

Universidad Católica Redemptoris Mater

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Tesis monográfica para optar al título de Licenciado en Relaciones Internacionales y Comercio Internacional

Evaluación de la participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua

AUTOR(ES)

Mayorquín-Cano, Vanessa Montserrat
Murillo-Largaespada, Claudia Solsireé
Ramírez, Patricia Jael

TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

López-Lacayo, Dulce María
Docente- Especialista en Desarrollo de capacidades para la promoción de exportaciones
<https://orcid.org/0009-0009-0915-9556>

Managua, Nicaragua

20 de junio del 2024

CARTA AVAL TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Por medio de la presente, y en mi calidad de Tutor científico y metodológico, certifico que el trabajo de investigación realizado por Mayorquín-Cano, Vanessa Montserrat, Murillo-Largaespada, Claudia Solsireé, Ramírez, Patricia Jael; cumple con las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo a las y los egresados, reproducir el documento definitivo para su entrega oficial a la facultad correspondiente.

Atentamente,

López-Lacayo, Dulce María
Docente- Especialista en Desarrollo de capacidades para la promoción de exportaciones

dlopez23@unica.edu.ni

Dedicatoria

A Dios, quien nos guio y nos brindó tanto la fuerza como el discernimiento en cada paso de este camino.

Nuestra profunda gratitud y admiración, a nuestros amados padres, cuyo inquebrantable apoyo, sabiduría y constante aliento han sido pilares fundamentales en nuestra travesía académica.

Desde los primeros pasos en nuestra educación hasta este momento de culminación, ustedes han sido nuestra fuente de inspiración y fortaleza, cada sacrificio realizado y cada enseñanza impartida han allanado nuestro camino hacia el éxito, demostrando un amor y dedicación que nos han guiado con firmeza en cada desafío enfrentado.

Este logro también está dedicado a nuestras queridas abuelas, cuya presencia y legado han marcado nuestras vidas de manera inigualable, con su sabiduría acumulada a lo largo de los años, amor incondicional y ejemplo de perseverancia, han enriquecido profundamente nuestra existencia. Nos han brindado la fuerza y la determinación para alcanzar nuestras metas, enseñándonos valiosas lecciones de vida que llevarán por siempre en nuestros corazones.

Su influencia perdura en cada logro alcanzado, inspirándonos a perseguir nuestros sueños con tenacidad y convicción.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de este trabajo de investigación.

En primer lugar, agradecemos a Dios por guiar nuestros pasos y brindarnos fortaleza en cada etapa de este camino académico. Su divina providencia nos ha sustentado y fortalecido, permitiéndonos perseverar y completar esta etapa importante de nuestras vidas.

A nuestros padres, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificios han sido la piedra angular de nuestra formación académica y personal. Su constante aliento y ejemplo de perseverancia nos han guiado a lo largo de este camino académico.

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a nuestras queridas compañeras Yuliana López y Lelia Garcia, su apoyo inquebrantable, motivación constante y colaboración durante nuestra carrera universitaria han sido fundamentales para superar desafíos y alcanzar nuestras metas, por estar presente en cada etapa de este largo camino y por siempre brindarnos su confianza y motivación. Agradecemos su amistad y compañerismo, los cuales han enriquecido enormemente nuestra experiencia académica.

Finalmente, extendemos nuestro sincero reconocimiento nuestra alma mater, Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA) por brindarnos las herramientas, el conocimiento y el entorno propicio para nuestro desarrollo académico y personal. Agradecemos profundamente a todos los maestros que han contribuido con su sabiduría, dedicación y orientación a lo largo de nuestro trayecto académico. En especial, a nuestra tutora Dulce María López.

Estos agradecimientos son un reflejo de la gratitud sincera y profunda que sentimos hacia quienes nos han acompañado y apoyado en este importante logro académico.

Resumen

Este estudio evalúa la participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua, mediante un enfoque cualitativo basado en entrevista. Se seleccionaron seis agencias y se realizaron dos entrevistas por cada una, con el criterio que tres empresas sean lideradas por mujeres y tres por hombres; con el fin de analizar equitativamente los roles de liderazgos que estos manejan y notar las diferencias de género que se presentan.

Asimismo, se indagó el número de mujeres empleadas, se examinaron los roles clave y funciones ocupadas por mujeres y se describen las barreras y limitaciones que impiden su desarrollo laboral en el sector aduanero.

