

Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral del sector comercial en el primer semestre del 2025.



Autor (es):

Br. Hexsell Elieth López Carazo.

Br. Anielka Teresa Betancourt Dávila.

Asesor (es):

Msc. Santos López Urbina (Metodólogo)

Lic. Jenny Karolina Ruiz (Científica)

Universidad Central de Nicaragua

Viernes 13 de marzo del 2026.

**Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral del
sector comercial en el primer semestre del 2025.**

2. Resumen

La presente investigación analiza la incidencia de la incorrecta aplicación de la Ley No. 185 en la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial del municipio de Managua durante el primer semestre del año 2025. Aunque el marco jurídico nicaragüense reconoce la igualdad en el acceso al empleo, la promoción y la remuneración sin discriminación por razón de sexo, en la práctica persisten brechas de género que limitan el desarrollo profesional femenino.

El estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo, utilizando entrevistas semiestructuradas dirigidas a empleadores y trabajadores del sector comercial. Esto permitió identificar percepciones relacionadas con procesos de contratación, ascenso, condiciones laborales y aplicación de la normativa vigente.

Los hallazgos evidencian que, si bien existe conocimiento general sobre el principio de igualdad, la aplicación de la ley no siempre es rigurosa ni uniforme. Se identifican factores culturales, estereotipos de género y debilidades en los mecanismos de supervisión que influyen en decisiones laborales, afectando principalmente a las mujeres en su acceso a cargos de mayor jerarquía y mejores condiciones salariales.

En conclusión, la investigación confirma que existe una brecha entre la igualdad forma establecida en la ley y su cumplimiento real en el sector comercial. Se considera necesario fortalecer los mecanismos de control y promover cambios institucionales y culturales que permitan avanzar hacia una igualdad de oportunidades efectiva.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

"Agnitio Ad Verum Ducit"

CARTA AVAL TUTOR /METODOLOGO(A)

Lic. Norberto Álvarez Lazo
Decana de la Facultad de ciencias jurídicas
UCN – Sede Doral
Su Despacho

Por medio de la presente hago constar que he verificado el informe final del trabajo monográficos elaborado por el/los egresados(s) Anielka Teresa Betancourt Dávila, y Hexsell Elieth López Carazo.; para optar al título de: Licenciados en derecho, cuyo título de la Monografía es: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral del sector comercial en el contexto actual nicaragüense en el primer semestre del 2025.

El cual considero que cumple con los requisitos metodológicos exigidos por el CAPÍTULO VIII, artículo 80 del reglamento académico; para ser evaluada por el Comité Evaluador.

En La Ciudad de managua a los 18 días del mes de febrero del año 2026.

MSc. José Santos López Urbina.

Tutor(a) Metodológica

CC: Archivo.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

"Agnitio Ad Verum Ducit"

CARTA AVAL TUTOR /CIENTIFICO (A)

Lic. Jenny Karolina Ruiz Medina
Tutor Científico de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UCN – Sede Doral
Su Despacho

Por medio de la presente hago constar que he verificado el informe final del trabajo monográficos elaborado por el/los egresados(s) Hexsell Elieth López Carazo y Anielka Teresa Betancourt Dávila; para optar al título de Licenciada en Derecho cuyo título de la Monografía es: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral del sector Comercial en el primer semestre del 2025

El cual considero que cumple con los requisitos metodológicos exigidos por el **CAPÍTULO VIII del Reglamento Académico**; Forma de Culminación de Estudio para ser evaluada por el Comité Evaluador.

En La Ciudad de managua a los 15 días del mes de febrero del año 2026.

Lic. _____

Tutor(a) Científico

CC: Archivo.

3. Tabla de contenido

Resumen.....	3
Índice de tablas.....	9
Introducción	10
Antecedentes y contexto del problema y contexto de la investigación.	11
Antecedentes Internacionales.	11
Antecedentes nacionales.	13
Contexto del problema.	13
Contexto de la Investigación.	14
Objetivos	15
Pregunta central de la investigación.	16
Justificación.....	17
Limitaciones	19
Supuestos básicos.....	20
Tabla 1.....	21
Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.	21
Perspectiva teórica.	22
Estado del Arte.	22
Perspectivas teóricas asumidas.....	30
Ley 185. Código del Trabajo.....	31
La Igualdad de oportunidades	32
Igualdad de oportunidades laborales	35

Sector comercial.....	36
Ámbito Laboral	36
Desigualdad Laboral	37
Normas y mecanismo de control	37
Efectividad real.	38
Brechas de género.	38
Mercado laboral.	38
Promoción profesional justa.	39
Metodología	40
Tabla 2.....	40
Enfoque de la investigación.	43
Muestra teórica y sujetos del estudio.	44
Población de estudio.	44
Muestra teórica.....	45
Tipo de muestreo y tamaño de la muestra.	45
Métodos y técnicas de recolección de datos utilizados.	46
Instrumento de recolección de datos.	47
Criterios de Calidad aplicados: credibilidad, confiabilidad y triangulación.	47
Credibilidad.....	47
Confiabilidad.....	47
Triangulación.	48
Discusión de resultados o hallazgos.....	50

Referencias Bibliográficas	55
Anexos o Apéndices.....	58

4. Índice de tablas

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	37

5. Introducción

La igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un principio fundamental reconocido en la legislación nicaragüense, particularmente en la Ley No. 185, que establece la prohibición de discriminación y garantiza la igualdad en el acceso al empleo, la remuneración y la promoción profesional. No obstante, pese a este reconocimiento normativo, en la práctica aun se observan desigualdades que afectan principalmente a las mujeres en distintos sectores económicos.

En el sector comercial del municipio de Managua, persisten diferencias en el acceso a cargos de liderazgo, oportunidades de ascenso y condiciones laborales. Estas situaciones evidencian una posible brecha entre lo que dispone la ley y su aplicación real dentro de las empresas y comercios. Factores como los estereotipos de género, la distribución desigual de responsabilidades familiares y la falta de mecanismos de control efectivo pueden influir en esta problemática.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar como la incorrecta aplicación de la Ley No. 185 incide en la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial durante el primer semestre del año 2025. Para ello se identifican las causas del incumplimiento normativo y sus principales consecuencias en el desarrollo profesional femenino.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, orientado a comprender las percepciones y experiencias de empleadores y trabajadores. A través de este análisis se busca aportar una visión clara sobre la realidad laboral actual y contribuir al fortalecimiento de prácticas que promuevan una igualdad de oportunidades real y efectiva.

5.1. Antecedentes y contexto del problema y contexto de la investigación.

Los antecedentes son un pilar fundamental en el desarrollo de la investigación, es por ello que se procedió a investigar y revisar diferentes literaturas que fundamenten este tema, así como sus variables de investigación. En el proceso se investigó tanto en el ámbito nacional como internacional, localizando algunas investigaciones que a continuación reflejamos.

Antecedentes Internacionales.

(Gallegos, 2025) en su investigación que lleva por nombre Flexibilidad en disputa: una revisión de literatura sobre trabajo híbrido y bienestar laboral con enfoque de género (2020-2025) Realiza una revisión sobre las políticas laborales que afectan la implementación del trabajo híbrido desde un enfoque de género, resalta la importancia de mejorar las políticas y cultura organizacional de manera que se sensibilice y apoye la responsabilidad familiar, la unidad salarial, la flexibilidad laboral y horarios claros para aligerar la carga laboral, fatiga digital y la auto explotación.

En la investigación de (Gallegos, 2025) también se explica que en algunos contextos como el de la cultura Escandinava, se ha promovido la corresponsabilidad doméstica, no así en América Latina, en donde las brechas culturales limitan los beneficios del trabajo híbrido; en otros países como Reino Unido se han reducido las horas laborales, pero la poca promoción de mujeres para trabajos en sectores académicos y tecnológicos, sigue siendo una limitante.

Este mismo documento señala que, aunque la flexibilidad puede favorecer la autonomía de la mujer, puede también generar carga emocional en el hogar, pues esta labor es mayormente asumida por mujeres. El trabajo investigativo en síntesis presenta una

propuesta para mejorar las oportunidades laborales entre hombres y mujeres acompañado de políticas de género y fomentando la corresponsabilidad familiar.

(Chuco, 2022) En su documento que lleva por nombre La Brecha De Genero y Salarial En El Perú, analiza las diferencias de género que afectan principalmente a las mujeres en el ámbito laboral, pues, las políticas existentes, como la ley que prohíbe la discriminación salarial no se aplican, sumándole a esto que las mujeres no saben cómo denunciar estas injusticias debido al desconocimiento, dificultando que consigan empleos con salarios justos siendo así como esta falta de acceso a empleos de calidad, lastimosamente, abre paso a la discriminación económica.

Este mismo autor, también afirma que se limita el acceso de las mujeres en el desarrollo profesional, el cual se ve interrumpido debido a la maternidad y responsabilidades del hogar, por lo que no logran llegar a cargos directivos o importantes y, aunque las mujeres estadísticamente representen más de la mitad de la población, su contribución económica es muy baja, donde a diferencia de los hombres trabajan más horas por un salario menor.

