarnos esa telilla que nosotros y nosotras, porque también las mujeres tienen esa telilla, quiero decir haciendo zumba, esos momentos son buenos, estos otros aspectos en la vida laboral, en los puestos, en las actividades recreativas.

7. ¿Realiza la organización monitoreo sobre el impacto mediático en relación a temas de género?

Si, e incluso parte de los monitoreos, parte de los talleres donde nos refuerzan, nosotros en nuestras evaluaciones, cada trece meses que nos evalúan personalmente va incluido el tema, e incluso no sólo a la institución porque primero te lo hacen como una autoevaluación, vos te vas avaluando hasta dónde has alcanzado ese aspecto, cuál es tu debilidad ante eso, porque te digo todo es un proceso, nosotros tenemos un proceso de más o menos ocho años, hemos venido todavía teniendo mayor auge en este trabajo, porque a como estamos nosotros sensibilizados, y bien conscientes, así vamos a poder aprender y brindar una mejor atención a un adolescente.

8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?

Seguir trabajando la temática grupal e irnos reforzando en este aspecto, siendo también las terapias individuales en las que muchos y muchas estamos incluidos, creo que es más terapéuticamente, y también la opción de puesto, ver que tenemos un director de programa, antes teníamos una directora, anteriormente teníamos directores de programa, ahora nuevamente tenemos un director de programa, apartando el presente, teníamos cuatro directoras, la directora de interacción, la directora de programa, la directora de desarrollo, la directora ejecutiva, entonces muchos de nuestros compañeros, los colaboradores que ya no están, yo en algún momento escuchaba estamos regidos de

mujeres, entonces yo le decía a ellos, ay no te gusta que seas regido por mujeres, ellos decían, no, es que no nos dan la oportunidad, claro que sí, acércate, y a mí me sale más fácil porque yo fui criado por mujeres, mis tías, mi abuela, sólo tuve esa figura materna, mi mamá, mi tía, mi bisabuela e incluso que la llegue a conocer, entonces no tengo ningún problema.

9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?

Dentro de los proyectos comunitarios que se han hecho, se ha implementado lo que es el trabajo desde calle incluso, concientizar a cada uno de los equipos, desde educadores, áreas especializadas, porque el equipo de calle ha sido concientizado, ha llevado un proceso de sensibilización, como te decía, para atender a los muchachos, en el colegio cada área, por ejemplo nosotros sensibilizamos a los profesores, a los docentes, y en algunos adolescentes que no son parte del colegio también los hemos sensibilizado, porque nosotros también atendemos muchachos transgéneros, transexuales, homosexuales, bisexuales, por eso te digo que es un tema bastante amplio, pero si los hemos sensibilizado y también las mismas chicas y chicos se han apropiado de una manera para reclamar sus derechos y hacer valer sus deberes de manera adecuada en los colegios.

En la comunidad también hemos tenido talleres que vayan enmarcado a ese aspecto, a trabajar el tema e incluso si vos antes por experiencia propia, yo ponía nosotros casa alianza, y nosotras qué, entonces nosotros/nosotras casa alianza... hasta en eso es la parte de apropiarte de una conciencia social que ha sido marginada, entonces en particular hemos llevado ese trabajo, incluso esto me ha ayudado con mi familia, con mis padres, mi mamá, mis hijas, mis hermanos, comenzar nosotros desde la casa, o desde nuestro trabajo en colaboración hasta la sociedad. El área de reintegración familiar ha involucrado, antes se hacía sólo escuelas para madres y el papá qué, entonces llamémosle escuela para padre y madre, entonces ese vínculo de ver que todos somos responsable de un mismo propósito, de un mismo hecho.

Somos estudiantes de la carrera de Filología y comunicación de la UNAN Managua y estamos realizando una encuesta al personal interno de Casa Alianza Nicaragua, con el fin de realizar una estrategia de comunicación basados en el enfoque de género, su respuesta será muy importante para nuestra evaluación.

¡Gracias!

