

UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA



Título: Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre 2024.

Autores:

Br. Grethel Junieth Castillo Martínez.

Br. María Concepción Acuña Cardoza

Asesores:

Asesor Metodológico: Lic. José Santos López Urbina.

Asesor Científico: Lic. Jenny Karolina Ruiz Medina.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales - UCN Sede Doral

Carrera Derecho

Managua, Nicaragua 17 de febrero 2026



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

"Agnitio Ad Verum Ducit"

CARTA AVAL TUTOR /CIENTIFICO(A)

Lic. Norberto Álvarez Lazo
Decano 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) **Grethel Junieth Castillo Martínez y María Concepción Acuña Cardoza** ; para optar al título de: Licenciados en derecho, cuyo título de la Monografía es: **Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de genero en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre2024.**

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.

Lic. Jenny Karolina Ruiz Medina

Tutor(a) Científico

CC: Archivo.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA

"Agnitio Ad Verum Ducit"

CARTA AVAL TUTOR /METODOLOGO(A)

Lic. Norberto Álvarez Lazo
Decano 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) Grethel Junieth Castillo Martínez y María Concepción Acuña Cardoza; para optar al título de: Licenciados en derecho, cuyo título de la Monografía es: Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre 2024.

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) Metodológico

CC: Archivo.

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a DIOS, quien es el que ha dado la fuerza y sabiduría para lograr este gran paso en mi vida profesional, siendo el que se merece toda honra y exaltación, ya que todo lo que logra el ser humano es gracias a la voluntad de nuestro Dios.

A mi padre Carlos José Acuña Salinas (Q.E.P.D) por haber sido un padre amoroso en mi vida, y por haberme educado, a mi Madre Isabel del Carmen Cardoza, que a pesar de las dificultades que enfrente en la vida supo guiarme por el buen camino, a mi abuelo paterno Carlos José Acuña Morales (Q.E.P.D) quien me vio nacer y me crió bajo su abrigo, mi mayor tesoro mi hijo amado Kendrick Zahir Díaz Acuña, quien me motivo a culminar esta meta para darle un futuro mejor.

María Concepción Acuña Cardoza.

Hay metas que se alcanzan con la mente, pero hay triunfos que se conquistan con el alma. Este logro es el testimonio de un camino sostenido por la fe, el amor que trasciende el tiempo y la certeza absoluta de que los planes de Dios son buenos, agradables y perfectos.

Dedico este éxito a Dios, por ser la roca sobre la cual construí cada paso. A mi amado esposo, quien desde la eternidad sigue siendo mi mayor inspiración; este título es el fruto de tu legado, que vive en mí y en cada uno de mis sueños. A mis hijos, los pilares inamovibles que dan sentido a mi vida. A mis tíos, Edgar y Milagro Sirias, por su amor incondicional, y a mis maestros, por encender en mí la luz del conocimiento profesional.

Grethel Junieth Castillo Martínez.

2. Resumen

La presente investigación analizará los factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo (MITRAB) durante el segundo semestre del año 2024. El estudio parte del planteamiento de que, a pesar de existir un marco legal robusto, la protección real de los trabajadores se ve obstaculizada por brechas en la implementación normativa y barreras socioculturales persistentes. El objetivo general es determinar los factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género, evaluando la brecha entre la equidad formal y la sustantiva a partir de la experiencia de los sujetos involucrados y la función fiscalizadora del MITRAB bajo la Ley N.º 648. Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque cualitativo de tipo analítico y corte transversal. Se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como técnicas la entrevista semiestructurada y la revisión documental de expedientes y actas de conciliación. Los datos resultantes se procesarán mediante el software estadístico SPSS. El rigor ético se garantizará mediante el consentimiento informado y el estricto anonimato de los participantes, manejando la información bajo confidencialidad absoluta. Esta investigación se adscribe a la segunda línea de investigación y a la sublínea número 10: Política y Agenda de Investigación e Innovación del Sistema Educativo Nacional, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades científicas y la transformación social del país.

Palabras clave: Equidad de género, Derecho Laboral, Ley 648, Ministerio del Trabajo, Discriminación, Nicaragua.

Índice de Contenido

2. Resumen.....	1
4. Índice de tablas	7
6. Introducción.	9
6.1. Antecedentes, contexto del problema y contexto de la investigación.....	9
6.1.1 Antecedentes y contexto del problema	9
6.1.2 Contexto del problema.....	12
6.2 Objetivos	16
6.2.1 Objetivo General.....	16
6.2.2 Objetivos Específicos	16
6.3. Pregunta central de investigación.....	17
6.4 Justificación.....	18
6.5 Limitaciones.....	20
6.5.1 Limitación documental y conceptual.....	20
6.5.2 Limitación metodológica vinculada al MITRAB.....	20
6.6 Supuestos básicos.....	21
6.7. Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.....	22
7. Perspectivas teóricas	24
7.1 Estado del arte	25
7.1.1 Brechas	27
7.2 Perspectivas teóricas asumidas.....	28
7.2.1 Teoría de Igualdad y Equidad de Género	28
7.2.2 Teoría del Etiquetamiento	29
7.2.3 Enfoque Estructural de Discriminación Laboral	29
7.2.4. Perspectiva Crítica y Normativa (Justicia de Reconocimiento)	30
7.2.5 Conceptos claves	30

8. Metodología	31
8.1. Enfoque cualitativo asumido y su justificación.....	34
8.2. Muestra teórica y sujetos del estudio	34
8.3. Métodos y técnicas de recolección de datos utilizados.	36
8.4 Criterios de calidad aplicados: credibilidad, confiabilidad y triangulación	37
8.5 Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información	38
9. Discusión de resultados	40
10. Referencias.....	45
11. Anexos	49
Anexo 1. Consentimiento informado	49
Anexo 2. Guía de Entrevista Semiestructurada.....	50

4. Índice de tablas

Tabla 1 Categorías, tema y patrones emergentes de la reinserción laboral **¡ERROR!**

MARCADOR NO DEFINIDO.

Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables..... 27

5. Índice de figuras

Ilustración 1. Barreras de equidad de género que han limitado a los trabajadores	38
Ilustración 2. Cómo las limitaciones afectan las experiencias laborales	39
Ilustración 3. Dscriminación por recurrente en las denuncias interpuesta	40
Ilustración 4. Conocimiento del contenido y los alcances de la Ley N.º 648	41
Ilustración 5. Capacitaciones sobre equidad de género en los centros de trabajo	42
Ilustración 6. Resultados de la denuncia de los afectados durante el proceso	43
Ilustración 1. Barreras de equidad de género que han limitado a los trabajadores	38

6.Introducción

Este estudio investiga las barreras estructurales y socioculturales que impiden la transición de una igualdad legal hacia una equidad de género sustantiva en el entorno laboral nicaragüense. El estudio se centra específicamente en analizar los expedientes y denuncias gestionados por el Ministerio del Trabajo (MITRAB) durante el segundo semestre de 2024, utilizando una metodología cualitativa para contrastar el marco normativo de la Ley N.º 648 con la realidad fáctica de los trabajadores. A través de un sólido estado del arte y diversas perspectivas teóricas, el texto identifica fenómenos críticos como el techo de cristal, la discriminación indirecta y las limitaciones administrativas que debilitan la función fiscalizadora del Estado. En última instancia, el propósito de la investigación es generar evidencia empírica que permita transformar las políticas públicas y cerrar las brechas de desigualdad que persisten a pesar de la existencia de leyes de protección formal.

6.1. Antecedentes, contexto del problema y contexto de la investigación

6.1.1 Antecedentes y contexto del problema

La investigación doctoral de (Alonso Lopez, 2023) en su tema Igualdad y equidad de género en la universidad, analiza la diferencia existente entre la igualdad reconocida en las leyes y la igualdad que realmente se vive dentro de las relaciones sociales y en el contexto universitario. El autor señala que, aunque tanto España como Ecuador cuentan con marcos normativos que

promueven la igualdad de género desde 1978 en el caso español y desde 2008 en el ecuatoriano, continúan manifestándose prácticas cotidianas marcadas por el sexismo y la discriminación.

El propósito principal del estudio fue identificar si existen divergencias en la igualdad efectiva y en la equidad de género entre las comunidades universitarias de Almería (España) y Guayaquil (Ecuador), así como determinar la relación entre la autoestima y los valores de igualdad y equidad. Desde un enfoque cuantitativo, en su tema Igualdad y equidad de género en la universidad (Alonso Lopez, 2023), aplicó un cuestionario elaborado para este fin a una muestra por conveniencia compuesta por 6,207 participantes entre estudiantes y docentes. Los resultados muestran diferencias significativas en materia de igualdad y equidad en la comunidad universitaria ecuatoriana respecto a la española, lo cual se explica por la implementación más tardía de políticas de equidad de género y por la persistencia de estructuras socioculturales patriarcales.