Este análisis, enfatiza la necesidad de fortalecer tanto las políticas públicas, como las privadas y crear redes de apoyo con acciones que puedan romper los estereotipos, llamando a un compromiso por parte del estado, las empresas y la sociedad, puesto que la equidad de género, en puestos de liderazgo, aparte de ser un derecho, puede mejorar la competitividad dentro de las empresas, fomentando una igualdad real, con iguales salarios e iguales oportunidades laborales para los hombres y mujeres peruanos, transformando, no solo la estructura legal, sino también la parte sociocultural.

Antecedentes nacionales.

(Gutiérrez, 2024) en su investigación que lleva por nombre género y empleabilidad: percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales tiene como objetivo analizar las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, identificando las barreras y facilitadores que influyen en sus experiencias laborales.

En su estudio, Gutiérrez también enfatiza la situación real de las mujeres profesionales en nicaragua en lo que respecta a acceso y condiciones laborales, explican la desigualdad de género en los mercados laborales, no sólo es un problema social, sino que también económico y moral. Su investigación, contribuye a entender como las percepciones impactan en su desarrollo profesional y económico, explicando que las experiencias en la niñez también son fundamentales que los roles de género tradicionales pueden influir en la percepción de lo que es posible o adecuado para cada género.

Contexto del problema.

(Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) expresa entre sus principios fundamentales que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de empleo, avances profesionales y pago equivalente por tareas, sin tratos desiguales. A pesar de estar establecido en el marco jurídico, poco se cumple y en muchos rubros existe favoritismo hacia el hombre, generando desequilibrios en el acceso al trabajo perjudicando a las mujeres y sus hogares.

Contexto de la Investigación.

Desde épocas pasadas hasta la actualidad, se han registrado avances en cuanto a la participación de las mujeres en sectores económicos y sociales. Existen Marcos legales que regulan la igualdad entre hombres y mujeres como la Ley No. 185, Código del Trabajo, 1996 y la Ley 648 Ley de Igualdad de Oportunidades, 2008. No obstante, aún persisten brechas de género en el ámbito laboral del sector comercial.

La discriminación contra la mujer ha persistido a lo largo de la historia y se manifiesta de diversas formas, como la exclusión del acceso a altos cargos, la falta de remuneración equitativa, desigualdad en el desarrollo profesional entre otras. Estas prácticas evidencian barreras estructurales que obstaculizan el avance hacia la igualdad de género entre hombres y mujeres.

5.2. Objetivos

Objetivo General.

- ✓ Analizar como la incorrecta aplicación de la ley 185 afecta a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial del municipio de Managua.

Objetivos Específicos.

- ✓ Identificar las causas por las que se aplica incorrectamente la ley 185 relacionándolas con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- ✓ Describir las causas y consecuencias de la desigualdad laboral.
- ✓ Determinar las principales consecuencias de la mala aplicación de la ley 185 y la forma en que repercuten en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

5.3. Pregunta central de la investigación.

¿Como incide el incumplimiento de las disposiciones de igualdad de oportunidades establecidas en la ley 185 en las condiciones laborales entre hombres y mujeres del sector comercial en el Municipio de Managua?

5.4. Justificación

La presente investigación titulada igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres del sector comercial en el primer semestre del 2025, se centra en conocer la falta de oportunidades laborales que viven muchas mujeres nicaragüenses por la desigualdad existente en las empresas dedicadas al comercio; este estudio es fundamental para el desarrollo social y económico en el país. Pertenece al área de investigación numero 2 titulada: Educación especial e incluyente, línea número 10. Equidad de género, orientada al estudio de las políticas, programas, estrategias, acciones y prácticas que destacan la promoción de igualdad y complementariedad desde la diversidad entre mujeres y hombres dando a conocer, las desigualdades que afectan directamente a las mujeres.

En esta investigación el objetivo principal consiste en analizar las afectaciones que provoca la incorrecta aplicación de la ley 185 a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial del municipio de Managua. Por otro lado, los objetivos específicos son: identificar las causas por las que se aplica incorrectamente la ley 185 relacionándolas con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, describir las causas y consecuencias de la desigualdad laboral, así como determinar las principales consecuencias de la mala aplicación de esta ley y la forma en que repercuten en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

La importancia de abordar este tema de investigación, radica en conocer la desigualdad que hay hacia la mujer en el ámbito laboral del sector comercial, sea por estereotipos o prácticas culturales, este tema permite ver con claridad y entender de mejor manera las desigualdades que impactan en el ámbito económico de la mujer y en su desarrollo profesional, así como las consecuencias que generan una problemática y que requiere atención real e inmediata, pues, anteriormente la mujer era limitada a la crianza de los niños

y las labores del hogar, con el paso del tiempo y con los avances normativos existe una creciente participación de mujeres en diferentes sectores laborales. Aunque aún persisten brechas significativas en cuanto a oportunidades de reconocimiento profesional y posibilidad de ascenso para la mujer nicaragüense, estas desigualdades y discriminación que existe hacia afectan en gran manera su calidad de vida, y limita su crecimiento profesional.

Esta investigación, contribuye a fortalecer la comprensión sobre la equidad de género y la igualdad de oportunidades laborales, que es un Pilar fundamental para el desarrollo social y económico, ya que hace la sociedad más equitativa y justa mejorando de esta manera la ley de igualdad en nuestro país y demás sectores económicos. La (Constitución Política de Nicaragua, 2008) en su artículo 27, establece la igualdad incondicional de las y los ciudadanos en el goce de sus derechos; existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer, así también lo reitera la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) y dice en uno de sus principios fundamentales: XI. la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución política de Nicaragua.

5.5. Limitaciones de la investigación.

Dificultad para obtener información: parte de las Limitaciones en esta investigación es la dificultad para obtener información precisa y confiable por parte de las instituciones comerciales; dificultando la realización de un análisis más profundo sobre el fenómeno de investigación. La resistencia de las empresas en el comercio para brindar o compartir información sobre la igualdad entre sus trabajadores y sus prácticas laborales dentro de sus instituciones, nos impide el poder obtener una visión completa y objetiva.

Influencia de creencias culturales o sociales: Una segunda limitación es la influencia de las creencias culturales o sociales en las respuestas de nuestros entrevistados, tanto de los trabajadores, como del empleador que vaya a brindar información sobre sus colaboradores, ya que pueden minimizar o negar las desigualdades por ser algo normal en su entorno.

Factores de tiempo: El tiempo para realizar este trabajo monográfico, también es una limitante, ya que se cuenta con un tiempo reducido, lo que puede afectar la calidad de la investigación y el grado de profundidad que se pretende alcanzar.

5.6. Supuestos básicos

- ✓ La incorrecta aplicación de la Ley 185 implica que las normas y mecanismos de control, no se cumplan correctamente dentro de las empresas, generando que estas disposiciones no logren efectividad real.
- ✓ Una implementación adecuada de la Ley 185 puede reducir brechas de género en el mercado laboral, incrementando la participación y promoción profesional justa.
- ✓ La aplicación efectiva de la ley 185 promueve la igualdad de oportunidades laborales a garantizar mecanismos de no discriminación y equidad en el acceso al empleo.

Tabla 1.*5.7. Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.*

Categorías	Temas	patrones emergentes
Igualdad de Oportunidades	La Legislación laboral Ley 185.	(Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) Fundación Puentes para el Desarrollo (2024) Desigualdad Laboral de las Mujeres en Nicaragua.
Cultura y Sociedad.	La Percepción social y cambios culturales.	M. Barrafani y A. Barral. (2020) Género y Comercio: Una relación a distintas velocidades
El Desarrollo profesional limitado	El Desarrollo profesional y promoción interna.	M. Domingo. (2021). La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica.
El Rol de la mujer en el Hogar	La Conciliación entre vida laboral y personal.	C. González. (2021) Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres.
Resistencia cultural e institucional a la igualdad laboral.	La Resistencia al cambio desde la parte cultural y también por parte de las instituciones.	N. Vu. (2023). Techo de cristal del liderazgo femenino en el entorno empresarial.

6. Perspectiva teórica.

6.1. Estado del Arte.

Para poder construir una sociedad igualitaria, primero debemos comprender en que consiste la igualdad. (Ley 648 ley de igualdad de derechos y oportunidades, 2008) en su artículo 3 literal b, expresa la igualdad como una Condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna.

En el documento elaborado por (ONU Mujeres, 2018) que lleva por nombre “La igualdad de género” expresa que igualdad “no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres” (pág. 6).

Analizando el trabajo investigativo Igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el derecho nicaragüense, (Ruiz, 2015) donde hacen énfasis entre el marco legal nicaragüense igualitario desde la constitución de 1986 y cedaw, la discriminación laboral predominante contra la mujer, brechas salariales bajas, puestos laborales inferiores a la de los hombres, mayor desigualdad en zonas rurales y trabajos informales sin acceso a seguridad social.