Sexo_____ Edad_____ Estado

**Civil_____ Área_____ Cargo que
desempeña_____**

Marque con una X la respuesta que elija:

1. Las relaciones entre compañeros y compañeras son:

Buenas

Muy buenas

Excelentes

Me llevo mejor con los hombres

Me llevo mejor con las mujeres

2. Existen diferencias de roles laborales entre hombres y mujeres dentro de la organización:

Si

No

A veces

Siempre

3. Ha sido participe de una situación irrespetuosa dentro de la organización por parte de superiores/as:

Si

No

4. Las relaciones entre coordinadores/as y subalternos/as son:

Amistosas

Buenas

Excelentes

Poco agradables

Limitados a lo laboral

5. Ha sido víctima de maltratos o insultos por parte de su superior por el hecho de ser hombre o mujer:

Si

No

6. Sabe que es sexismo:

Si

No

7. Ha expresado, escuchado o escrito comentarios sexistas dentro de la organización:

Si

No

8. Existe dentro de la organización espacios que contribuyan a la equidad de género:

Si

No

¿Cuáles son esos espacios?

9. Dentro de la organización las funciones laborales varían en función del género:

Si

No

¿Por qué?

10. Conoce usted la misión y visión de Casa Alianza Nicaragua

Si

No

Sólo la misión

Sólo la visión

11. Sabe de qué se trata el enfoque de género:

Si

No

Nunca lo he escuchado

Lo he escuchado, pero no sé

12. Ha recibido usted capacitaciones sobre el tema de enfoque de género por parte de la organización:

Si

No

13. Los programas que ejecuta la organización aplican el enfoque de género:

Si

No

Ns/Nr

14. Usted ha participado en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres:

Si

No

¿Por qué?

15. (Si respondió afirmativamente la pregunta anterior, responda esta) De qué forma ha participado en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres:

Marcha

Foros

Congresos

Redes sociales

Medios escritos

Medios audiovisuales

Otros _____

16. Conoce usted sobre la ley aprobada por el gobierno actual denominada “La ley 50/50”

Si

No

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN CAN

Somos estudiantes de la carrera de Filología y comunicación de la UNAN Managua y estamos realizando una encuesta a los/las adolescentes internos/as en Casa Alianza Nicaragua, con el fin de realizar una estrategia de comunicación basados en el enfoque de género, su respuesta será muy importante para nuestra evaluación.

¡Gracias!

Género: Femenino _____ Masculino _____ Edad _____

1) ¿Cómo te llevas con tus compañeros dentro de la residencia?

- a) Bien ___
- b) Regular ___
- c) Mal ___
- d) ¿Por qué?

2) ¿Cómo te llevas con tus compañeras dentro de la residencia?

- a) Bien ___
- b) Regular ___
- c) Mal ___
- d) ¿Por qué?

3) Elige una palabra que defina a un hombre

- a) Delicadeza ___
- b) Jefe ___
- c) Fuerte ___
- d) Inteligente ___
- e) Cocina ___
- f) Empleado ___

4) Elige una palabra que defina a la mujer

- a) Sumisa ___
- b) Trabajo ___
- c) Fuerte ___
- d) Inteligente ___
- e) Cocina ___
- f) Jefa ___
- g) Empleada ___
- h) Madre ___

5) ¿Quién tiene la autoridad en una familia?

- a) Padre y madre ___
- b) Padre ___
- c) Madre ___
- d) Abuelo ___
- e) Abuela ___
- f) Hermano mayor ___
- g) Hermana mayor ___

6) ¿Cómo te has sentido dentro de Casa Alianza Nicaragua con respecto a que seas mujer?

- a) Me han hecho sentir menos ___
- b) Me han tratado bien ___
- c) Siento que hay igualdad entre todos y todas ___
- d) Tienen preferencias para las mujeres ___
- e) Tienen preferencias para los hombres ___

7) ¿Cómo te has sentido dentro de Casa Alianza Nicaragua con respecto a que seas hombre?