Los hallazgos que indican las mujeres representan aproximadamente el 21% de la fuerza laboral, en comparación con el 79% de los hombres, revelando una significativa disparidad de género. Además, se destaca una notable concentración de mujeres en roles operativos.

En cuanto a las barreras y limitaciones, el 46% de los entrevistados considera que no existen limitaciones impuestas por las empresas, un 31% indicó limitaciones autoimpuestas por las mujeres y un 15% mencionó limitaciones socioculturales y percepción externa. Estos resultados resaltan diversas barreras internas y externas que afectan el desarrollo profesional de las mujeres en el sector aduanero.

En síntesis, la investigación evidencia una participación desigual de la mujer en las agencias aduaneras de Managua, con una menor representación en roles de liderazgo y diversas barreras que limitan su desarrollo laboral.

Palabras Claves: Mujeres, Agencias Aduaneras, Participación Laboral, Funciones.

Abstract

This study evaluates the participation of women in Managua's customs agencies through a qualitative interview-based approach. Six agencies were selected, and two interviews were conducted for each, with the criterion that three companies were led by women and three by men, to analyze the leadership roles, they manage and note the gender differences that are present.

In addition, the number of women employees was investigated, the key roles and functions occupied by women were examined, and the barriers and limitations that impede their labor development in the customs sector were described.

The findings indicate that women represent approximately 21% of the workforce, compared to 79% of men, revealing a significant gender disparity. In addition, a notable concentration of women in operational roles stands out.

In terms of barriers and constraints, 46% of respondents considered that there are no constraints imposed by companies, 31% indicated self-imposed constraints imposed by women, and 15% mentioned socio-cultural constraints and external perception. These results highlight various internal and external barriers that affect the professional development of women in the customs sector.

In summary, the research shows an unequal participation of women in Managua's customs agencies, with less representation in leadership roles and various barriers that limit their professional development.

Keywords: Women, Customs Agencies, Labor Participation, Job functions.

Índice de Contenidos

Introducción	9
Antecedentes y Contexto del Problema	10
Objetivos	16
Pregunta de Investigación	16
Justificación.....	17
Limitaciones	19
Marco Teórico.....	20
Marco Referencial.....	20
Marco Conceptual.....	23
Marco Metodológico.....	32
Tipo de Investigación	32
Muestra Teórica y Sujetos de Estudio	33
Métodos y Técnicas de Recolección de Datos.....	34
Criterios de Confiabilidad y Validez de los Instrumentos	35
Cuadro de Variables.....	36
Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información	36
Resultados y Discusión	38
Número de Mujeres Empleadas en las Agencias Aduaneras	38
Roles claves y funciones de mujeres en agencias aduaneras.....	42
Barreras y Limitaciones que Impiden el Desarrollo Laboral de la Mujer en el Sector	48
Conclusiones.....	54
Recomendaciones.....	56
Referencias.....	57
Anexos.....	61
Anexo A: Instrumento de recopilación de información	61
Anexo B. Consentimiento informado Agencias Aduaneras.....	64
Anexo C: Fotografías durante aplicación de entrevista.....	68
Anexo D. Fotografías del personal en agencias aduaneras	70
Anexo E. Cronograma de actividades	74

Índice de Tablas

Tabla 1. Especificación de Roles y Funciones de personas entrevistadas.....	34
Tabla 2. Cuadro de Variables	36
Tabla 3. Roles Claves y Funciones que desempeñan las mujeres en las agencias aduaneras	46
Tabla 4. Roles Operativos y Funciones que desempeñan las mujeres en las agencias aduaneras	47

Índice de Figuras

Gráfico 1 Crecimiento laboral de las mujeres en las últimas décadas	11
Gráfico 2 Diferencia porcentual de salarios entre hombres y mujeres de Nicaragua en 2003. ..	14
Gráfico 3 Número de mujeres y hombres que laboran en las agencias aduaneras.....	39
Gráfico 4 Porcentaje de participación de mujeres y hombres que laboran en las agencias aduaneras.....	41
Gráfico 5 Porcentaje de participación femenina en roles clave y operativos dentro de las agencias aduaneras.....	42
Gráfico 6 Tipos de barreras y limitaciones que impiden el desarrollo de la mujer en el ámbito aduanero.....	49

Introducción

La participación de las mujeres en roles y puestos de liderazgo dentro de las empresas, incluidas las agencias aduaneras, es fundamental no solo desde una perspectiva de justicia social y equidad de género, sino desde un punto de vista empresarial y económico.