Por otra parte el trabajo investigativo para optar al título de licenciado en relaciones internacionales y comercio internacional titulada género y empleabilidad percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales, donde definen barreras específicas que enfrentan las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades, la Falta de oportunidades en contrataciones laborales, pese a ser mujeres

profesionales, falta de ascensos para puestos de liderazgo, avances legislativos que existen pero no se aplican y barreras socioeconómicas persistentes. (Quintana y Gutierrez, 2024).

En América Latina, persisten vacíos normativos que vulneran la igualdad femenina en el ámbito laboral (Romero y Lascano, 2023) definen, dentro de los problemas relevantes que inciden en el desarrollo de la discriminación y desigualdad laboral una creciente brecha salarial, por empleos parciales, peores empleos, trabajos pocos valorados y roles culturales.

Estadísticas ecuatorianas reflejan mayor desempleo femenino pese a normativas existentes, (Muñoz y Pangol, 2021) Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano proponen, para garantizar los derechos de la mujer se deben adoptar medidas de protección, así como también principios y acciones afirmativas orientadas a la no discriminación del trabajo, roles culturales que limitan el acceso a cargos directivos y requerimiento de acciones que contribuya hacia una igualdad real y equitativa.

Un informe reciente revela las diferencias en la participación laboral y la brecha salarial, continúan siendo obstáculos fundamentales para la equidad de género, las mujeres nicaragüenses actualmente sufren de limitaciones en oportunidades de empleo reflejando las desigualdades que aún prevalecen, pese a su liderazgo global, (Fundacion Puentes para el desarrollo, 2024).

(Benavidez, Rivera y Rugama, 2019) revelan en Estelí, brechas salariales bajas mujeres con trabajos informales pese a su cualificación superior y limitadas por barreras culturales, haciendo énfasis sobre lo importante que es promover valores comunes como el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, así como la idea compartida de que los derechos humanos son universales y se aplican a todas las personas sin exclusión alguna.

Estudios recientes destacan desafíos en la actualidad sobre, discriminación laboral femenina (Rodriguez, et al, 2023) identifican, la discriminación laboral femenina en panamá demuestra, que este es un problema real y persistente que afecta a las mujeres en todos los ámbitos del mercado laboral y es necesario implementar acciones que ayuden a promover la igualdad de oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres para mantener una igualdad justa para ambos sexos.

El trabajo investigativo para optar al título de Licenciado en derecho titulado análisis jurídico de la ley N.648 Ley de Igualdad de Derechos y oportunidades en su implementación en el municipio de Ciudad Sandino, Urbanización Villa Soberana, en el segundo semestre del año 2020.confirman, Nicaragua ha logrado hasta la actualidad disponer de un sistema legislativo actualizado en lo pertinente a la igualdad de género, ya que han proporcionado mecanismos tendentes a consolidar la plena igualdad. (Castro y Carrasco, 2021).

En la presente investigación se aborda la igualdad en el ámbito laboral. En Nicaragua, la ley que rige los derechos laborales es la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996), la cual expresa en sus principios fundamentales I. El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado. El estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

Así también, la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) dejando claro cuáles son los sujetos del derecho del trabajo en su Art. 6 define:

“Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.”

De acuerdo a lo que expresan las disposiciones y principios generales de la (Ley 648 ley de igualdad de derechos y oportunidades, 2008).

Discriminación contra la Mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Siguiendo con este contexto la (Fundacion Puentes para el desarrollo, 2024), analiza la situación de la mujer en el mercado laboral, donde a pesar de ser Nicaragua un país destacado en cuanto a igualdad de género, aún existen contrastes significativos en diversos sectores económicos, diferencias salariales y seguridad social entre hombres y mujeres.

En este informe también se realizaron estimados en base al número poblacional, donde se identificó que, en el año 2024, en el campo había más mujeres que hombres laborando, pero el aporte económico más significativo era por parte de los hombres. En cuanto a los trabajos informales, las mujeres ocupan la tasa más alta, afectando su estabilidad económica. Con referencia al tema de la seguridad social, las mujeres mostraron una disparidad al ser menor la proporción de mujeres afiliadas al INSS, desde el 2018 hasta el 2024, donde solo el 42% recibía pensión de vejez, reflejando desigualdades en sus ingresos y perspectivas de jubilación.

El informe anterior contrasta con la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) que en su Art 33 dice:

La promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior. Todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica

para desempeñar la nueva actividad. Cuando se produzca una vacante, esta será llenada preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo.

Aunque, es notorio que el marco normativo cumple su función pues establece y promueve la igualdad, al analizar el documento de la (Fundación Puentes para el desarrollo, 2024), se puede notar que la desigualdad persiste, ya que las mujeres según las estadísticas están menos preparadas académicamente para puestos de alto valor.

Es preciso mencionar que esta problemática puede deberse también al comportamiento social o cultural, no es necesariamente jurídico por eso (Barrafani y Barral, 2020) destaca brechas de género existentes en el comercio Latino Americano y del Caribe, influenciadas por cuestiones culturales y de regulación, mismos que moldean la percepción social de la participación femenina en sectores exportadores, donde las mujeres tienen una participación muy baja, pues de cada 5 firmas exportadoras, 4 son lideradas por hombres, limitando su participación en roles de alto valor.

(Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) suspensión individual del contrato de trabajo inciso c hace referencia al reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada, donde se refiere a los 30 días prenatal y 42 días postnatal que le son concedidos a la mujer, acción que suspende el contrato sin extinguirlo.

Aunque este artículo busca proteger a la mujer y su participación en las tareas del hogar y maternidad, también como un hecho natural, se interrumpe la trayectoria laboral y facilita los despidos de forma indirecta, ya que protege de forma temporal, pero al existir una falta de apoyo por parte del sexo masculino en rol de la maternidad, la mujer asume el rol de cuidadora principal.

Por su parte, la tesis de (Perez et al, 2008), en su informe titulado Conciliación De la Vida Laboral y Familiar En Mujeres, hace hincapié en el rol de la mujer en el Hogar, en ella

realiza un estudio sobre la situación laboral de la mujer y su vida familiar, encontrando que existe una sobrecarga domestica como principal obstáculo, ya que las mujeres ajustan su tiempo para cumplir con sus labores profesionales, así como responsabilidades familiares, optando por empleos parciales o con salarios precarios que limitan su desarrollo.

En esta tesis se abordan 3 puntos fundamentales:

- ✓ El Rol de la mujer en el hogar, donde se posicionan como cuidadoras principales, dedicándose principalmente a labores no remuneradas del hogar.
- ✓ Las barreras a la conciliación, donde la falta de flexibilidad y corresponsabilidad masculina en el hogar provoca que las mujeres elijan puestos compatibles con el hogar, pero menos remunerados.
- ✓ Impactos en el desarrollo profesional debido a la parte cultural, que indican que el rol primario de la mujer es en el hogar.

(Vu, 2023) en su investigación que lleva por nombre Techo de cristal del liderazgo femenino en el entorno empresarial, analiza las barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos directivos, pese a una legislación igualitaria y su alta cualificación, asocia la problemática a estereotipos de género, falta de redes de apoyo personal, organizacional y social.

Esta fuente resulta particularmente relevante para el presente estudio, ya que proporciona un marco conceptual empírico sobre como los estereotipos culturales y las dinámicas institucionales perpetúan la resistencia al cambio en entornos laborales incluso existiendo marcos legales que promueven el progreso de la igualdad de género. Vu 2023, no solo identifica en su estudio barreras estructurales, sino que las vincula directamente con la

rigidez organizacional y social, permitiendo una comprensión más profunda de las raíces culturales e institucionales de la desigualdad laboral.

Análisis comparativo entre los autores y los aspectos que abordan en sus investigaciones.

Es fundamental para esta investigación incorporar diversas perspectivas teóricas y empíricas que la enriquezcan, ya que la integración de enfoques multiculturales, no solo fortalece los argumentos centrales, también permite adaptarlos al contexto y marco laboral nicaragüense.

Similitudes entre las investigaciones de los autores.

Los autores anteriormente analizados muestran notables convergencias en sus análisis sobre la desigualdad de género, particularmente en el reconocimiento de marcos legales igualitarios como la Ley 648 y Ley 185 que establecen principios de no discriminación, promoción por mérito y protección especial al trabajo femenino, coincidiendo con el informe de Ruiz 2015, Castro y Carrasco 2021, Muñoz y Pangol 2021 y ONU Mujeres 2018 en que estos instrumentos legales son sólidos de manera teórica, pero insuficientes a la hora de hacer efectivos estos derechos.