(Cob Barboza, 2024) en su tesis Condiciones de salud y bienestar asociadas a la formalidad e informalidad laboral en América Central, su estudio se basó en el análisis de datos de más de 9,000 personas trabajadoras de Centroamérica, con una caracterización sociodemográfica que incluyó la variable sexo. Se encontró una conclusión central: existen diferencias significativas en la salud y el bienestar entre las personas trabajadoras formales e informales en la región. La formalidad laboral mostró una asociación directa con el reporte de hábitos más saludables y un mejor acceso a recursos preventivos, como la evaluación de riesgos y los servicios de salud ocupacional.

En contraste, el sector informal presenta una tendencia a un deterioro de la salud no reportado o subestimado, a pesar de que la percepción general de "mala salud" fue similar entre

mujeres (29%) y hombres (30%) encuestados. Desde la óptica de la equidad de género, estas brechas de protección impactan a toda la fuerza laboral, lo que exige un enfoque sensible a las desigualdades preexistentes.

Las recomendaciones finales enfatizan la urgencia de diseñar e implementar políticas públicas inclusivas y multisectoriales que fortalezcan la seguridad laboral. Esto debe asegurar que las medidas de prevención, especialmente en salud mental, alcancen de manera efectiva a todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo y condición de empleo.

En la monografía titulada *El enfoque de Equidad de Género Laboral en Países de América Latina* implementado por los autores (Almeida Sánchez & Arévalo Serrano, 2021) en esta monografía se centra en usar la política fiscal como una herramienta para transformar las condiciones que perpetúan la desigualdad en el mercado de trabajo de los países SICA. La perspectiva parte del diagnóstico de que la desproporcionada carga del trabajo de cuidado no remunerado sobre las mujeres es el principal freno a su autonomía económica y participación laboral plena. Los autores conciben la política de gasto como un mecanismo crucial para la redistribución de responsabilidades, proponiendo aumentar la inversión pública en servicios de cuidado. Se implementa el análisis mediante la herramienta del Presupuesto con Enfoque de Género (PEG), esencial para medir y orientar los recursos públicos hacia la reducción de las brechas laborales.

Se propone un sistema de clasificación presupuestaria que permita rastrear el porcentaje de inversión pública destinado específicamente a fomentar la "cultura de igualdad" en los ámbitos productivo y laboral. El análisis subraya la necesidad de incorporar estadísticas desagregadas por

sexo, incluyendo encuestas de uso del tiempo, para monitorear el impacto real del gasto en la equidad laboral. Desde la óptica tributaria, el enfoque implica evaluar cómo los impuestos directos e indirectos pueden aliviar o exacerbar las barreras financieras que enfrentan las mujeres en el empleo formal. Los autores vinculan la equidad laboral con la eficiencia macroeconómica, argumentando que reducir la brecha de género aumenta la productividad y amplía la base tributaria de los países. El documento enfatiza que la inversión con enfoque de género debe dirigirse a dismantelar los techos de cristal y promover la igualdad salarial en el sector público y privado.

Finalmente, el enfoque busca institucionalizar una perspectiva de género en todo el ciclo presupuestario, desde la formulación hasta la evaluación, para asegurar un progreso real en la equidad de oportunidades laborales. En universidades nacionales de Nicaragua se han realizado pocas investigaciones científicas con un perfil jurídico y filosófico acerca del tema, ya que se basan en el tema de Igualdad, pero no con énfasis de Equidad, ya que ambos conceptos son diferentes, entre las cuales destacan como antecedentes el termino de Igualdad comparándolo con Equidad, las investigaciones son las siguientes:

6.1.2 Contexto del problema

En un estudio desarrollado por los autores, (Gutiérrez Maradiaga & Martínez Pérez, 2022) en su estudio Comparativo sobre la Situación de Género en la Universidad Nacional León demostraron que La UNAN-León trabaja temas de género desde 2005, aunque consolidó su estructura formal en 2019 con la Política Institucional de Género y la creación de su propia Unidad de Género. Gracias a un presupuesto propio y alianzas con instituciones como el Ministerio de la Mujer, la universidad ha intensificado la capacitación de personal docente y administrativo mediante talleres y campañas de comunicación.

Si bien se reportan avances significativos en la promoción de la igualdad de derechos y deberes, el estudio identifica la necesidad de optimizar la difusión de información. Se concluye que, para alcanzar los objetivos institucionales de forma efectiva y práctica, se requiere fortalecer la organización interna y mantener el compromiso ético de los actores involucrados en la transversalización del enfoque de género.

Según (Sandoval Perez & Mendoza Obando, 2021), en su título Posicionamiento organizacional con enfoque de Género en la comunidad El Quinal santa Teresa Carazo el estudio realizado en la comunidad el Quinal, en Santa Teresa, Carazo, tuvo como propósito valorar el posicionamiento organizacional desde un enfoque de género, analizando cómo se distribuyen las dinámicas comunitarias.

La investigación adoptó un enfoque mixto, no experimental y basado en investigación local participativa, con una muestra no probabilística conformada por 19 integrantes de diversas organizaciones comunitarias. Los autores explican que los resultados evidenciaron el predominio masculino en un 55 % dentro de estructuras como la caja de ahorro, el comité de agua, “Comités Municipales para la Prevención, Mitigación Atención de Desastres (COMUPRED) organizaciones religiosas y el banco de semillas. Así mismo, el Índice de Equidad de Género (IEG) obtuvo un valor de 0.74, considerando educación, actividad económica y empoderamiento. Destacan también que la participación juvenil es limitada y la desigualdad organizativa persiste.

La monografía elaborada por (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024), titulada Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de

mujeres profesionales, analiza las experiencias de mujeres profesionales en Nicaragua respecto a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El estudio examina tanto las barreras que limitan su desarrollo profesional como los factores que favorecen la equidad, entre ellos las políticas inclusivas, los programas de mentoría y las estrategias formativas. Según las autoras, comprender estas dinámicas resulta indispensable para diseñar políticas más eficaces que garanticen espacios laborales justos e incluyentes. A pesar de los avances logrados, la investigación evidencia que la desigualdad de género sigue siendo un desafío global que restringe el desarrollo económico y social e impide que las mujeres alcancen su pleno potencial.

El estudio de (Moran Flores, 2024) en su Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una persona con discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación en el II semestre 2023. concluye que la inclusión de personas con discapacidad es un derecho humano que debe garantizarse bajo principios de equidad y justicia social.

Se destaca que la discapacidad no distingue género, afectando en Nicaragua a un 11.3% de mujeres y un 9.1% de hombres, quienes enfrentan barreras similares en el acceso a salud y empleo. La investigación resalta que, históricamente, los cuidados recaían exclusivamente en las mujeres, pero la tendencia actual promueve una corresponsabilidad familiar más equitativa. Las leyes nacionales, como la Ley 763 ley de los derechos de las personas con Discapacidad, buscan asegurar el pleno goce de derechos en condiciones de igualdad para todos y todas, sin discriminación alguna. Finalmente, se subraya la necesidad de eliminar brechas laborales mediante estrategias que

reconozcan el potencial profesional de cada individuo, independientemente de su condición o género.

El presente artículo titulado “Actitudes de la docencia hacia la equidad de género, rompiendo el techo de cristal”, El estudio de (Rizo Fuentes, 2023) analiza las actitudes docentes frente a la equidad de género, destacando que, aunque Nicaragua presenta avances significativos con una reducción del 81% en la brecha de género según el Ranking Global 2022, persisten desafíos culturales y sexismos repetitivos.

La investigación concluye que, pese a las políticas estatales que posicionan al país en lugares destacados a nivel mundial, la desigualdad real entre los seres humanos aún requiere esfuerzos sostenidos para lograr una asociación plena entre hombres y mujeres.

En este contexto, resulta imperativo que el personal docente adopte una predisposición positiva hacia la coeducación en el ámbito áulico. Solo mediante un cambio actitudinal en la enseñanza se podrán romper los techos de cristal y transformar las estructuras sociales tradicionales. Así, la educación se constituye como el eje fundamental para equiparar oportunidades y consolidar una sociedad basada en la justicia y la equidad de género efectiva.

6.2 Objetivos

6.2.1 Objetivo General

Analizar las limitaciones que afectan la equidad de género en el ámbito laboral según los casos denunciados ante el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre del año 2024.

6.2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los tipos de limitaciones relacionadas con la equidad de género presentes en los casos de los trabajadores denunciantes.
2. Examinar cómo estas limitaciones afectan las experiencias laborales de los denunciantes.
3. Determinar los factores que influyen en las experiencias de inequidad de género según los casos denunciados.

6.3. Pregunta central de investigación

¿Cuáles son las principales limitaciones que afectan la equidad de género en el ámbito laboral según los casos denunciados ante el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre de 2024?