Según el estudio "Women in the Workplace" realizado por Catalyst, una organización global sin fines de lucro que promueve la inclusión de mujeres en entornos laborales ha demostrado que aquellas empresas con una mayor representación de mujeres en cargos directivos experimentan una serie de beneficios tangibles. Estos beneficios van desde un rendimiento financiero superior hasta una mayor capacidad para innovar y adaptarse a los desafíos del mercado. En síntesis, la diversidad de género en posiciones de liderazgo no solo es ético, sino estratégico. (Catalyst, 2020)

La presente investigación aborda la evaluación del nivel de participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua, con el objetivo de identificar los roles y oportunidades que se les brindan a las mujeres en este sector, así como las limitaciones y desafíos que enfrentan en su desarrollo profesional.

Para llevar a cabo esta investigación, de manera integral, se realizó un análisis exhaustivo que se basa en investigaciones previas, estudios relevantes y noticias sobre los avances de las mujeres en el comercio internacional. Este enfoque permitió comprender mejor el panorama general y contextualizar los hallazgos específicos que surgieron del estudio, enfocado en el ámbito aduanero.

A través de entrevistas realizadas durante el proceso investigativo, se analizan las barreras y limitaciones que enfrentan las mujeres en su participación laboral en las agencias aduaneras y en el desarrollo de operaciones logísticas. De la misma manera, se evalúa cómo es valorada la participación de la mujer en la toma de decisiones para una mejor efectividad funcional en el gremio aduanero y comercial.

El impacto de la investigación se centra en medir el nivel de representación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, con la finalidad de comprender la dinámica de género en estas agencias y poder abrir el camino para futuras investigaciones y discusiones que aborden cómo mejorar la inclusión y la igualdad de oportunidades en este importante sector económico.

Antecedentes y Contexto del Problema

Reconocer el papel crucial de las mujeres en el comercio internacional es fundamental en el panorama global contemporáneo. Su participación no solo promueve la equidad de género, sino desempeña un papel vital en el impulso del crecimiento económico y la estabilidad social a nivel mundial. Numerosos estudios y datos recientes respaldan esta afirmación, destacando los beneficios sustanciales que los países obtienen al fomentar la inclusión de las mujeres en el comercio exterior.

Entre estos beneficios se encuentran no solo mayores oportunidades de empleo y salarios más equitativos para las mujeres, sino también un estímulo significativo a la innovación interna, la reducción de la pobreza y una mejora general en la calidad de vida de las comunidades.

En el contexto actual, las mujeres representan más del 50% de la fuerza laboral global, marcando un hito importante hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. Según datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial para el año 2022, las mujeres entre 15 y 64 años ocupaban el 53% de la fuerza laboral mundial, reflejando un aumento constante en su participación económica en las últimas décadas.

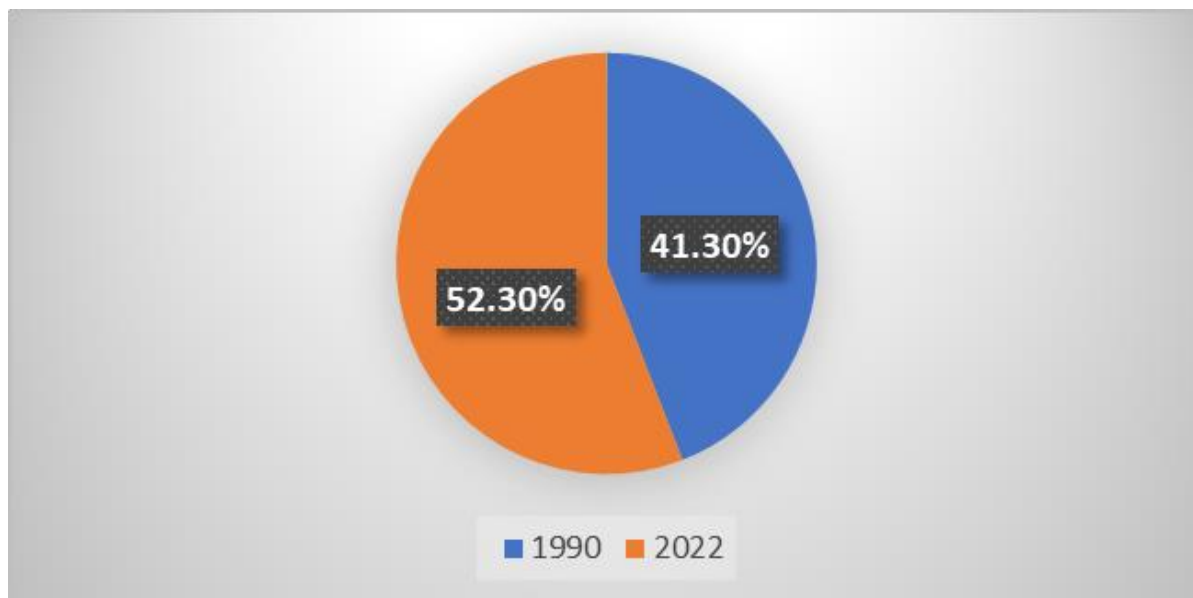
Este incremento no solo refleja un cambio positivo en las actitudes sociales hacia el trabajo femenino, sino que subraya la importancia de políticas gubernamentales que promuevan la igualdad de género en el empleo, así como el acceso mejorado a la educación y la capacitación laboral para las mujeres en todo el mundo.