Así mismo, todos identifican brechas salariales persistentes, segregación ocupacional y alta tasa de personal femenino en trabajos informales, especialmente en zonas rurales, donde Fundación Puentes para el Desarrollo 2024, Benavidez et al 2019 y Ruiz 2015 coinciden en datos como el 42% de mujeres con pensiones del INSS mostrando una disparidad del 8% y salarios inferiores, pese a mayor cualificación, mientras Quintana y Gutiérrez 2024, Vu 2023 y Pérez et al 2008 enfatizan barreras como la falta de ascensos,

redes de apoyo y conciliación entre la vida familiar y laboral, que perpetúan roles tradicionales, que dictan que las mujeres deben ser las cuidadoras del hogar por encima de sus otras necesidades personales y profesionales.

Ahora, dirigiendo el enfoque hacia el ámbito cultural, Romero y Lascano 2023, Barrafani y Barral 2020 y Rodriguez et al 2023, convergen al señalar en sus estudios estereotipos de género y percepciones sociales que limitan el liderazgo femenino como el Techo de Cristal o la baja participación las firmas exportadoras donde de cada 5 solo 1 la lideran mujeres. Todos estos autores proponen acciones en común como flexibilidad laboral y cambios culturales para poder superar las discrepancias entre lo de dicen las normas y lo que sucede en la realidad, resaltando cada uno de ellos en su documento la necesidad de igualdad efectiva y real.

Para concluir en análisis entre las coincidencias, se revela un consenso solido en donde podemos ver que la igualdad tanto en Nicaragua como en América Latina, enfrenta obstáculos no solo estructurales, también culturales y prácticos que demandan enfoques integrales más allá del marco jurídico ya existente.

Diferencias entre las investigaciones de los autores.

Así como comparten puntos de vista, estos autores también presentan diferencias notables en sus enfoques analíticos, Ruiz 2015 se centra en un análisis jurídico-histórico del marco nicaragüense desde 1986, contrastando con Fundación Puentes para el Desarrollo 2024 y Benavidez et al 2019 que priorizan datos estadísticos actuales sobre brechas salariales e INSS, mientras Quintana y Gutiérrez 2024 adoptan una perspectiva cualitativa, se basan en

percepciones de mujeres profesionales, todo lo opuesto al enfoque de Romero y Lascano 2023.

Vu 2023 por su parte, examina barreras microempresariales como el techo de cristal y las redes de apoyo, diferenciándose de Barrafani y Barral 2020, que analizan sectores específicos como el comercio y de Pérez et al 2008, que profundizan en la conciliación familiar y la sobrecarga doméstica. Muñoz y Pangol 2021 proponen soluciones a la legislación, en contraste con Rodriguez et al 2023 que documenta la discriminación persistente hacia la mujer panameña y desarrolla un informe meramente informativo y Castro y Carrasco 2021 que evalúan la implementación local de la Ley 648 en el Municipio de Ciudad Sandino.

En cambio, ONU Mujeres 2018 ofrece una visión conceptual sobre igualdad efectiva, muy distinta de lo establecido en el Código del Trabajo Ley 185, donde se establecen principios básicos. Estas variaciones de perspectiva de las investigaciones que oscilan entre jurídicas, estadísticas, cualitativas, sectoriales o propositivas, enriquecen el entendimiento de esta problemática pues brindan una visión integral desde diversos ángulos.

6.2. Perspectivas teóricas asumidas.

El trabajo monográfico titulado La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres en el sector comercio, es un tema fundamental para comprender las limitaciones que existen sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque en la actualidad ha habido avances en la participación femenina, aún persisten brechas de género en cuanto al acceso a puestos laborales de liderazgo, condiciones laborales y remuneraciones. Comprender estas desigualdades permite tener una visión más clara sobre

las causas de las desigualdades y proponer acciones que contribuyan a mejorar la integración de mujeres a puestos laborales altos y que sea más equitativa, donde la capacidad de las mujeres sea valorada sin hacer diferencias entre ambos géneros.

En la actualidad pese a existir la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) donde hace mención en uno de sus principios que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo, en la práctica esto no se aplica y en muchas empresas del sector comercio no se cumplen con este mandato a pesar de que la normativa lo establezca. Persistiendo estas brechas en equidad de desigualdad entre hombres y mujeres.

Esta investigación busca llenar brechas identificadas en otros estudios enfocados en la falta de oportunidades laborales hacia las mujeres, salarios bajísimos a diferencia de los hombres, machismo, discriminación, barreras culturales, integrando distintas teorías, para ofrecer un enfoque más completo del tema referido a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se pretende analizar sobre la igualdad laboral y reflejar las desigualdades que existen hacia las mujeres, para crecer y desarrollarse profesionalmente y obtener el mismo trato, condiciones y las mismas oportunidades que tienen los hombres, esto justificaría políticas firmes para mitigar la desigualdad que existe en la actualidad y crear un entorno justo e igualitario para las mujeres.

Ley 185. Código del Trabajo.

Se establece el principio de igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, se hace mención sobre la prohibición que hay ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso de empleo, remuneración y condiciones de trabajo.

(Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) dentro sus principios:

XII “se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad”.

La ley es igual para todos sin discriminación alguna, el problema se encuentra en su incorrecta aplicación, donde muchos la aplican a su modo y no a cómo debe de ser y a como lo establece la ley.

La Igualdad de oportunidades

El trabajo monográfico titulado La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres en el sector comercio, es un tema fundamental para comprender las limitaciones que existen sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque en la actualidad ha habido avances en la participación femenina, aún persisten brechas de género en cuanto al acceso a puestos laborales de liderazgo, condiciones laborales y remuneraciones. Comprender estas desigualdades permite tener una visión más clara sobre las causas de las desigualdades y proponer acciones que contribuyan a mejorar la integración de mujeres a puestos laborales altos y que sea más equitativa, donde la capacidad de las mujeres sea valorada sin hacer diferencias entre ambos géneros.

En la actualidad pese a existir la (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) donde hace mención en uno de sus principios que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo, en la práctica esto no se aplica y en muchas empresas del sector comercio no se cumplen con este mandato a pesar de que la normativa lo establezca. Persistiendo estas brechas en equidad de desigualdad entre hombres y mujeres.

Esta investigación busca llenar brechas identificadas en otros estudios enfocados en la falta de oportunidades laborales hacia las mujeres, salarios bajísimos a diferencia de los

hombres, machismo, discriminación, barreras culturales, integrando distintas teorías, para ofrecer un enfoque más completo del tema referido a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se pretende analizar sobre la igualdad laboral y reflejar las desigualdades que existen hacia las mujeres, para crecer y desarrollarse profesionalmente y obtener el mismo trato, condiciones y las mismas oportunidades que tienen los hombres, esto justificaría políticas firmes para mitigar la desigualdad que existe en la actualidad y crear un entorno justo e igualitario para las mujeres.

Así también, el presente trabajo investigativo asume la teoría de (Gutiérrez, 2024) empleabilidad percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales, donde permite analizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esta teoría plantea las barreras específicas que enfrentan las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades, la falta de oportunidades en contrataciones laborales, pese a ser mujeres profesionales.

Esta teoría proporciona un análisis sobre la igualdad de oportunidades, las barreras existentes que enfrentan las mujeres pese a ser mujeres profesionales como, la falta de oportunidades en contrataciones permitiendo un análisis sobre la desigualdad de género en el mercado laboral.

Autores como (Romero y Lascano, 2023) definen, dentro de los problemas relevantes que inciden en el desarrollo de la discriminación y desigualdad laboral es una creciente brecha salarial.

Esta teoría demuestra la relevancia que hay sobre la desigualdad de oportunidades en puestos laborales y la discriminación que hay hacia las mujeres para optar a cargos superiores a la de los hombres y las diferencias de brechas salariales entre ambos hombres y mujeres.

(Fundacion Puentes para el desarrollo, 2024) Las diferencias en la participación laboral y la brecha salarial, continúan siendo obstáculos fundamentales para la equidad de género, las mujeres nicaragüenses actualmente sufren de limitaciones en oportunidades de empleo reflejando las desigualdades que aún prevalecen, pese a su liderazgo global.

La presente teoría hace énfasis sobre los obstáculos que intervienen para lograr una equidad de género igualitaria, las mujeres siguen limitadas y sufren en conseguir oportunidades de empleos, revelando las desigualdades que siguen prevaleciendo desde hace mucho tiempo atrás

(Rodriguez, et al, 2023) La discriminación laboral femenina en panamá demuestra, que este es un problema real y persistente que afecta a las mujeres en todos los ámbitos del mercado laboral y es necesario implementar acciones que ayuden a promover la igualdad de oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres para mantener una igualdad justa para ambos sexos.

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es de gran importancia para eliminar poco a poco la discriminación hacia la mujer, esta teoría muestra en que el promover un trato equitativo en el ámbito laboral fortalecería para mejorar en la igualdad de oportunidades.

(Castro y Carrasco, 2021) aseguran que Nicaragua ha logrado hasta la actualidad disponer de un sistema legislativo actualizado en lo pertinente a la igualdad de género, ya que han proporcionado mecanismos tendentes a consolidar la plena igualdad

Igualdad de oportunidades laborales

La teoría de (Muñoz y Pangol, 2021) resulta pertinente ya que plantea que para garantizar los derechos de la mujer se deben adoptar medidas de protección, así como también principios y acciones afirmativas orientadas a la no discriminación del trabajo, roles culturales que limitan el acceso a cargos directivos y requerimiento de acciones que contribuya hacia una igualdad real y equitativa.