6.4 Justificación.

La presente investigación se sustenta en el reconocimiento de que la equidad de género trasciende el ámbito de los principios éticos para consolidarse como un derecho humano fundamental, debidamente consagrado en la Constitución Política de la República de Nicaragua y en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado. Esta investigación se justifica por la necesidad de evaluar si el marco legal vigente se traduce en una protección real para los trabajadores. Al analizar los casos del segundo semestre de 2024, se pone en evidencia la brecha entre la equidad formal (lo que dice la ley) y la equidad sustantiva (lo que ocurre en la realidad laboral).

Estudios previos en la región han señalado que la inequidad laboral se mantiene debido a factores culturales y estructurales arraigados, incluso en contextos donde existen leyes robustas para promover la equidad. Nuestro análisis permitirá identificar vacíos, debilidades procedimentales y barreras culturales que limitan la efectividad del marco jurídico, lo cual es consistente con otros estudios que han demostrado que las políticas de equidad requieren mecanismos de implementación sólidos para generar cambios reales.

En el ámbito académico y doctrina este estudio ofrece a los estudiantes y profesionales del Derecho, este estudio ofrece una perspectiva empírica sobre el Derecho Laboral. A diferencia de los análisis meramente teóricos, esta monografía utilizara datos recientes (2024) para actualizar el estado del arte sobre la equidad de género en el entorno laboral contemporáneo, sirviendo como base para futuras investigaciones sobre políticas públicas de inclusión.

Desde una perspectiva práctica y transformadora, la investigación se orienta a identificar los factores que busca determinar los factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre 2024, los cuales impiden que una denuncia por inequidad llegue a una solución efectiva. Los resultados pueden servir como insumo para proponer protocolos de atención con perspectiva de género o campañas de sensibilización dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores.

A si mismo esta investigación se inserta en la segunda línea de investigación y en la sub línea número 10, Política y Agenda de Investigación e Innovación del Sistema Educativo Nacional la cual enmarca los procesos de transformación del país impulsados por nuestro buen Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) con el propósito de fortalecer las capacidades para investigación científica e innovación. El aporte de este estudio radica en generar evidencia empírica sobre el impacto y las limitaciones que constituye la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo, contribuyendo al debate académico y jurídico sobre la equidad de género y ofreciendo un puente entre teoría y práctica. Además, llena un vacío de conocimiento existente en Nicaragua, donde aún son escasos los trabajos que analizan la brecha entre la equidad formal y la equidad efectiva desde una perspectiva laboral y con base en estudios de casos.

Este proyecto se justifica por su contribución social, académica, jurídica y metodológica. No solo busca analizar los factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales, sino que aspira a generar conocimiento que impulse transformaciones sostenibles hacia una auténtica igualdad y equidad de oportunidades en el ámbito laboral nicaragüense.

6.5 Limitaciones.

6.5.1 Limitación documental y conceptual

La presente investigación enfrenta determinadas limitaciones de carácter documental y conceptual que es necesario reconocer para delimitar con precisión su alcance y la interpretación de sus resultados. Si bien existe producción normativa y bibliográfica en torno a la Ley N.º 648, la mayoría de los estudios disponibles se centran en el principio de igualdad y no en el enfoque de equidad de género, lo que reduce la disponibilidad de análisis jurídicos y empíricos directamente relacionados con esta categoría. Esta situación limita la posibilidad de establecer comparaciones teóricas más amplias y de contar con un sustento conceptual robusto para examinar los factores que inciden en la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales tramitados ante el Ministerio del Trabajo.

6.5.2 Limitación metodológica vinculada al MITRAB

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se ve condicionada por las restricciones en el acceso, actualización y sistematización de la información disponible en el Ministerio del Trabajo (MITRAB). Estas limitaciones inciden en el análisis de los casos laborales correspondientes al segundo semestre de 2024 y reducen la posibilidad de evaluar con mayor precisión los mecanismos de fiscalización y aplicación práctica de la Ley N.º 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. En consecuencia, los hallazgos obtenidos deben interpretarse considerando estas condiciones institucionales y administrativas que inciden en la disponibilidad y calidad de los datos analizados.

6.6 Supuestos básicos.

Los supuestos básicos constituyen las ideas iniciales que orientan el análisis cualitativo y permiten comprender el fenómeno investigado. Para este estudio, se establecen los siguientes:

1. Desconocimiento de la Ley 648 en el ámbito laboral por parte de los trabajadores.
2. Falta de capacitación a los trabajadores por parte de los empleadores.
3. La normativa establece lineamientos claros, pero su implementación varía entre instituciones públicas y privadas, generando diferencias en el cumplimiento de la equidad de género.
4. El MITRAB enfrenta limitaciones administrativas y operativas para garantizar la equidad.

6.7. Categorías, temas y patrones emergentes de la investigación.

Tabla 1

Categorías, temas y patrones emergentes de la aplicación de la Ley 648 en el ámbito laboral

Categorías	Temas emergentes	Patrones emergentes con citas
1. Aplicación normativa de la Ley 648)	- Brecha entre lo que establece la Ley 648 y su implementación. - Aplicación desigual de la ley.	La brecha entre la igualdad legal y la aplicación real es un fenómeno internacional (Alonso Lopez, 2023), evidenciando que priorizar la Igualdad sin diversidad es insuficiente para el crecimiento económico. (Quintana, 2025).
2. Equidad de oportunidades laborales	- Acceso a empleo y ascensos. -Limitación de oportunidades para mujeres.	Persisten barreras estructurales que restringen el pleno acceso de las mujeres a oportunidades laborales (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024). Las disparidades de género son reflejo de prácticas discriminatorias que limitan el desarrollo profesional y salarial (Galecio, 2024)
3. Barreras socioculturales	- Machismo y estereotipos de género - Carga desigual del trabajo de cuidados.	Se mantienen patrones socioculturales como el machismo y la discriminación por sexo, que limitan el ejercicio pleno de los derechos reconocidos por Ley 648 (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021) La reproducción de roles tradicionales afecta la participación equitativa en espacios laborales y organizativos (Sandoval Perez & Mendoza Obando, 2021).

Categorías	Temas emergentes	Patrones emergentes con citas
4. Cumplimiento institucional del MITRAB	- Limitaciones administrativas. - Falta de sistematización de casos.	El MITRAB enfrenta limitaciones operativas y de acceso a información, lo que afecta la fiscalización efectiva de la Ley 648 (observado en tus propias limitaciones metodológicas) La implementación varía entre instituciones y carece de mecanismos sólidos para garantizar igualdad real (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021)
5. Conocimiento y apropiación de la Ley 648	- Desconocimiento normativo. - Limitado uso de mecanismos de denuncia.	El grado de conocimiento de la Ley 648 es bajo, dificultando su aplicación y reduciendo la capacidad de defensa de derechos laborales (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021). - La falta de formación continua reproduce prácticas laborales que contradicen el marco jurídico.
6. Manifestaciones de discriminación laboral	- Discriminación directa e indirecta. - Trato desigual y exclusión	Persisten prácticas discriminatorias que, aunque aparentemente neutrales, favorecen a ciertos grupos sobre otros (Galecio, 2024). Las mujeres continúan enfrentando desigualdad salarial y menor acceso a ascensos y trato diferenciado (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024)
7. Vacíos, ambigüedades y debilidades de la Ley 648	- Conceptos amplios o imprecisos. - Falta de mecanismos claros de implementación.	La Ley 648 presenta vacíos analíticos, especialmente en la distinción entre igualdad y equidad, limitando su aplicación práctica (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021) La ausencia de parámetros claros dificulta evaluar su cumplimiento, fenómeno identificado también en estudios recientes (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024)

Nota. Elaboración Propia.

7. Perspectivas teóricas

El presente capítulo establece el fundamento conceptual y doctrinal indispensable para evaluar las limitaciones en la aplicación de la Ley N.º 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, en el ámbito laboral nicaragüense. Para comprender el alcance real de la legislación nicaragüense en materia de género, es crucial examinar su aplicación práctica en contextos específicos. En este sentido, un estudio fundamental que aborda la efectividad de la Ley N.º 648 en el ámbito local es la tesis titulada *Análisis jurídico de la Ley N.º 648 Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades*, investigada por (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021) quienes señalan que “la persistencia de la discriminación y la segregación” aún limita su implementación.

Por esta razón, la temática de la empleabilidad y la igualdad de oportunidades laborales, tal como es abordada en el estudio *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*, realizado por (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024), exige una mirada que trascienda el mero cumplimiento declarativo de la norma. El eje central de este estudio radica en la distinción entre igualdad de género y equidad de género. Se sostiene que la limitación de la Ley 648 no reside en lo que prohíbe logrando la igualdad formal, sino en lo que no obliga a implementar, fallando en la equidad y en la corrección de desventajas históricas y estructurales. Esta insuficiencia normativa explica el mantenimiento de los patrones de segregación laboral identificados en la investigación.