Según el estudio de Gontero & Vezza (2023), América Latina ha visto un incremento del 5% en la tasa de participación laboral promedio, pasando del 59,3% al 64,4%. Este crecimiento ha sido impulsado en gran medida por la mayor integración de las mujeres en el mercado laboral, un fenómeno que ha contribuido significativamente al desarrollo económico y social de la región. Sin embargo, persisten desafíos significativos en términos de acceso equitativo a oportunidades de empleo digno, especialmente en sectores clave como la tecnología y la innovación.

La expansión continua de la participación laboral femenina no solo fortalece la economía global al aumentar la productividad y la competitividad de los países, sino que promueve un desarrollo más inclusivo y sostenible.

La participación de las mujeres en el comercio internacional no solo es una cuestión de justicia social, sino una estrategia inteligente para fomentar el desarrollo económico global y la estabilidad. Al invertir en la capacitación, la educación y la eliminación de barreras estructurales, los países pueden cosechar los beneficios de una fuerza laboral diversa y empoderada, contribuyendo así a un futuro más próspero y equitativo para todos.

Gráfico 1 *Crecimiento laboral de las mujeres en las últimas décadas*



Nota. Elaboración propia con datos recopilados del documento: Participación laboral de las mujeres en América Latina (Gontero & Vezza, 2023).

El incremento de la presencia laboral femenina, combinado con la ligera disminución de la participación masculina, especialmente desde principios de los años 2000, ha conducido a una reducción en la brecha de género en la participación laboral. Esta evolución ha representado un avance significativo en cuanto al acceso de las mujeres a empleos remunerados, ejerciendo así un impacto fundamental en la dinámica laboral de los países de la región, remodelando los patrones del mercado laboral.

Según información del Banco Mundial (2021), antes de la pandemia la participación laboral de las mujeres en México era considerablemente más baja que la de los hombres, con solo un 45% de las mujeres participando en comparación con el 77% de los hombres.

Esta brecha de treinta y dos puntos porcentuales es significativa y coloca a México junto a países como Turquía e Italia, miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como los países con las participaciones laborales femeninas más bajas de la organización, es por esta razón que se estima que, si las mujeres participaran en el mercado laboral al mismo ritmo que los hombres, el ingreso per cápita del país aumentaría en un 22%. Esta discrepancia en la participación laboral entre hombres y mujeres representa una pérdida considerable de productividad y, por ende, una reducción en el Producto Interno Bruto (PIB) en México.

Un reciente informe titulado *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Women's Equality*¹ del Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, explica que las empresas que exportan tienden a emplear a una mayor proporción de mujeres. En las economías en desarrollo, aproximadamente el 33% de la fuerza laboral en empresas exportadoras está compuesta por mujeres, en comparación con solo el 24% en las empresas que no exportan.

Además, las mujeres se benefician igualmente de trabajar en empresas que participan en cadenas de valor internacionales o tienen inversores extranjeros, ya que estas empresas emplean entre un 11% y un 12% más de mujeres en comparación con otras empresas.