La igualdad no solamente implica un trato igualitario y justo ante la ley, sino que también la implementación de políticas que compensen las desigualdades que existen en la actualidad entre hombres y mujeres, esta teoría refleja que para garantizar los derechos de las mujeres se requieren medidas de protección y promover acciones que ayuden a eliminar la discriminación y roles culturales que sigan limitándolas para desarrollarse profesionalmente.

(ONU Mujeres, 2018) Expresa que igualdad “no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Se hace referencia en que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades y que ambos pueden ejercer sus derechos sin que sean limitados por el sexo, que esto no sea un factor de discriminación para ninguno

(Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) expresa en sus principios fundamentales I. El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

Sector comercial

(Vu, 2023) Analiza las barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos directivos, pese a una legislación igualitaria y su alta cualificación, asocia la problemática a estereotipos de género, falta de redes de apoyo personal, organizacional y social.

Con esta teoría se logra comprender que, aunque exista una legislación igualitaria, persisten barreras invisibles que limitan a las mujeres a puestos de trabajo de liderazgo por estereotipos de género y discriminación hacia las mujeres.

(Barrafani y Barral, 2020) Destaca brechas de género existentes en el comercio Latino Americano y del Caribe, influenciadas por cuestiones culturales y de regulación, mismos que moldean la percepción social de la participación femenina en sectores exportadores, donde las mujeres tienen una participación muy baja.

En esta teoría se destaca que las brechas de género en el sector comercio siguen siendo marcadas por los factores culturales que siguen influyendo en la participación de las mujeres y limitándolas para acceder a sectores exportadores donde aún tienen una participación muy baja.

Ámbito Laboral.

Según el (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996), en su artículo No. 19 “Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.”

El ámbito laboral, comprende las relaciones de trabajo subordinado donde personas naturales prestan servicios remunerados bajo la dirección de un empleador. En virtud de lo expresado por el marco legal laboral nicaragüense, se puede decir, que esta definición

delimita el espacio donde la ley 185 debe ejercer sus normas y garantizar igualdad, pero en muchos comercios de Managua se observan brechas que perpetúan las desigualdades a la hora de realizar contrataciones de personal.

Desigualdad Laboral

Estudios afirman que en Nicaragua las mujeres ostentan más trabajos informales que los hombres, lo que repercute en su estabilidad económica y acceso a la seguridad social; “A pesar de que la participación femenina en el mercado laboral ha comenzado a aumentar en los últimos años, las mujeres aún se ven vulneradas dado que suelen insertarse en empleos precarios en los sectores informales” (Barrafani y Barral, 2020) (p.16). Haciendo hincapié en la cita anterior, es notorio que, al incumplirse de esta forma el marco normativo en el sector comercial del departamento de Managua, se evidencia de forma clara un ejemplo de desigualdad.

Así mismo en su informe también sostienen que “Las mujeres como empresarias también poseen mayores desafíos que los hombres para aprovechar los beneficios del comercio. Se ha evidenciado que en América Latina y el Caribe tan sólo 1 de cada 5 empresas exportadoras está administrada por una mujer” (p.4).

Normas y mecanismo de control

El código laboral en su principio dice: II “El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales”. (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996). Las normas y mecanismos de control son procedimientos institucionales para verificar el cumplimiento de la igualdad laboral, incluyendo inspecciones del Ministerio del Trabajo (MITRAB) y sanciones por discriminación. En relación a la cita se puede deducir que la ausencia de controles efectivos permite violaciones a los derechos

establecidos en la ley 185, permitiendo que queden impunes y fomentando la resistencia a la igualdad de género.

Efectividad real.

La Ley 185 es un pilar fundamental del derecho laboral nicaragüense, su estructura es sólida, definiendo no solo derechos, también obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, pese a esto, su efectividad real radica en gran manera en el cumplimiento por parte de las empresas, instituciones, comercios y trabajadores. También se hace necesaria la vigilancia del Ministerio del Trabajo, quien es el encargado de velar que se cumpla este marco normativo, así como de garantizar la transparencia en los procesos judiciales y administrativos.

Brechas de género.

“Los estereotipos y prejuicios juegan un papel importante en la obstrucción del progreso de las mujeres en el acceso a los puestos de liderazgo” (Vu, 2023). (p. 24). Así lo afirma pues desde tiempos muy antiguos el acceso a puestos de liderazgo, se ha visto limitado para las mujeres, esto debido a prejuicios de género, donde se considera a la mujer incapaz de ejercer puestos de liderazgo.

Mercado laboral.

Según (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996) En su principio I dice: “El mercado laboral es el conjunto de oportunidades de empleo en donde se concretan derechos a igualdad de acceso y estabilidad para todos los trabajadores”. El mercado laboral representa un espacio clave para el desarrollo económico del país, pero en cuanto a la participación femenina es

una desventaja, ya que este sector ocupa uno de los puestos más altos en proporcionar trabajos formales a los hombres e informales a las mujeres, limitando la igualdad de género.

Promoción profesional justa.

La promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior. Todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. Cuando se produzca una vacante, ésta será llenada preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo. La promoción profesional justa es el ascenso basado únicamente en tiempo de servicio, capacidad y eficiencia, sin discriminación de género. (Ley No. 185, Código del trabajo, 1996).

En su documento (Vu, 2023) expresa: “Las mujeres que aspiran a una carrera directiva se enfrentan al reto as grande de la prevalencia de prejuicios y estereotipos sociales” (p.26); aquí se puede evidenciar que las desigualdades existen en muchas partes de mundo, es un tema de relevancia global pues a pesar de que el estudio fue realizado en la ciudad de España las dificultades son las mismas y esta problemática persiste.

7. Metodología

Tabla 2.

Operacionalización de Variables sobre Igualdad de oportunidades laborales en el sector comercial de Managua.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones principales	Indicadores	Escala
Marco normativo.					
Ley 185	Norma laboral nicaragüense que establece la igualdad en el acceso al empleo, promoción y trato equitativo.	Nivel de conocimiento y percepción sobre el cumplimiento en comercios de Managua.	Nivel de conocimiento y referencia a la Ley 185 en prácticas de contratación y ascenso.	Conocimiento declarado, mención de la ley, aplicación en decisiones.	Likert 1-5
Mala aplicación de la Ley 185	Incumplimiento o aplicación parcial de la norma.	Percepción de incumplimiento o en prácticas laborales.	Incumplimiento o aplicación parcial.	Casos relatados, percepción entre norma y práctica.	Likert 1-5
Limitaciones de la Ley 185	Restricciones normativas que dificultan su aplicación efectiva	Debilidades percibidas en la práctica.	Alcance o cobertura.	Áreas donde no protege suficiente.	Likert 1-5

Vacíos Legales	Aspectos no regulados	Ausencia normativa en situaciones laborales.	Ausencia o no regulación.	Casos sin norma clara.	Likert 1-5
Ambigüedades	Términos imprecisos que generan interpretaciones disímiles.	Percepción de interpretaciones variables en la aplicación.	Claridad, Interpretación.	Interpretaciones distintas entre empresas.	Likert 1-5
Aplicación y control					
Normas y mecanismos de control	Sistemas de fiscalización laboral.	Presencia de controles e inspecciones.	Fiscalización; sanción.	Inspecciones MITRAB, multas.	Likert 1-5
Efectividad real de la Ley 185	Resultado práctico de la ley.	Impacto observable en igualdad laboral.	Impacto; resultados.	Cambios percibidos por aplicación.	Likert 1-5
Igualdad de oportunidades					
Igualdad de oportunidades laborales.	Igualdad real en acceso, ascenso y permanencia sin discriminación.	Experiencias de igualdad en empleo y ascensos.	Contratación; trato; ascenso.	Igual acceso y trato.	Likert 1-5.
Oportunidades laborales.	Posibilidades de empleo y progreso.	Acceso real a puestos y beneficios.	Acceso; estabilidad; beneficios.	Acceso a vacantes y permanencia.	Likert 1-5

Promoción profesional justa.	Ascensos sin sesgo de género.	Criterios de ascenso percibidos.	Merito; transparencia.	Reglas claras de promoción.	Likert 1-5
Brechas de Genero.	Diferencias entre hombres y mujeres.	Diferencias percibidas en salarios y cargos.	Salario; Jerarquía.	Diferencias de pago y puestos.	Likert 1-5
Factores sociales e Institucionales					
Factores culturales.	Creencias, estereotipos y roles tradicionales.	Influencia cultural en decisiones laborales.	Estereotipos de género, roles tradicionales.	Ideas sobre maternidad y liderazgo.	Likert 1-5
Resistencia Institucional.	Oposición organizacional.	Barreras internas a políticas de equidad.	Políticas; actitud gerencial.	Rechazo a medidas de igualdad.	Likert 1-5

7.1. Enfoque de la investigación.

El presente trabajo investigativo tiene un enfoque cualitativo y en cuanto a la profundidad de investigación se clasifica como exploratorio y descriptivo, ya que busca dar respuesta a un fenómeno social poco estudiado (La incorrecta aplicación de la ley 185) en un contexto específico como lo es (el sector comercial de Managua). En ella se pretende determinar las causas que lo originan y las consecuencias en base a las entrevistas que evidenciaran las percepciones de las personas que laboran para dicho sector, evidenciando así problemas reales de desigualdad laboral, para lograr cambios y hacer una sociedad más justa.