A través de la revisión del Estado del Arte, basada en la síntesis de siete (7) documentos clave, y la adopción de perspectivas teóricas específicas, este capítulo proporciona la lente analítica necesaria para interpretar los hallazgos documentales y los casos atendidos por el MITRAB, sustentando la necesidad de ajustes que trasciendan la simple declaración de derechos.

7.1 Estado del arte

El presente análisis tiene como propósito establecer el Estado del Arte de la Ley 648 y la equidad laboral, identificando las brechas teóricas, metodológicas y empíricas existentes entre la normativa y su aplicación real. Con el fin de garantizar el rigor y la pertinencia de la revisión, esta sección sintetiza un cuerpo documental compuesto por siete (7) documentos clave. La revisión se enfoca en literatura reciente (2020-2025) y se organiza en tres momentos analíticos para un abordaje integral del problema:

La literatura internacional establece consistentemente que la mera existencia de un marco legal de igualdad (Igualdad Formal) es insuficiente para erradicar el sexismo y la discriminación en la práctica. La Insuficiencia Legal Regional se ha documentado en diversos contextos; por ejemplo, el estudio de (Alonso Lopez, 2023) en España y Ecuador demostró que, a pesar de marcos normativos sólidos, persisten las estructuras patriarcales y la desigualdad vivida, lo cual se atribuye a la implementación tardía de políticas de Equidad.

Esta evidencia soporta la Crítica al Enfoque Formal de la Ley 648. Al centrarse en la igualdad formal, la Ley presenta vacíos y ambigüedades en la distinción con la Equidad. La ausencia de mecanismos obligatorios de implementación que corrijan las desventajas estructurales limita la efectividad real de la norma, sustentando así el Patrón 1 (Insuficiencia del Enfoque Formal) que guía esta investigación.

La implementación de la Ley 648 a nivel local ha sido desigual, según lo documentado por (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021), quienes evidenciaron las brechas entre el marco normativo y su aplicación práctica en instituciones públicas. Esta problemática se agrava por el limitado rol del ente fiscalizador. Las debilidades institucionales, incluyendo las limitaciones administrativas y la falta de sistematización de los casos laborales, afectan directamente la capacidad del Ministerio del Trabajo (MITRAB) para fiscalizar efectivamente la ley. Asimismo, la falta de efectividad de los mecanismos de protección (Poca Apropriación de la Normativa). El limitado conocimiento de la Ley 648 por parte de los sujetos de derecho dificulta su aplicación y reduce la capacidad de defensa, lo cual es un factor clave en la inercia de las prácticas discriminatorias (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021)

La literatura regional y nacional confirma que la desigualdad de género se mantiene debido a factores culturales y estructurales. (Uriza Quintana & Molina Gutierrez, 2024) y (Quintana, 2025) confirman la Segregación Vertical, señalando que persisten barreras estructurales que restringen el pleno acceso de las mujeres a oportunidades laborales y a puestos de alta jerarquía, intensificándose la desigualdad en las esferas de toma de decisiones.

A nivel de la práctica cotidiana, las manifestaciones de discriminación son un desafío continuo. (Galecio, 2024) identifican que prácticas aparentemente neutrales perpetúan la segregación y limitan el desarrollo profesional y salarial. A nivel local, los patrones socioculturales como el machismo limitan el ejercicio pleno de los derechos (Olivas Castro & Carrasco Obando, 2021), evidenciándose en la reproducción de roles tradicionales y el predominio masculino en espacios organizativos (Sandoval Perez & Mendoza Obando, 2021).

7.1.1 Brechas

1. Brecha entre norma y práctica: La Ley 648 establece equidad legal, pero su aplicación real no garantiza Equidad efectiva.
2. Limitaciones en acceso y equidad laboral: Las mujeres enfrentan obstáculos estructurales para acceder a empleo, ascensos y desarrollo profesional.
3. Barreras socioculturales: Machismo, estereotipos de género y la carga desigual del trabajo de cuidados dificultan la participación plena de las mujeres.
4. Cumplimiento institucional insuficiente: El MITRAB tiene limitaciones operativas y falta de sistematización de casos, lo que debilita la fiscalización de la ley.
5. Desconocimiento y escaso uso de la ley: Bajo conocimiento de la Ley 648 y limitado uso de mecanismos de denuncia reduce la defensa de los derechos laborales.
6. Discriminación laboral: Persisten prácticas directas e indirectas que generan trato desigual, exclusión y menor acceso a salarios y ascensos.
7. Vacíos y ambigüedades legales: La ley contiene conceptos imprecisos y carece de mecanismos claros de implementación, dificultando su aplicación y evaluación.

La revisión de la literatura publicada entre 2020 y 2025 evidencia que, si bien la Ley N.º 648 reconoce la igualdad de derechos y oportunidades en el plano formal, su impacto en la equidad laboral continúa siendo limitado. Los estudios coinciden en señalar una brecha persistente entre el contenido normativo y su aplicación práctica, resultado de debilidades institucionales, escaso conocimiento de la ley por parte de las trabajadoras y la permanencia de patrones socioculturales

que reproducen la desigualdad de género. Asimismo, la ausencia de mecanismos claros de implementación y fiscalización reduce la efectividad de la norma. En conjunto, la evidencia demuestra que la igualdad formal establecida por la Ley 648 no se traduce en una Equidad efectiva en el ámbito laboral nicaragüense.

7.2 Perspectivas teóricas asumidas.

Para el análisis de la Ley 648 y la equidad laboral, esta investigación adopta un enfoque teórico que combina teorías de la justicia de género, la sociología de la desviación y los enfoques estructurales. Cada perspectiva proporciona un marco analítico que permite interpretar tanto la letra de la norma como las barreras culturales, institucionales y organizativas que limitan su aplicación efectiva.

7.2.1 Teoría de Igualdad y Equidad de Género

Esta perspectiva es fundamental para la tesis principal de la monografía, basada en los trabajos de (Almeida Sánchez & Arévalo Serrano, 2021) Distingue entre Igualdad Formal (trato igual ante la ley) y Equidad Sustantiva (medidas correctivas que compensan las desventajas estructurales).

Fundamento Ético y Crítico: La perspectiva de género siempre ha tenido una dimensión ética explícita, buscando cuestionar y acabar con la injusticia que han padecido las mujeres durante siglos. La subordinación y la exclusión son manifestaciones de desigualdad que requieren transformación social.

Esta teoría se analiza la Ley 648 bajo este estándar, donde la mera igualdad declarada es insuficiente. La necesidad de priorizar la equidad se justifica en el entorno laboral para impulsar la inclusión de grupos vulnerables y el crecimiento económico.

7.2.2 Teoría del Etiquetamiento

El trabajo seminal de (López Blandón, 23-10-2024) en la sociología de la desviación postula que los individuos pueden ser estigmatizados por características sociales, generando efectos de exclusión y limitación de oportunidades.

En este estudio, la teoría del etiquetamiento permite comprender: Cómo los prejuicios culturales y organizacionales (como el estigma asociado a la maternidad) refuerzan la discriminación laboral, incluso cuando la Ley 648 prohíbe explícitamente la discriminación formal. Facilita analizar la persistencia de barreras socioculturales que afectan la integración laboral efectiva.

7.2.3 Enfoque Estructural de Discriminación Laboral

Esta perspectiva, reforzada por estudios contemporáneos (Arce, 2025), señala que la discriminación laboral no se limita a actos individuales. Fundamento: La desigualdad está incrustada en las estructuras organizativas y en las prácticas rutinarias, lo que Acker denomina "organizaciones de género" (Gendered Organizations). Esto se manifiesta en estereotipos que impiden la igualdad de oportunidades y que afectan el desarrollo profesional y salarial. Esta teoría permite examinar cómo las organizaciones y el mercado laboral reproducen segregación vertical (Techo de Cristal) y horizontal, a pesar de la existencia de leyes de igualdad.

7.2.4. Perspectiva Crítica y Normativa (Justicia de Reconocimiento)

Basada en la crítica feminista al derecho y las políticas de justicia social (Ezquerro, 2023) , esta perspectiva evalúa la ley con un estándar superior al de su mero cumplimiento. Fundamento Crítico: El análisis crítico de la justicia de género evidencia la insuficiencia de la Ley 648 al centrarse en un paradigma distributivo que se enfoca únicamente en la distribución de bienes. Necesidad del Reconocimiento: Siguiendo la crítica de (Ezquerro, 2023) , esta perspectiva amplía la justicia para incluir el reconocimiento y las capacidades (Arce, 2025) , con el fin de captar la complejidad de los contextos sociales donde se producen injusticias.