- a) Me han hecho sentir menos ___
- b) Me han tratado bien ___
- c) Siento que hay igualdad entre todos y todas ___
- d) Tienen preferencias para las mujeres ___
- e) Tienen preferencias para los hombres ___

8) ¿Alguna vez te han insultado, gritado o levantado la voz fuertemente dentro de Casa Alianza Nicaragua?

- a) Si ___
- b) No ___

9) ¿Alguna vez han insultado, gritado o levantado la voz fuertemente a una amiga tuya dentro de Casa Alianza Nicaragua?

- a) Si ___
- b) No ___

**10) ¿Qué tipo de insultos has escuchado dentro de Casa Alianza Nicaragua?
(Marca con una X según corresponda)**

- a) Puta ___
- b) Feo (a) ___
- c) Chavala marimacha ___
- d) Cochón (a) ___
- e) Otros _____

11) Según las siguientes funciones elige si son para hombres (H) o para mujeres (M) (Marca con una X según corresponda)

- a) Limpiar la casa: H () M ()
- b) Trabajar: H () M ()
- c) Cuidar a los niños y niñas: H () M ()
- d) Cocinar: H () M ()
- e) Estar en reuniones de colegios: H () M ()
- f) Pintar la casa: H () M ()
- g) Manejar el bus: H () M ()
- h) Dictar las órdenes en el trabajo: H () M ()

12) Quiénes trabajan mejor:

- a) Hombres ___
- b) Mujeres ___
- c) Ambos ___
- d) ¿Por qué?

13) Dentro de Casa Alianza Nicaragua quiénes consideran que hacen mejor su trabajo

- a) Hombres ___
- b) Mujeres ___
- c) Ambos ___
- d) ¿Por qué?

14) Si tuvieras algún problema gravísimo y necesitas pedir consejo a quién recurrirías dentro de Casa Alianza Nicaragua:

- a) A mi profesor ___
- b) A mi profesora ___
- c) A mi amigo ___
- d) A mi amiga ___
- e) A mi papá ___
- f) A mi mamá ___

15) Te ha brindado la organización charlas, talleres sobre igualdad y equidad entre hombres y mujeres

- a) Si ___
- b) No ___

16) Sabías que hombres y mujeres somos iguales ante la ley

- a) Si ___
- b) No ___

17) Sabes sobre alguna ley que te proteja por ser hombre o mujer

- a) Si ___
- b) No ___
- c) ¿Cuál? _____

18) Para vos que significa la palabra género:

- a) Mujeres ___
- b) Hombres ___
- c) Ambos ___
- d) Ninguno ___
- e) Otro _____

Entrevista dirigida a equipo de dirección y coordinadores

Hola buenos días, un gusto poder estar con usted, muy amable por recibirnos y ser partícipe de esta investigación. Su entrevista colaborará mucho para la comprensión, análisis y recolección de datos para elaborar la estrategia de comunicación basada en el enfoque de género que estamos realizando para Casa Alianza Nicaragua.

1. Alguna vez se ha realizado este tipo de trabajo en la organización. ¿Por qué?
2. Dentro de la organización existen estrategias que aplican el enfoque de género, me podría explicar ¿cómo se ejecuta dentro del personal?
3. ¿Cómo es la percepción entre hombre y mujeres sobre el desempeño laboral?
4. Aplica la organización puestos de trabajo según sea hombre o mujer ¿Por qué?
5. Si tendría que evaluar al personal de casa alianza según su comportamiento, actitud, aptitud, desempeño, etc. ¿Cuál sería la posición de las mujeres y los hombres?
6. ¿Qué tipos de espacios para la promoción de equidad y enfoque de género brindan al personal?
7. ¿Realiza la organización monitoreos sobre el impacto mediático en relación a temas de género?
8. ¿Qué planes o proyectos tienen para promover el enfoque de género como organización?
9. ¿Qué acciones han implementado para incluir el enfoque de género en la comunidad nicaragüense?





Kirsty Hart 2014, voluntaria de Inglaterra en Residencia para Madres Adolescentes



Mauro Trujano, voluntario de Mexico desarrollando lecciones de boxeo en Residencia Hilton.