Hernández Sampieri destaca que la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con sus contextos, reconstruyendo la realidad de los participantes mediante un profundo estudio.

Se puede identificar que es tipo exploratoria, pues pretende descubrir patrones, causas, consecuencias y brechas relacionadas a esta problemática, también pretende explorar mecanismos que posiblemente están ocultos, pero forman parte del problema como las barreras culturales y la resistencia al cambio por parte de las instituciones. (Hernández Sampieri et al). destacan que el tipo de estudio exploratorio ayuda a examinar el tema o problema de investigación que no ha sido muy estudiado y del cual se tienen muchas dudas.

Y tipo descriptiva, pues la intención principal es detallar lo que lo que ocurre en la realidad, describir las causas, consecuencias y repercusiones de la desigualdad laboral mediante, la revisión y el análisis de leyes y documentos, con lo que se pretende lograr un resultado más generalizado sin datos estadísticos, en los objetivos se observa de manera clara

que no busca cambiar nada en el contexto, solo explicar el panorama actual, siendo de mucha utilidad para futuras investigaciones y llenando vacíos de las investigaciones anteriores.

En la presente investigación igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector comercio se realizó un análisis jurídico en uno de los principios fundamentales de la Ley No.185, código del trabajo donde se establece la prohibición de la discriminación laboral y reconocer que las mujeres y hombres tienen el mismo derecho de recibir remuneración por trabajos de igual valor, mismas condiciones y protección de sus derechos.

Este enfoque cualitativo permite comprender las experiencias que viven los participantes desde sus percepciones, prácticas sociales que influyen en la aplicación real de los derechos que se encuentran establecidos en la (Ley No.185 código del trabajo de Nicaragua).

7.2. Muestra teórica y sujetos del estudio.

Población de estudio.

La población de la presente investigación está constituida por:

Empleadores o encargados de recursos humanos del sector comercial, que intervengan en la toma de decisiones relacionadas a las contrataciones, ascensos y aplicación de la normativa laboral vigente reguladas por la Ley No. 185, Código del Trabajo de Nicaragua.

Trabajadores del sector comercial del municipio de Managua, que mantengan en la actualidad o hayan mantenido una relación laboral, sea formal o informal y que puedan aportar información sobre prácticas de contratación, condiciones laborales, promoción profesional justa y posibles situaciones de desigualdad de género.

Dicha población se considera pertinente pues permite analizar la aplicación real de las disposiciones legales relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, desde la experiencia directa de las personas involucradas.

Muestra teórica.

De acuerdo con lo antes mencionado, esta investigación asume un enfoque cualitativo, por lo que la muestra teórica busca analizar de manera profunda el fenómeno de estudio. Los participantes se seleccionan en base a la relevancia que tienen para el fenómeno investigado de forma que se relacionen mediante experiencias, percepciones y comprensión de significados relacionados a tema.

Se conforma por participantes que cumplen ciertos criterios relacionados con el objeto del estudio y que permitan explorar la incorrecta aplicación de la Ley 185 y sus efectos en la igualdad de oportunidades laborales en el sector comercial del municipio de Managua.

Tipo de muestreo y tamaño de la muestra.

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que se han seleccionado los participantes considerando su disponibilidad, accesibilidad y disposición voluntaria de los sujetos a participar en esta investigación.

Su principal interés es obtener información relevante de personas que posean experiencia directa del fenómeno investigado. Sampieri señala que el muestreo no probabilístico permite seleccionar informantes que son clave y aportan información relevante y significa para lograr una mejor comprensión del problema, especialmente a la hora de analizar fenómenos sociales complejos.

El tamaño de la muestra estará conformado por entre 20 y 25 participantes, un número que se considera bastante adecuado para estudios cualitativos y que permite obtener

información suficiente como para identificar patrones, percepciones y experiencias comunes relacionadas a esta problemática.

El tamaño definitivo de la muestra se determinará como lo establece Sampieri en la investigación cualitativa, atendiendo el criterio de saturación teórica, es decir, cuando la información recopilada ya no aporte elementos nuevos y relevantes para el análisis ahí se detendrá la muestra.

7.3. Métodos y técnicas de recolección de datos utilizados.

Entrevista semiestructurada anónima.

La técnica principal de recolección de datos es la entrevista semiestructurada anónima, la cual se aplicará a los sujetos del estudio. Esta técnica combina preguntas abiertas y cerradas lo que permite obtener información más detallada y precisa sobre las percepciones y experiencias de los participantes.

El carácter anónimo de las entrevistas garantiza que las respuestas de los participantes sean confidenciales, fortaleciendo la confianza y favoreciendo las respuestas honestas al reducir represalias que se puedan derivar de la participación en esta investigación o incluso juicios, especialmente porque se trata de un tema de alta relevancia y sensibilidad.

Instrumento de recolección de datos.

El instrumento para esta investigación es la guía de entrevista, elaborada siguiendo los objetivos de esta investigación, así como su enfoque.

7.4.Criterios de Calidad aplicados: credibilidad, confiabilidad y triangulación.

Con el objetivo de cumplir a cabalidad con la metodología establecida y la calidad científica de esta investigación, se aplicaron los criterios de calidad propuestos por Sampieri, específicamente: Credibilidad, confiabilidad y triangulación, los cuales permiten reducir sesgos en la recolección y análisis de la información y fortalecen su validez.

Credibilidad.

Se aseguro mediante la validación correcta del instrumento de recolección de datos, el cual representamos mediante una entrevista semi estructurada anónima. Realizando una aplicación preliminar del instrumento a participantes que cumplieran con las características de la población requerida para esta investigación, esto para verificar que las preguntas fuesen comprensibles, claras y coherentes.

Se realizaron consultas a los participantes para asegurar que comprendieran cada pregunta para que sus respuestas no fuesen ambiguas o incomprendidas. Posterior a estas observaciones, se ajustó el instrumento para minimizar interpretaciones erróneas fortaleciendo la autenticidad de la información.

Confiabilidad.

Este criterio será garantizado mediante la aplicación uniforme del instrumento a todos los sujetos de este estudio, respetando el mismo orden de preguntas, mismo lenguaje y

condiciones de aplicación, respetando el carácter anónimo de las entrevistas, lo cual permite reducir el miedo a represalias, favoreciendo respuestas honestas.

De igual forma se garantizó la coherencia entre los objetivos de la investigación, y las variables establecidas en la tabla de operacionalización y las preguntas del instrumento, asegurando que la información recopilada sea consistente y replicable dentro del mismo contexto de estudio.

Triangulación.

Esta se realizará a través del contraste de la información obtenida de diferentes fuentes y enfoques. Comparando en primer lugar las percepciones de los distintos participantes sobre la aplicación de la ley 185 y la igualdad de oportunidades laborales. Luego, se contrastarán los hallazgos con el marco teórico, el marco legal y los antecedentes nacionales e internacionales analizados en la investigación.

Esta triangulación permite fortalecer la interpretación de los datos, ampliar la comprensión del fenómeno estudiado y aumentar la validez de los resultados, al analizar la problemática desde distintas perspectivas, para brindar una conclusión de manera general.

Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información.

El procesamiento y análisis de la información se realizará de manera organizada y sistemática, de manera que sea acorde al enfoque cualitativo de la presente investigación. Una vez se apliquen las entrevistas semiestructuradas anónimas, se revisarán las respuestas para depurar información no coherente, garantizando que sean en función de los objetivos planteados de manera íntegra y pertinente.

Posteriormente será empleado el método de análisis de contenido, que permitirá realizar una interpretación de las percepciones, experiencias y significados expresados por los participantes, identificando patrones recurrentes, así como también similitudes y diferencias en sus respuestas; para facilitar la comprensión profunda del fenómeno estudiado y la manera que se relaciona con la investigación.

Así mismo se utilizará el programa Excel, con el fin de generar tablas y gráficos descriptivos que brinden una mejor visión de las respuestas sin pretender realizar tablas estadísticas, ya que el estudio tiene un enfoque cualitativo como anteriormente se mencionaba, utilizando este instrumento para brindar una visión más clara y ordenada de la información recolectada.

8. Discusión de resultados o hallazgos.

La presente investigación tuvo como propósito analizar como la incorrecta aplicación de la Ley No. 185 Código del trabajo incide en la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial del municipio de Managua durante el primer semestre de año 2025. A partir de la aplicación del instrumento y el análisis de los gráficos obtenidos, se lograron identificar patrones relevantes que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados.