7.2.5 Conceptos claves

- **Igualdad de Género:** Es el principio jurídico que establece que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera ante la ley (Igualdad Formal). La Ley 648 garantiza este principio al prohibir explícitamente la discriminación directa y garantizar el mismo punto de partida para hombres y mujeres.
- **Equidad de Género:** Es el principio de justicia distributiva que exige el uso de medidas diferenciadas y correctivas para compensar las desventajas estructurales y alcanzar un resultado final justo (Igualdad Sustantiva).
- **Discriminación laboral:** Práctica o conducta que consiste en tratar de manera desigual o desfavorable a una persona en el ámbito del trabajo, por razones de género u otra condición protegida, afectando su acceso, permanencia, condiciones, oportunidades o desarrollo profesional

- **Discriminación directa:** Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra por motivos de género, estado civil u otra característica protegida, en condiciones comparables (ej. pagar menos a una mujer que a un hombre por el mismo puesto). Es la forma más visible y prohibida explícitamente por la Ley 648.
- **Discriminación indirecta:** e manifiesta a través de prácticas aparentemente neutrales que generan un impacto desproporcionado sobre un género (ej. requisitos de contratación que favorecen a un género sobre otro). Este tipo es más sutil y persiste en estructuras culturales.
- **Segregación Vertical:** Dificultad de las mujeres para acceder a puestos de alta jerarquía y toma de decisiones, a pesar de su cualificación. Es la barrera invisible (conocida como "Techo de Cristal") que impide que las mujeres suban en la escala jerárquica, quedando concentradas en los niveles intermedios o bajos de la organización
- **Segregación Horizontal:** Se refiere a la concentración de mujeres en ciertos sectores o tipos de trabajo considerados tradicionalmente "femeninos", los cuales suelen estar peor remunerados y menos valorados socialmente.

8. Metodología

Con el propósito de asegurar la coherencia metodológica entre los objetivos de la investigación y el proceso de recolección y análisis de datos, se presenta la matriz de operacionalización de variables. De este modo, la matriz facilita la identificación de los aspectos esenciales vinculados con la equidad de género en el ámbito laboral y posibilita evaluar su aplicación en los casos gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre de 2024. Además, orienta el diseño del instrumento de investigación y el tratamiento de los datos, garantizando un enfoque sistemático y riguroso en el análisis de los resultados.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional en el estudio	Dimensiones principales	Indicadores propuestos	Escala de medición
Conocimiento Normativo Ley 648	Norma que garantiza la igualdad de derechos y oportunidades en la vida económica y laboral.	Nivel de conocimiento y manejo de la Ley 648 por parte de trabajadores y empleadores involucrados en los casos.	Conocimiento de la Ley; Capacitación laboral.	Conocimiento de obligaciones derivadas de la Ley 648; Existencia de políticas internas en las empresas	Likert 1–5
Ámbito laboral	Espacio de relaciones de trabajo donde se concretan derechos, deberes y condiciones de empleo.	Características de las prácticas de contratación, remuneración y condiciones de trabajo en empresas y entidades sometidas a la Ley 648.	Contratación; remuneración; condiciones de trabajo.	Criterios usados para contratar; igualdad salarial por igual trabajo; existencia de reglamentos internos; acceso a capacitación y ascensos.	Likert 1–5
Equidad de Género laboral (Variable Dependiente)	Principio de justicia distributiva para alcanzar la igualdad sustantiva mediante medidas correctivas.	Grado de aplicación de la igualdad de trato y oportunidades en las denuncias gestionadas por el MITRAB en el 2do semestre 2024.	Trato igualitario; Condiciones de trabajo; No discriminación	Tipología de denuncias (brecha salarial, acoso, despido); Resolución de conflictos con enfoque de género.	Likert 1-5
Equidad de oportunidades laborales	Principio de igualdad real en el acceso, permanencia y promoción en el empleo sin discriminación por sexo u otras condiciones.	Grado en que mujeres y hombres acceden a empleo, capacitación, ascensos y beneficios en igualdad de condiciones en los centros de	Acceso al empleo; desarrollo profesional; trato igualitario.	Puestos hombres / mujeres, acceso igualitario participación en concursos vacantes, capacitaciones y percepción de trato y salario equivalente por trabajo igual.	Likert 1–5

Gestión de Casos Laborales	Situaciones concretas de conflictos o demandas vinculadas a la igualdad regulada por ley.	Registro y análisis de los expedientes y resultados de las mediaciones en el MITRAB durante el periodo de estudio.	Tipología de resultados; Órganos intervinientes.	Número de casos conciliados; Aplicación de la Ley 648 en las actas de resolución; Tiempos de respuesta	Likert 1-5
Factores del Entorno	Situaciones que influyen en las experiencias de inequidad según los casos denunciados.	Identificación de diferencias en el cumplimiento de la equidad según el tipo de institución.	Sector de procedencia; Cultura organizacional.	Diferencias entre sector público y privado; Influencia de estereotipos de género en el ambiente laboral.	Likert 1-5
Oportunidades laborales	Posibilidades reales de acceder a un empleo, mantenerlo y progresar en la carrera laboral bajo condiciones de Equidad.	Disponibilidad y acceso efectivo de mujeres y hombres a ofertas de empleo, plazas, promociones y beneficios en las instituciones analizadas, conforme al marco de la Ley 648.	Acceso a empleo; estabilidad; promoción y beneficios.	Número de convocatorias abiertas a ambos sexos sin restricciones; porcentaje de mujeres/hombres contratados; tasa de promociones; acceso igual a prestaciones y beneficios.	Likert 1-5
Gestión Institucional y Normativa (Variable Interviniente)	Factores de mediación que determinan el éxito o fracaso de la equidad.	Análisis del ejercicio de la potestad administrativa del MITRAB para materializar los principios de la Ley 648 en resoluciones y actas de cumplimiento	Aplicabilidad de la Ley 648. Eficacia de la Tutela Administrativa.	Claridad en conceptos de la Ley para su aplicación administrativa	Likert 1-5

Nota. Elaboración Propia

8.1. Enfoque cualitativo asumido y su justificación.

La presente investigación se adscribe al enfoque cualitativo, según (Hernández-Sampieri, 2024) “El enfoque cualitativo busca comprender los fenómenos en su entorno natural.”. Resulta idóneo para analizar la complejidad de las relaciones laborales y la eficacia de la Ley N.º 648 en el MITRAB. Este enfoque no se limita a la cuantificación de denuncias, sino que busca comprender e interpretar los significados, percepciones y experiencias de los sujetos de derecho frente a las limitaciones de la equidad de género. El enfoque cualitativo permite profundizar en los factores socioculturales y las barreras institucionales que los datos estadísticos por sí solos no logran explicar.

La justificación de este enfoque radica en la naturaleza del fenómeno investigado: la brecha entre la igualdad formal y la equidad sustantiva. El análisis cualitativo es la vía más efectiva para identificar los patrones de discriminación, los estereotipos de género y las deficiencias procedimentales presentes en la gestión de casos del segundo semestre de 2024. Esto garantiza un estudio que trascienda la superficie normativa, permitiendo una evaluación crítica de la tutela administrativa del MITRAB y la generación de conocimiento que responda a las realidades fácticas de los trabajadores en Managua.

8.2. Muestra teórica y sujetos del estudio

Para definir la Muestra Teórica de nuestra investigación cualitativa, no buscamos una representatividad estadística (cantidad), sino una representatividad sustantiva (calidad y profundidad de la información). En nuestro caso, los sujetos deben ser aquellos que interactúan directamente con la aplicación de la Ley 648 en el MITRAB.

La presente investigación emplea un muestreo de tipo no probabilístico e intencional, bajo el concepto de muestra teórica. Esta selección se fundamenta en la relevancia de los sujetos para aportar información significativa sobre los factores que limitan la equidad de género, priorizando aquellos perfiles que han vivenciado o gestionado el proceso administrativo laboral ante el Ministerio del Trabajo en Managua durante el segundo semestre de 2024.

Los sujetos del estudio se categorizan en tres grupos clave para obtener una visión tripartita del fenómeno:

1. Trabajadores denunciantes: Sujetos de derecho que presentaron denuncias por inequidad, discriminación o brechas de género, cuyas experiencias permiten identificar las barreras fácticas y el impacto de la desigualdad sustantiva.
2. Funcionarios del MITRAB (Inspectores y Conciliadores): Actores institucionales encargados de la tutela administrativa, cuyo testimonio es vital para determinar las limitaciones operativas y la interpretación técnica de la Ley 648 en el ejercicio de sus funciones.
3. Representantes o Asesores Legales: Profesionales del Derecho que intervienen en los casos gestionados, quienes aportan una perspectiva técnica sobre las ambigüedades normativas y los obstáculos procedimentales detectados en la gestión de conflictos laborales de género.