El comercio contribuye a elevar los salarios de las mujeres y es una herramienta eficaz para reducir la desigualdad económica. Por ejemplo, se estima que duplicar el valor de las exportaciones en el sector industrial de un país aumentaría la participación promedio de los salarios femeninos del 24% a aproximadamente el 30%. Según un análisis realizado por el Banco Mundial sobre el posible impacto de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, se espera que para el año 2035, los salarios de las mujeres, tanto calificadas como no calificadas, aumenten en un 4% y un 3.7% respectivamente.

En el año 2023, países como Chile, Ecuador, Panamá y Perú se reunieron en un panel para valorar la importancia de un plan de acción, en el cual se trabajó para garantizar que los derechos, oportunidades y enseñanzas de las mujeres sean los mismos que poseen los hombres.

¹ Las mujeres y el comercio: La función del comercio en la promoción de la igualdad de las mujeres

Barsallo (2023), mencionó dentro de su participación que "en la Aduana de Panamá más del 50 por ciento de los colaboradores son mujeres a nivel directivo y en varios departamentos; esta situación se da por el compromiso, el profesionalismo y la responsabilidad mayor de la mujer, que además abarca la familia (...) Somos multifacéticas".

Ríos (2023), dio a conocer su opinión en base a la experiencia adquirida, mencionando que "la capacidad que tenemos las mujeres no es discutible". Además, puntualizó que la presencia de hombres y mujeres es equilibrada en el control administrativo, mientras que las mujeres son 60% más en el control posterior.

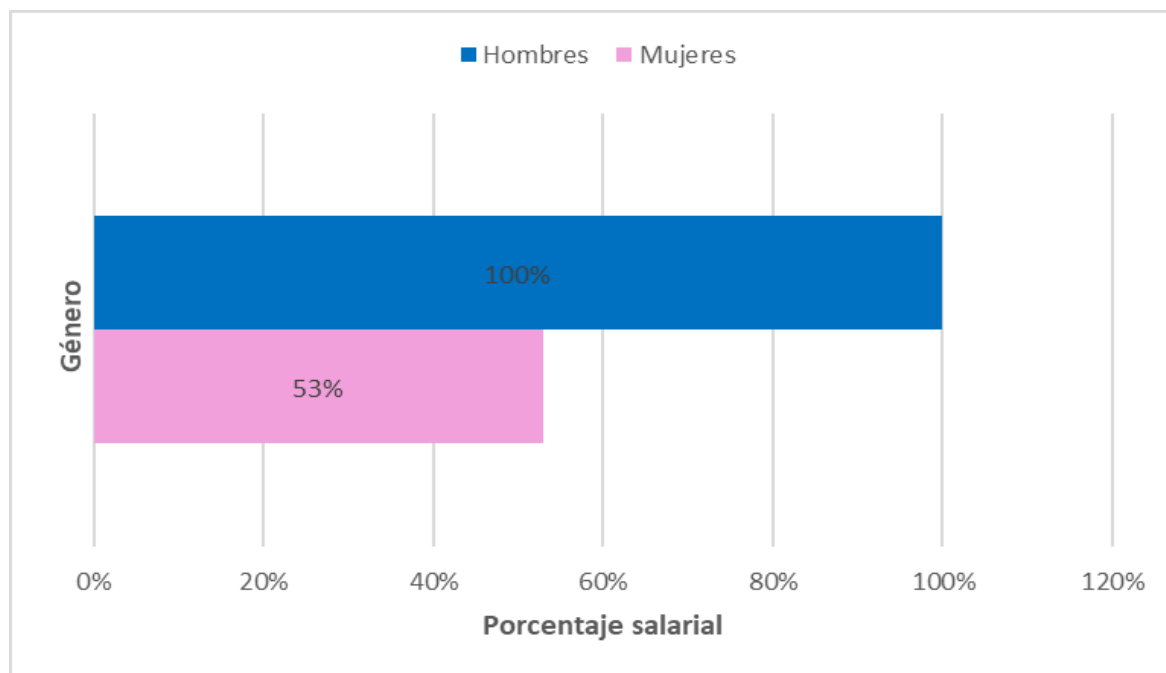
Dentro de este panel, también mencionó Alejandra Arriaza, la primera mujer en ocupar el cargo de directora nacional de Aduanas de Chile, que se debe actuar para la implementación de acciones afirmativas dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres a los mismos derechos que los hombres.