En relación al objetivo general.

Analizar como la incorrecta aplicación de la Ley 185 afecta la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector comercial del municipio de Managua.

Los resultados evidencian que, aunque existe conocimiento general sobre la existencia del marco normativo laboral, aún existe una percepción significativa de que su aplicación no es tan efectiva en la práctica. Los participantes manifestaron que las decisiones relacionadas con contrataciones, ascensos y asignación de salarios, no siempre son en base a mérito, capacidad o experiencia, ya que intervienen estereotipos culturales y de género; identificando que las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades para acceder a cargos de liderazgo y promoción interna, reflejando una brecha entre lo que establece la norma y la realidad de las instituciones y comercios. Esto demuestra que el problema no radica en la falta de legislación, si no en su aplicación inadecuada.

En consecuencia, los hallazgos permiten afirmar que la incorrecta implementación de la Ley 185 incide directamente en la persistencia de desigualdades laborales, limitando el ejercicio pleno del principio de igualdad de oportunidades.

En relación al primer objetivo específico

Identificar las causas por las que se aplica incorrectamente la Ley 185 relacionándolas con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Partiendo de los resultados obtenidos, se identificaron como principales causas:

- ✓ Falta de supervisión y control efectivo por parte de las instancias correspondientes.
- ✓ Escaso conocimiento del contenido de la ley por parte de empleadores y trabajadores.
- ✓ Influencia de creencias culturales y roles tradicionales de género.
- ✓ Ausencia de mecanismos internos que garanticen procesos de contratación y promoción transparentes.

En los gráficos se refleja que una parte considerable de los entrevistados no son constantes ni rigurosos, debilitando la efectividad real de la norma. Asimismo, se evidencio que los estereotipos asociados a la maternidad y al rol doméstico, influyen en la percepción de que el compromiso laboral de las mujeres y su disponibilidad es inferior al de los hombres.

Estas causas coinciden con planteamientos abordados previamente en la investigación, donde se sostiene que las barreras no son únicamente jurídicas, sino también culturales e institucionales.

En relación con el segundo objetivo específico.

Describir las causas y consecuencias de la desigualdad laboral.

Los hallazgos muestran que la desigualdad laboral en el sector comercial se manifiesta principalmente en:

- ✓ Diferencias en oportunidades de ascenso
- ✓ Percepción de menor acceso femenino a puestos de dirección.

- ✓ Persistencia de brechas salariales.
- ✓ Mayor concentración femenina en cargos operativos o de menor jerarquía.

Como consecuencia de todo esto se genera:

- ✓ Limitación del desarrollo profesional de las mujeres.
- ✓ Inestabilidad económica.
- ✓ Desmotivación labora
- ✓ Perpetuación de roles tradicionales dentro del mercado laboral.

La información obtenida de los participantes permite afirmar que estas consecuencias no impactan solo a las trabajadoras, sino que también afecta el desarrollo de las organizaciones comerciales y de la sociedad, ya que están desaprovechando talento y capacidades profesionales.

En relación al tercer objetivo específico.

Determinar las principales consecuencias de la mala aplicación de la Ley 185 y a forma en que repercuten en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Los resultados indican que la mala aplicación de la normativa genera una desigualdad estructural que se traduce en:

- ✓ Procesos de promoción poco transparentes.
- ✓ Escasa participación femenina en cargos estratégicos.
- ✓ Débil implementación de políticas internas de igualdad
- ✓ Naturalización de prácticas discriminatorias.

Se evidencio que, aunque se reconoce de manera formal el principio de igualdad, en la práctica existen vacíos en su cumplimiento, limitándose el acceso equitativo a oportunidades laborales.

Por tanto, en esta investigación se confirma que la falta de aplicación efectiva de la ley, repercute directamente en la permanencia de brechas de genero dentro del sector comercial.

Verificación de los supuestos básicos.

En relación con los supuestos básicos planteados en la investigación, se concluye lo siguiente:

1. Supuesto.

La incorrecta aplicación de la Ley 185 implica que las normas y mecanismos de control, no se cumplan correctamente dentro de las empresas, generando que estas disposiciones no logren efectividad real.

✓ **Se confirma.**

Los datos evidencian percepción de insuficiente supervisión y aplicación parcial de la normativa, lo cual afecta se aplicación real.

2. Supuesto.

Una implementación adecuada de la Ley 185 puede reducir brechas de género en el mercado laboral, incrementando la participación y promoción profesional justa.

✓ **Se confirma parcialmente.**

Las personas participantes, consideran que una aplicación rigurosa, podría fortalecer las garantías de igualdad, sin embargo, en la practica actual no se ha observado efectos plenamente consolidados.

3. Supuesto.

La aplicación efectiva de la ley 185 promueve la igualdad de oportunidades laborales a garantizar mecanismos de no discriminación y equidad en el acceso al empleo.

✓ Se confirma parcialmente.

Los hallazgos indican que en contextos donde existen criterios objetivos y practicas transparentes se percibe mayor equidad, aunque esta situación no es homogénea en todo el sector.

En síntesis, los resultados evidencian que, aunque existe un marco jurídico que reconoce formalmente la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en el sector comercial de municipio de Managua aun se perciben diferencias en el acceso a oportunidades, promoción y desarrollo profesional. Los datos reflejan que persisten apreciaciones relacionadas con limitaciones en el crecimiento laboral femenino, así como con la asignación diferenciada de funciones según el género.

9. Referencias Bibliográficas

Constitución Política de Nicaragua, Cn.

LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO.

Gallegos, et al (2025). Flexibilidad en disputa: una revisión de literatura sobre trabajo híbrido y bienestar laboral con enfoque de género (2020-2025).

<https://editorialsphaera.com/index.php/imp/article/view/205/497>

V. Chuco-Aguilar (2022) Revista científica, vol. 2, No 1. LA BRECHA DE GENERO Y SALARIAL EN EL PERU

<file:///C:/Users/Dell%20Notebook/Downloads/eniquinvaleriano,+warmi+art+5.pdf>

U. Quintana y E. Gutiérrez (2024). Género y empleabilidad: percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales.

[https://repositorio.unica.edu.ni/237/1/Uriza-Quintana%20y%20Molina%20-%20Guti%C3%A9rrez.\(2024\).%20Percepci%C3%B3n%20Igualdad%20de%20Oportunidades.%20RICI.pdf](https://repositorio.unica.edu.ni/237/1/Uriza-Quintana%20y%20Molina%20-%20Guti%C3%A9rrez.(2024).%20Percepci%C3%B3n%20Igualdad%20de%20Oportunidades.%20RICI.pdf)

Fundación Puentes para el Desarrollo (2024). Desigualdad Laboral de las Mujeres en Nicaragua.

[efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://puentesparaeldesarrollo.com/wp-content/uploads/2024/07/Desigualdad-Laboral-de-la-Mujeres-en-Nicaragua.pdf](https://puentesparaeldesarrollo.com/wp-content/uploads/2024/07/Desigualdad-Laboral-de-la-Mujeres-en-Nicaragua.pdf)

M. Barrafani y A. Barral. (2020). Género y Comercio: Una relación a distintas velocidades

<https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Genero-y-comercio-Una-relacion-a-distintas-velocidades.pdf>

N. Vu. (2023). Techo de cristal del liderazgo femenino en el entorno empresarial.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/623714/retrieve

La Ley de Igualdad de Derechos y oportunidades.

ONU Mujeres (2018) La igualdad de género.

<https://hchr.org.mx/puntal/wp/wpcontent/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018>

Montenegro. R (2012). El voto femenino en Nicaragua: Una historia oculta.

<https://camjol.info/index.php/ENCUENTRO/article/view/682>

R. Cardoza Y L. Yanssen (2015) Igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el Derecho Nicaragüense.

<https://producciocientifica.uv.es/documentos/5f7e676f2999520bf972021e>

P. Lascano, A. Mauricio. et al. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. Revista Universidad y Sociedad, vol.15, n.2

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2218-36202023000200336&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2218-36202023000200336&lng=es&tlng=es)

K. Muñoz y A. Pangol (2021) Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. Revista Universidad y Sociedad, 13(3), 222-232. Epub 02 de junio de 2021.

Recuperado en 13 de diciembre de 2025.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es.

Y. Benavidez, A. Rivera y K. Rugama (2019). Oportunidades y desigualdades en el mercado laboral desde la perspectiva de género en las familias de la ciudad de Estelí en el I trimestre 2019. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/11564/1/20091.pdf>

R. Rodriguez, Y. López, Y. Varga, A. Canto (2023) Discriminación Laboral de genero
Desafíos presente y futuro revista semilla científica
<https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1268>

J. Olivas, S. Carrasco. 2021 análisis jurídico de la Ley,648 Ley de Derechos y Oportunidades en su implementación en el municipio de ciudad Sandino, Urbanización Villa Soberana, en el segundo semestre del año 2020. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/16753/>

10. Anexos o Apéndices.

Anexo 1.