8.3. Métodos y técnicas de recolección de datos utilizados.

- Entrevista semiestructurada: Se realizarán entrevistas dirigidas a los sujetos de estudio (funcionarios, abogados y/o trabajadores). Al ser semiestructuradas, permiten mantener un hilo conductor basado en las variables de la investigación, pero con la flexibilidad necesaria para profundizar en percepciones sobre machismo, estigmas y barreras institucionales. Se diseñará una Guía de Entrevista basadas en las dimensiones de la tabla de operacionalización de variables. (ver Anexo 2. Guía de Entrevista Semiestructura)
- Observación No Participante: De ser posible el acceso a las instalaciones, se aplicará esta técnica durante las jornadas de atención al público en el MITRAB-Managua, con el fin de observar la dinámica de atención y el acceso de las mujeres a los servicios de inspección laboral.
- Revisión documental: Se aplicará el método teórico-jurídico para el análisis exhaustivo de expedientes y actas de conciliación emitidas por el MITRAB, permitiendo contrastar la norma (Ley 648) con la resolución administrativa de los casos. Esta técnica se aplicará para el estudio exhaustivo de las fuentes primarias de información. Consistirá en la revisión de:

Expedientes y Actas de Conciliación: Análisis de una muestra de resoluciones emitidas por el MITRAB durante el segundo semestre de 2024 para identificar cómo se fundamenta jurídicamente la equidad de género.

Marco Normativo: Revisión crítica de la Ley N.º 648 y el Código del Trabajo. Se utilizará una Ficha de Análisis Documental para sistematizar los datos extraídos de los expedientes (tipología de la denuncia, base legal citada y resolución final).

8.4 Criterios de calidad aplicados: credibilidad, confiabilidad y triangulación

Para garantizar el rigor científico y la validez de los hallazgos en esta investigación, se aplicarán los criterios de calidad propios del enfoque cualitativo propuestos por Hernández-Sampieri (2014).

Credibilidad (Valor de verdad): Este criterio se refiere a la capacidad de los investigadores para captar el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes sin distorsiones. Para lograrlo, se realizará una estancia prolongada en el campo (en este caso, el seguimiento a los procesos en el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre de 2024) y se llevará a cabo la revisión de los hallazgos con los informantes para asegurar que las interpretaciones reflejen fielmente su realidad laboral y jurídica.

Confiabilidad (Dependencia): La confiabilidad cualitativa se alcanza cuando el investigador proporciona una descripción detallada de los pasos seguidos. Según Hernández-Sampieri, esto implica que otros investigadores podrían seguir la pista de la investigación y llegar a conclusiones similares. Para ello, se mantendrá un registro riguroso de la recolección de datos, las bitácoras de análisis y la sistematización de las fichas de revisión documental de los expedientes del MITRAB.

Triangulación: Es el proceso de utilizar diferentes fuentes y métodos para validar la información. En este estudio, se aplicará una triangulación de datos y métodos, cruzando la información obtenida de tres vías:

- **Fuentes primarias:** Las voces de los trabajadores y funcionarios obtenidas mediante las entrevistas semiestructuradas
- **Fuentes secundarias:** La revisión documental de expedientes administrativos y actas de conciliación.
- **Marco Normativo:** El contraste de los datos empíricos frente a lo establecido en la **Ley N.º 648**.

Este cruce de información permite reducir los sesgos individuales y fortalecer la consistencia de los factores identificados como limitantes para la aplicación efectiva de la equidad de género.

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

El procesamiento de la información se llevará a cabo de manera sistemática para garantizar que los datos recolectados se transformen en hallazgos científicos coherentes. Para la organización y procesamiento de la información, se utilizará el software estadístico **SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)**.

- **Organización y codificación de datos:** Una vez finalizada la recolección mediante las entrevistas y la revisión de expedientes del MITRAB, los datos se clasificarán según las categorías de análisis (dimensión normativa, barreras socioculturales y gestión institucional). Se asignarán códigos numéricos a las respuestas y variables identificadas para su correcta entrada en el software SPSS.
- **Procesamiento en SPSS:** A través del software, se realizará un análisis de las variables sociodemográficas y de los patrones detectados en las actas de conciliación del segundo semestre de 2024. Esto permitirá generar tablas de frecuencias y gráficos que ilustren, por ejemplo, la recurrencia de ciertos tipos de discriminación o el nivel de conocimiento de la Ley 648 entre los sujetos estudiados.
- **Análisis de contenido y sistematización:** Tras obtener los resultados estadísticos del SPSS, se procederá al análisis de contenido analítico. Según Hernández-Sampieri, este método permite interpretar los datos dentro de su contexto. Los resultados cuantitativos del SPSS se triangularán con los testimonios cualitativos de las entrevistas para explicar no solo "cuántas" veces ocurre un fenómeno, sino el "por qué" de las limitaciones en la aplicación de la equidad de género.
- **Interpretación y síntesis:** Finalmente, la información procesada se contrastará con el marco teórico y la normativa vigente (Ley 648 y Código del Trabajo). Este proceso permitirá identificar las brechas finales entre la teoría jurídica y la práctica administrativa observada en los casos gestionados por el Ministerio del Trabajo, facilitando la construcción de las conclusiones y recomendaciones de la monografía.

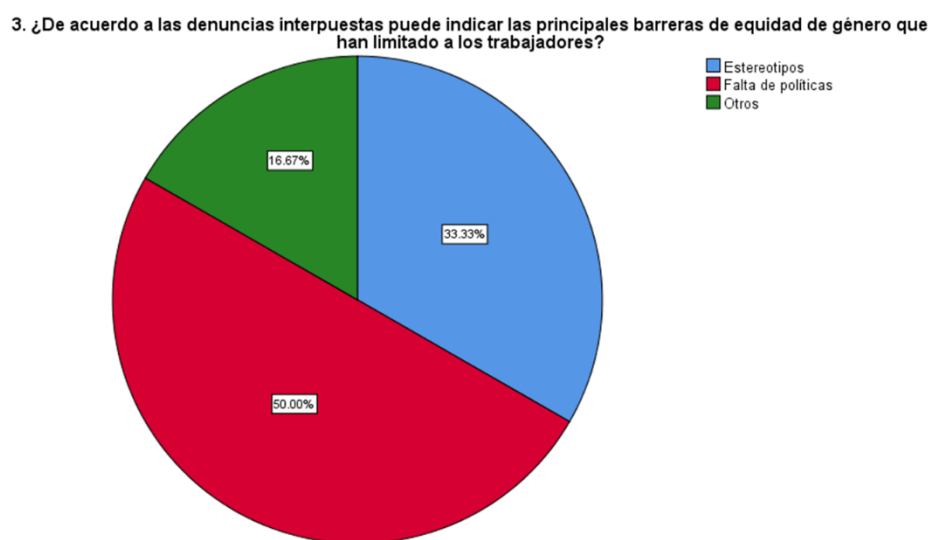
9. Discusión de resultados

El desarrollo del presente trabajo monográfico se basó en análisis de revisión documental, principalmente de resoluciones emitidas por el MITRAB, en el ámbito de la igualdad de género, así como entrevistas a fuentes primarias y secundarias referentes a la problemática en estudio, Como resultado de los esfuerzos investigativos se presenta el siguiente análisis por objetivos:

Los resultados obtenidos tras aplicar la metodología descrita, organizados según los objetivos específicos:

- Identificación de limitaciones (Objetivo 1): Los resultados permiten identificar con claridad las barreras principales: la falta de políticas internas en las empresas y la persistencia de estereotipos. Esto cumple con el propósito de clasificar los obstáculos que enfrentan las mujeres, quienes representan el 100% de los denunciantes en la muestra.

Ilustración 1 Principales barreras de equidad de género que han limitado a los trabajadores



- Efecto en las experiencias laborales (Objetivo 2): El estudio determina de forma unánime que estas limitaciones se traducen en una baja productividad para los denunciantes. Esto evidencia que la inequidad no es solo un problema legal, sino que tiene un impacto tangible en el desempeño y bienestar laboral.

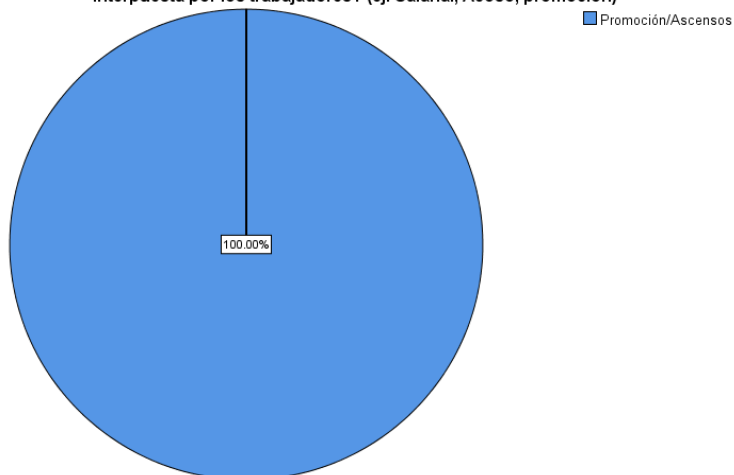
Ilustración 2 Cómo las limitaciones afectan las experiencias laborales de los denunciantes



- Factores que influyen en la inequidad (Objetivo 3): Se identifican factores culturales y personales/económicos como los principales motores que perpetúan la situación. El análisis de los resultados muestra que la discriminación en la promoción y ascensos (segregación vertical) es la forma más recurrente de inequidad en el periodo estudiado.