Esto demuestra que en la actualidad se están implementando acciones para promover más el rol de la mujer; siendo Chile un país que se ha caracterizado por impulsar estas acciones, ya que desde 2021 firmó un acuerdo, dentro del Servicio Nacional de Aduanas, el cual compromete a defender los derechos y la dignidad, con el objetivo de erradicar cualquier tipo de violencia o discriminación basada en el género, especialmente aquellas que afectan predominantemente a las mujeres.

En Nicaragua, Agurto & Guido (2003) identificaron un aumento significativo en la participación laboral de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) desde 1950 hasta 2003, con una tasa que pasó del 18% al 43%. Este incremento fue más notable en áreas urbanas.

Asimismo, durante el período de 1998 a 2003, las mujeres redujeron su participación en actividades agropecuarias y de servicios, pero aumentaron su presencia en sectores como el comercio, la industria artesanal y alimenticia. Las investigadoras también señalaron una disparidad salarial significativa, con los salarios femeninos siendo un 46.7% menores que los de los hombres en 2003.

Gráfico 2 Diferencia porcentual de salarios entre hombres y mujeres de Nicaragua en 2003.



Nota. Elaboración propia con datos recopilados de la investigación: Análisis de la Participación de la Mujer en la Economía Nicaragüense (1998 -2003).

Por consiguiente, en el año 2003, el salario promedio de las mujeres equivalía al cincuenta y tres por ciento del salario promedio de los hombres, lo que sugiere una disparidad significativa en los ingresos entre géneros. Este hallazgo refleja una brecha salarial considerable y plantea cuestiones sobre la equidad de género en el ámbito laboral durante ese período.

Adicionalmente, según información del Banco Central de Nicaragua la tasa de participación laboral de las mujeres ha mostrado un crecimiento constante en las últimas décadas. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) y otras fuentes oficiales, en 2022, se estima que la participación laboral femenina se encontraba entre el 46% y el 48%. La educación y la capacitación son factores fundamentales que influyen en la participación laboral de las mujeres. Aunque ha habido avances en el acceso a la educación para niñas y mujeres jóvenes, aún persisten barreras en la formación técnica y profesional que limitan sus oportunidades laborales.

No obstante, el gobierno nicaragüense ha implementado diversas políticas y programas para promover la igualdad de género y apoyar la inclusión laboral femenina. Estos esfuerzos incluyen programas de microfinanzas destinados a mujeres emprendedoras, iniciativas de capacitación laboral y políticas de protección social.

Adicionalmente, Baltodano & Pacheco (2014) realizaron un análisis de los datos obtenidos en las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) durante el período 2009 - 2012 para determinar si hay indicios de discriminación de género en cuanto a ingresos y empleo en Nicaragua y descubren que la educación desempeña un papel fundamental en la participación laboral de las mujeres, ya que a medida que aumenta el nivel educativo, también lo hace la probabilidad de ingresar al mercado laboral.

Del mismo modo, según estudios analíticos realizados por la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES,2017) utilizando información de las Encuestas de Hogares de Medición de Nivel de Vida (EMNV), concentrándose en las disparidades en la participación laboral asociadas con la condición de ser madre, demuestra que la proporción de personas de 14 años y más que trabajan aumentó en cerca de tres puntos porcentuales entre 2001 y 2014, llegando al 63.6%.

El crecimiento en la participación laboral de 2009 a 2014 fue motivado por un aumento significativo en la cantidad de mujeres que se unieron a la fuerza laboral, especialmente aquellas que residían en áreas urbanas. En estas zonas, la proporción de mujeres empleadas aumentó del 47.2% en 2001 al 55.4% en 2014. Por otro lado, en las áreas rurales, la tasa de participación laboral femenina se mantuvo estable alrededor del treinta y dos por ciento durante el periodo de 2001 a 2014.

A pesar de estos avances, aún persisten numerosos desafíos que deben superarse para asegurar que las mujeres puedan acceder a empleos dignos, seguros y bien remunerados en todos los sectores y regiones del mundo. Se debe crear oportunidades de desarrollo profesional dentro del sector aduanero.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la participación laboral de la mujer en seis agencias aduaneras de Managua.

Objetivos Específicos

- Indagar el número de mujeres empleadas en cada una de las 6 agencias seleccionadas.
- Examinar los roles claves y funciones ocupados por mujeres en las agencias aduaneras.
- Describir las barreras y limitaciones que impiden el desarrollo laboral de la mujer en el sector aduanero.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el nivel actual de participación de las mujeres en las posiciones de liderazgo dentro de las agencias aduaneras de Managua?