Guía de entrevista

Marque la opción que mejor describe su experiencia u opinión.

1. En su experiencia, ¿hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de contratación en puestos como ventas, caja o gerencia?
2. ¿Ha notado preferencias o requisitos distintos para hombres y mujeres al contratar?
3. ¿Cuándo hay vacantes o puestos nuevos, ¿a quién se contrata con mayor frecuencia?
4. ¿Existen diferencias de salario o condiciones laborales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?
5. ¿Las mujeres enfrentan más dificultades que los hombres para mantenerse o crecer en el trabajo?
6. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de capacitación y ascenso?
7. ¿Existen ideas como “trabajos para mujeres” y “trabajos para hombres” dentro de los comercios?
8. ¿Influyen las responsabilidades familiares o la maternidad en las oportunidades laborales de las mujeres?
9. ¿Conoce que la ley laboral establece igualdad entre hombres y mujeres? ¿Cree que se cumple?
10. Desde su punto de vista, ¿qué ayudaría más a mejorar la igualdad laboral en los comercios?

Anexo 2.**Consentimiento Informado.**

El objetivo de este instrumento es recopilar información sobre percepciones y experiencias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de los comercios de Managua.

Su participación es totalmente voluntaria, consiste en responder una entrevista relacionada con el tema antes mencionado, pudiendo abstenerse de responder cualquier pregunta si así lo desea.

Es estrictamente anónima, no se solicitarán nombres, cargos en específico, ni datos que permitan identificarlo. Toda la información brindada será utilizada única y exclusivamente con fines académicos.

Al firmar, usted declara que ha recibido información suficiente sobre este estudio y que acepta participar de manera libre y voluntaria, quedando exento de cualquier represalia por parte del empleador o enfrentar consecuencias legales, ya que será tratada de manera confidencial.

Firma del participante

Firma del entrevistador

Anexo 3.

Gráfico 1

Pregunta 1.

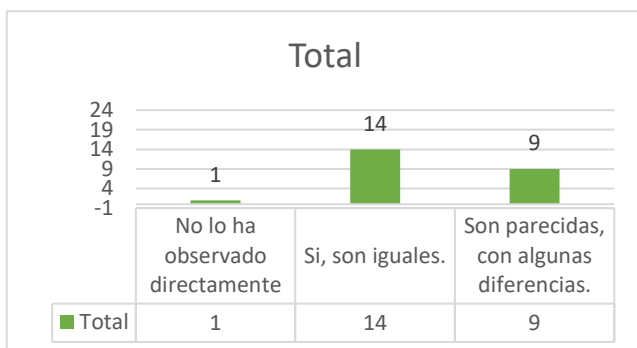


Gráfico 2

Pregunta 2.

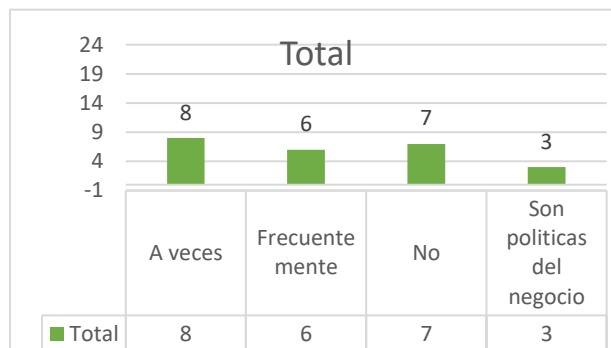


Gráfico 3

Pregunta 3.

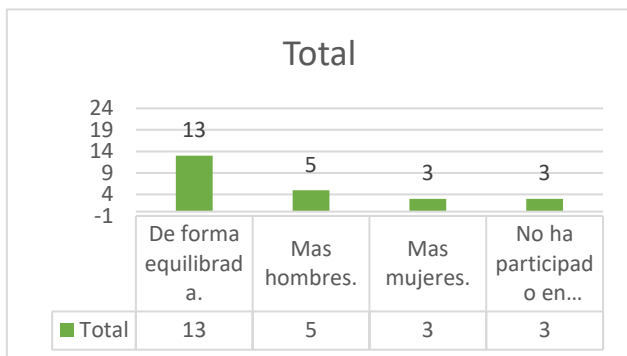


Grafico 4

Pregunta 4.

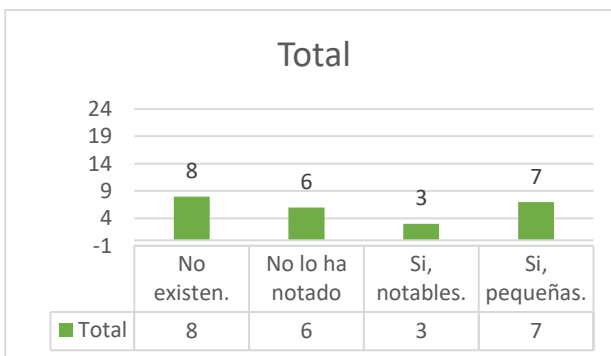


Gráfico 5

Pregunta 5.

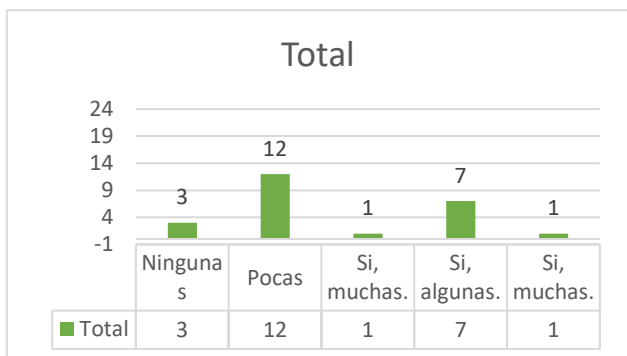


Gráfico 6

Pregunta 6.

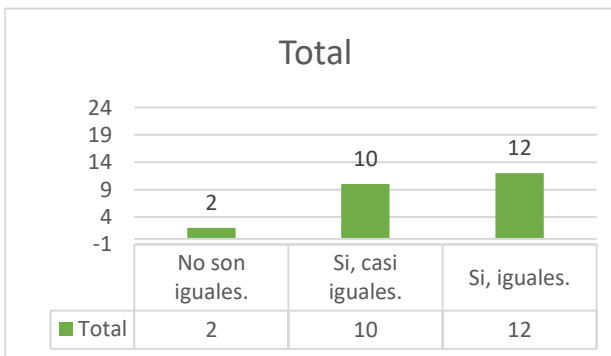


Gráfico 7

Pregunta 7.

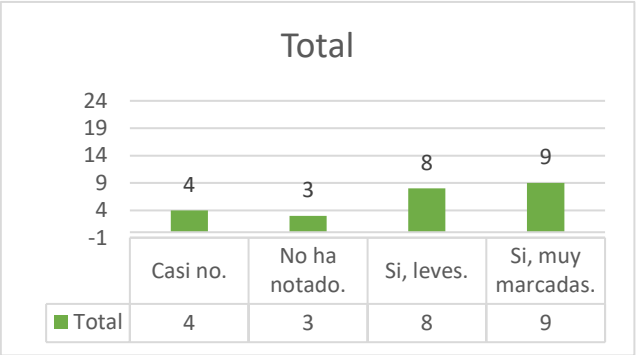


Gráfico 8

Gráfico 8.

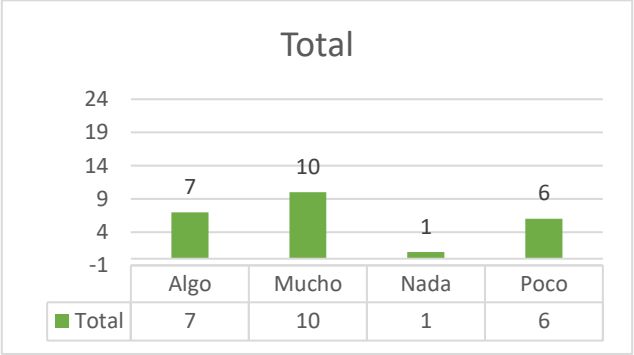


Gráfico 9

Pregunta 9.

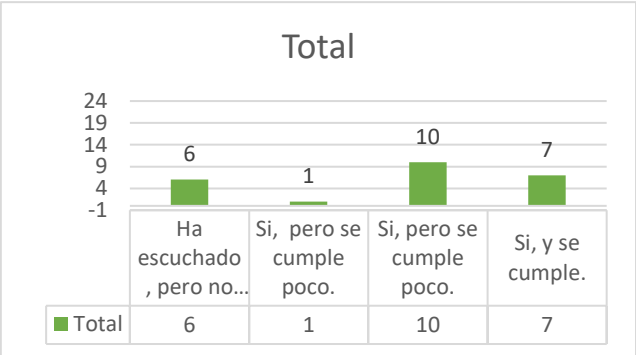


Grafico 10

Pregunta 10.