Ilustración 3 Tipos de discriminación por recurrente en los casos de denuncias interpuesta por los trabajadores.

4. ¿Qué tipos de discriminación por falta de Equidad de Género ha sido recurrente en los casos de denuncias interpuesta por los trabajadores? (ej. Salarial, Acoso, promoción)

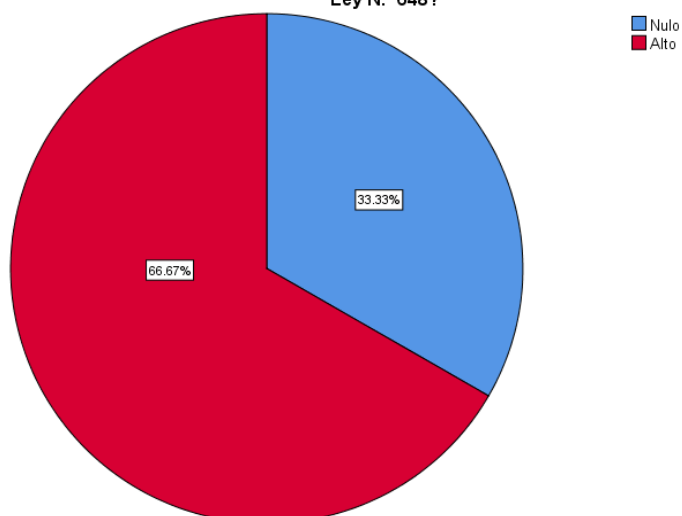


Con respecto a los Supuestos Básicos, Al contrastar los supuestos planteados en la sección 6.6 de la tesis con los datos recolectados, se observa lo siguiente:

- Sobre el desconocimiento de la Ley 648: El supuesto planteaba un desconocimiento generalizado. Sin embargo, los resultados son contradictorios: mientras algunos informantes reportan un nivel "Nulo", la mayoría percibe un conocimiento "Alto". Esto sugiere que el problema podría no ser la ignorancia de la ley, sino su aplicación efectiva.

Ilustración 4 Conocimiento del contenido y los alcances de la Ley N.º 648 por parte de trabajadores y empleadores

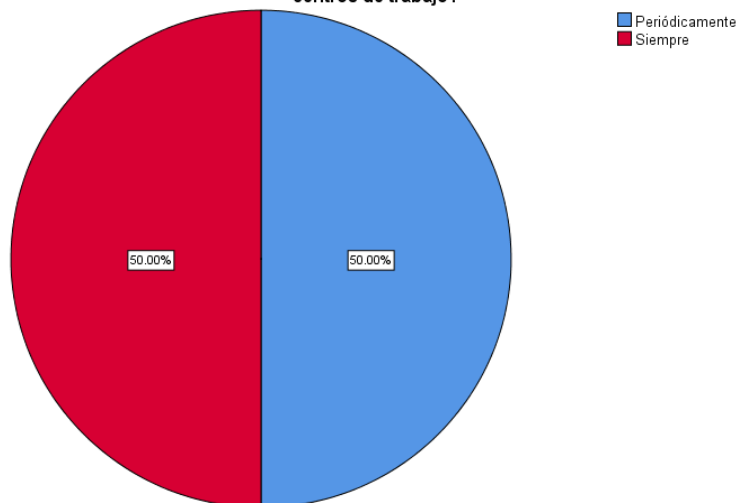
2. ¿Qué tanto considera usted que los trabajadores y empleadores conocen el contenido y los alcances de la Ley N.º 648?



• Sobre la falta de capacitación: Este supuesto es refutado por la evidencia de campo. Los entrevistados indicaron que los empleadores brindan capacitaciones sobre equidad de género de forma "Siempre" o "Periódicamente". Esto indica que las charlas o talleres no son suficientes para eliminar las barreras estructurales o los estereotipos.

Ilustración 5 Capacitaciones periódicas sobre equidad de género en los centros de trabajo

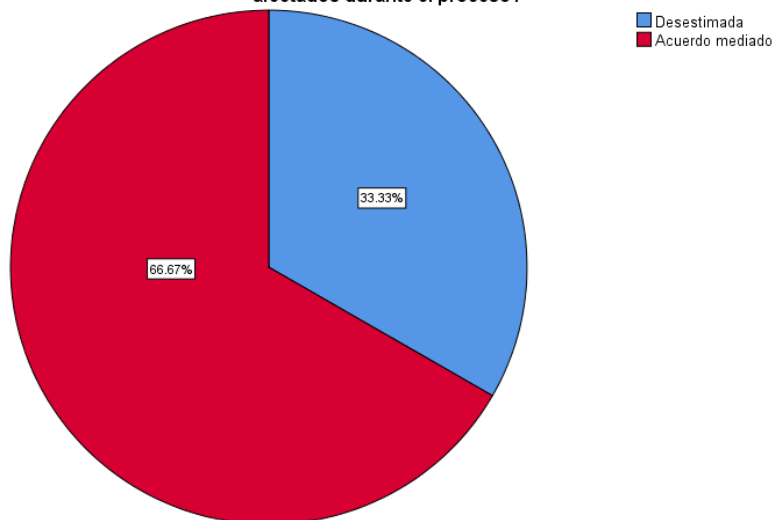
8. En su experiencia, ¿los empleadores brindan capacitaciones periódicas sobre equidad de género en los centros de trabajo?



- Sobre la implementación institucional y el MITRAB: Los supuestos indicaban que la implementación varía entre instituciones y que el MITRAB enfrenta limitaciones operativas. Los resultados apoyan esto indirectamente: aunque los denunciantes dicen no enfrentar obstáculos para interponer la denuncia ("Ninguna"), la mayoría de los casos terminan en un acuerdo mediado o son desestimados. Esto refuerza la idea de una "brecha entre la igualdad formal y la equidad sustantiva", donde el proceso administrativo no siempre garantiza una solución transformadora.

Ilustración 6 Resultados de la denuncia de los afectados durante el proceso

6. En los casos de denuncias que ha presenciado, ¿Cuáles fueron los resultados de la denuncia de los afectados durante el proceso?



En síntesis, la investigación realizada destaca que las mujeres son quienes reportan con mayor frecuencia incidentes relacionados con la brecha salarial y la dificultad para obtener ascensos. Los registros subrayan que factores culturales y económicos perpetúan estas disparidades, afectando negativamente la productividad de los empleados involucrados. A pesar de que se imparten capacitaciones, muchas quejas concluyen en acuerdos mediados o son desestimadas por la autoridad. Los supuestos iniciales sobre la "falta de capacitación" deben ser

ajustados en las conclusiones finales de la tesis, ya que la realidad observada en el segundo semestre de 2024 sugiere que la capacitación existe, pero no está logrando romper los techos de cristal ni cerrar.

10. Referencias

López Blandón, I. Y. (23-10-2024). *Protección de la maternidad en Nicaragua y Centroamérica*

(Vol. 5). Nicaragua y Centroamerica. Retrieved 16 de Diciembre de 2025, from

<https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/205>

Moran Flores, G. J. (2024). *Análisis FODA (proceso de Inclusión) de una persona con*

discapacidad motora (parálisis cerebral cuadriparesia) en una empresa de Comunicación

en el II semestre 2023. Managua, Nicaragua: UNIVERSIDAD UCC. Retrieved 16 de

dieciembre de 2025, from

<https://repositorio.ucc.edu.ni/1454/1/trabajo%20German%20Ultima%20version%20%281%29.pdf>

Almeida Sánchez, M., & Arévalo Serrano. (2021). *POLÍTICA FISCAL CON ENFOQUE DE*

GÉNERO en los países del Sistema de Integración Centroamericana. El Salvador, C.:

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

Retrieved 16 de diciembre de 2025, from [https://cosefin.org/wp-](https://cosefin.org/wp-content/uploads/2024/05/Politica-Fiscal-con-enfoque-de-genero-SICA.pdf)

[content/uploads/2024/05/Politica-Fiscal-con-enfoque-de-genero-SICA.pdf](https://cosefin.org/wp-content/uploads/2024/05/Politica-Fiscal-con-enfoque-de-genero-SICA.pdf)

Alonso Lopez, I. D. (2023). *Igualdad y Equidad de Genero en la Universidad de Guayaquil*.

España, España-Ecuador: UNIVERSIDAD DE ALMERIA. Retrieved 02 de DIC de 2025, from <https://proyectosluzcasanova.org/igualdad-real-vs-igualdad-formal/#:~:text=La%20igualdad%20formal%20se%20refiere,la%20equidad%20en%20la%20pr%C3%A1ctica>

Arce, M. E. (2025). El análisis organizacional desde el enfoque de la igualdad de género.

Cuestiones de Sociología, 32.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.19543/pr.19543.pdf

Cob Barboza, J. P. (2024). *Condiciones de salud y bienestar asociadas a la formalidad e*

informalidad. Costa Rica, Costa Rica: Universidad Nacional (Costa Rica). Retrieved 16

de Diciembre de 2025, from <https://repositorio.una.ac.cr/items/2da14007-7a84-4be6-a09b-0d19d1ab4206>

Ezquerro, C. (2023). El paradigma distributivo de justicia: Límites, críticas y perspectivas

ampliadas. *Vol. 5, Núm. 14 (Septiembre - Diciembre 2023)*.

<https://journal.dialektika.org/ojs/index.php/logos/article/view/108>

Galecio, Z. (2024). Discriminación laboral y equidad de género en el lugar de trabajo. *Vol. 7,*

Núm. Especial 3 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.51736/tf4xck16>

Gutiérrez Maradiaga, L. L., & Martínez Pérez, M. A. (2022). *Estudio comparativo sobre la*

situación de género en la Universidad Nacional. LEON. NICARAGUA: UNAN LEON.

Retrieved 16 de DICIEMBRE de 2025, from

<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9489/1/250704.pdf>

Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2024). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

NICARAGUA, A. N. (2008). Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. *LA GACETA*. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2008). Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. *La Gaceta*, Diario Oficial No. 51 del 12 de marzo de 2008. <https://www.cse.gob.ni/es/documentos/marco-juridico-vigente/ley-648-ley-de-igualdad>

NICARAGUA, A. N. (2025). CONSTITUCION POLITICA DE NICARGUA. *LA GACETA*, 72. Retrieved 16 de DICIEMBRE de 2025, from Poder Legislativo de la República de Nicaragua. (2025). Constituci <https://cse.gob.ni/es/documentos/marco-juridico-vigente/constitucion-politica-de-la-republica-de-nicaragua>

Olivas Castro, J. d., & Carrasco Obando, S. N. (2021). *Análisis Jurídico de la Ley 648 Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades en su implementación en el municipio de Ciudad Sandino, Urbanización Villa Soberna, en el segundo semestre del año 2020*. Managua, Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/16753/1/16753.pdf>

Quintana, J. X. (2025). Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos. *Dilemas, Año XII, Publicación #3*.

Rizo Fuentes, F. R. (ENERO-JUNIO de 2023). Actitudes de la docencia hacia la equidad de género, rompiendo el techo de cristal. *COMPROMISO SOCIAL*, 9(9), 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/recoso.v9i9.18577>

Sandoval Perez, K. I., & Mendoza Obando, R. Y. (2021). *Posicionamiento organizacional con enfoque de Género, comunidad en Quinal*. Santa Teresa Carazo, Nicaragua: UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA. Retrieved 01 de DIC de 2025, from <https://repositorio.una.edu.ni/4398/>

Uriza Quintana, T. A., & Molina Gutierrez, E. C. (2024). *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*. Managua, Nicaragua: UNICA. <https://repositorio.unica.edu.ni/237/>

11. Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

Título del estudio: Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre de 2024.

Yo, el abajo firmante, declaro que he sido informado(a) de forma clara y suficiente sobre el propósito y la naturaleza de la investigación mencionada, la cual busca identificar los factores que dificultan la aplicación efectiva de la equidad de género en los procesos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre de 2024. Así mismo, se me ha explicado que:

1. Mi participación es voluntaria, por lo que puedo decidir no participar o retirarme en cualquier momento, sin necesidad de justificar mi decisión y sin que genere ningún perjuicio.
2. La información y datos que brinde será tratada con estricta confidencialidad, garantizando el anonimato del participante y lo utilizarán únicamente con fines académicos.
3. La entrevista podrá ser registrada en audio o mediante notas, exclusivamente para facilitar el análisis de la información. Dichos registros serán eliminados finalizado el estudio.

Habiendo comprendido lo anterior, manifiesto mi consentimiento para participar en la entrevista de manera libre y voluntaria.

Firma del participante: _____

Fecha: _____

Anexo 2. Guía de Entrevista Semiestructurada

1. En su experiencia en los casos recepcionados en el Mitrab que sexo son los que interponen más denuncias por falta de Equidad de Género (hombres o mujeres).
2. ¿Qué tanto considera usted que los trabajadores y empleadores conocen el contenido y los alcances de la Ley N.º 648?
3. ¿De acuerdo a las denuncias interpuestas puede indicar las principales barreras de equidad de género que han limitado a los trabajadores?
4. ¿Qué tipos de discriminación por falta de Equidad de Género ha sido recurrente en los casos de denuncias interpuesta por los trabajadores? (ej. Salarial, Acoso, promoción)
5. ¿cómo estas limitaciones afectan las experiencias laborales de los denunciantes.?
6. En los casos de denuncias que ha presenciado, ¿Cuáles fueron los resultados de la denuncia de los afectados durante el proceso?
7. ¿Cuáles cree que son los principales factores (culturales, institucionales, personales) que perpetúan la inequidad de género en estos casos?
8. En su experiencia, ¿los empleadores brindan capacitaciones periódicas sobre equidad de género en los centros de trabajo?
9. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta una persona al momento de interponer una denuncia por inequidad de género ante el MITRAB?
10. ¿Cuáles son las formas de discriminación más recurrentes que se han presentado en el segundo semestre de 2024 (ej. brecha salarial, acoso, falta de ascensos)?
11. ¿En su experiencia según los casos recepcionados tiene algún aporte que quiera agregar sobre los factores que impiden o que limitan la equidad de género en el trabajo?

Anexo 3. Autorización del Ministerio del Trabajo para realizar la Investigación metodológica.**UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA**

Dirección Académica

10 de febrero 2026

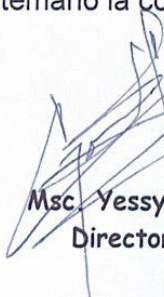
Cra. Johana Flores
Ministra del Ministerio del Trabajo
Su Despacho.

Por medio de la presente se hace constar que las estudiantes **María Concepción Acuña Cardoza (Carné No. 201810020119)** y **Grethel Junieth Castillo Martínez (Carné No. 202110020148)**, cursan el V año de la carrera de Derecho, Sede Doral, ellas se encuentran actualmente cursando la **Forma de Culminación de Estudios** en la **Universidad Central de Nicaragua (UCN)**.

Asimismo, las estudiantes están en proceso de elaboración de su **Monografía**, con el tema: **"Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados en el ministerio del trabajo durante el periodo II semestre 2024"**. que permita fortalecer y desarrollar adecuadamente dicha investigación académica.

Agradecemos de antemano la colaboración brindada.

Atentamente,


Msc. Yessy Galán González
Directora Académica

UCN



CC: Archivo



Autorizada por el CNU en sesión No. 10-98, del 18 de Noviembre de 1998

UCN Campus Central – De los semáforos del Zumen 3c.abajo 1c.alago. Teléfonos: 2279-1351

Anexo 4. Carta de validación para la aplicación de instrumentos de investigación.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARTA DE RESPONSABILIDAD DEL ASESOR CIENTÍFICO

Yo, Jenny Karolina Ruiz Medina, mayor de edad, en pleno goce de mis derechos civiles, actuando en mi calidad de Asesor(a) Científico(a) de la Monografía titulada: Factores que limitan la aplicación efectiva de la equidad de género en los casos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo durante el segundo semestre 2024. desarrollado por los/las estudiantes Grethel Junieth Castillo Martínez y María Concepción Acuña Cardoza de la carrera de Derecho, declaro bajo mi entera responsabilidad lo siguiente:

Que he revisado, orientado y validado técnicamente los **instrumentos de investigación** (encuestas, guías de entrevista u otros) que serán aplicados por los/las estudiantes con el propósito de levantar información necesaria para el desarrollo de la Investigación correspondiente.

Asimismo, **certifico y garantizo** que dichos instrumentos han sido elaborados conforme a los principios éticos de la investigación científica, resguardando la confidencialidad, el respeto, la voluntariedad y los derechos de las personas participantes, y que **no contravienen los reglamentos, normativas internas, lineamientos académicos ni disposiciones vigentes de la Universidad Central de Nicaragua.**

De igual forma, hago constar que los instrumentos de investigación **no vulneran las leyes de la República de Nicaragua**, ni atentan contra el orden jurídico, los derechos fundamentales, la dignidad humana, ni las disposiciones legales relacionadas con la protección de datos, la ética investigativa y el uso responsable de la información.

Asumo la responsabilidad académica y científica sobre el contenido, pertinencia y aplicación de los instrumentos de investigación autorizados, comprometiéndome a brindar el acompañamiento y seguimiento correspondiente durante el proceso de levantamiento de la información.

Para los fines que estime convenientes, firmo la presente en la ciudad de Managua, a los 10 días del mes de Febrero del año 2026.

Atentamente,

Nombre del/de la Asesor(a) Científico(a)

Cargo:

Firma:

Cédula:

Universidad Central de Nicaragua

Tutor Científico
Rafael
001-310377-60525