Justificación

El interés por el estudio de la participación de la mujer en la dirección de las empresas se ha incrementado significativamente en los últimos años, debido a la creciente multiculturalidad y complejidad económica que caracteriza el entorno global actual. Las empresas, al operar en economías cada vez más dinámicas y diversificadas, se enfrentan a desafíos que requieren una mayor diversidad y una gama más amplia de perspectivas dentro de sus organizaciones.

El comercio exterior, siendo un pilar fundamental en la economía global, que permite el intercambio de bienes, servicios y capitales entre países; ha sido analizado, históricamente, desde los aspectos económicos y políticos, dejando de lado la consideración de los roles de género y su impacto en el desarrollo de estas actividades.

En este contexto, el papel de la mujer en el comercio exterior ha sido, en gran medida, abordado de manera superficial, sin un análisis profundo que permita entender su verdadera importancia y las dinámicas específicas que enfrentan.

La presente tesis tiene como una de sus finalidades analizar la relevancia del rol de la mujer en el sector aduanero, explorando cómo su participación no solo enriquece el sector, sino que contribuye al crecimiento económico y al desarrollo social del país. La inclusión de las mujeres en posiciones clave dentro del comercio exterior puede aportar nuevas perspectivas y estrategias, promover la equidad de género y fomentar un ambiente más diverso e inclusivo que refleje las necesidades y aspiraciones de una sociedad moderna.

Además, se busca demostrar cómo las mujeres han contribuido, hasta la fecha, a la mejora y avance operativo de las agencias aduaneras en Nicaragua. Asimismo, destacar el esfuerzo realizado por las mujeres para cerrar las brechas de género en el sector aduanero, evidenciando sus capacidades intelectuales.

Por tanto, la investigación busca identificar las barreras que limitan la participación de las mujeres en las agencias aduaneras y proponer soluciones para superarlas; mejorando la eficiencia y competitividad de estas instituciones.

En este contexto, la investigación sobre la participación y el rol que desempeña la mujer en el sector aduanero se vuelve crucial; considerando que la inclusión de mujeres en puestos directivos no solo enriquece la toma de decisiones con perspectivas diversas, sino que impulsa la innovación y mejora el rendimiento organizacional.

Sin embargo, a pesar de los beneficios comprobados, este tema ha sido abordado de manera superficial en la literatura académica y en los análisis sectoriales, subestimando su importancia real. Por ello, este estudio pretende llenar ese vacío investigativo al profundizar en la relevancia de la participación femenina en las agencias aduaneras.

Por otro lado, se busca demostrar cómo la presencia de mujeres en roles de liderazgo dentro de este sector contribuye al desarrollo económico y social, y cómo su inclusión puede transformar positivamente las dinámicas comerciales internacionales. Al promover la equidad y aprovechar el potencial completo de todos los actores, se puede construir un entorno comercial más inclusivo y representativo de la diversidad de la sociedad moderna.

Limitaciones

Durante la realización de esta investigación, se enfrentó a la limitante de obtener datos precisos y completos sobre el nivel de inclusión de la mujer en el ámbito laboral de las agencias aduaneras, puesto que ciertas organizaciones no cuentan con un sistema de seguimiento adecuado, existe poca línea de estudios realizados sobre el tema, complicando la obtención de información base para la investigación.

Asimismo, durante las visitas a las agencias seleccionadas como muestra para esta investigación, se observó que el tema de la participación de la mujer no recibe la atención adecuada. A pesar de que puede haber situaciones donde las mujeres son desplazadas, este hecho no parece generar un impacto significativo entre el personal de estas agencias. Esta indiferencia sugiere que el desplazamiento de las mujeres se considera una práctica normal, evidenciando la presencia de un sesgo de género en estas instituciones.

Al realizar la aplicación del instrumento, se esperaba encontrar un alto nivel de participación femenina en las agencias aduaneras, basándonos en las respuestas obtenidas de la muestra seleccionada. Sin embargo, al realizar el análisis, se descubrió que existe un bajo nivel de participación de mujeres en puestos clave y operativos dentro de estas agencias, tomando como referencia el tamaño de las empresas seleccionadas.

Además, el factor tiempo afectó el proceso de realización de la investigación, las integrantes laboran en tiempo completo lo que limitaba el tiempo para enfocarse en el avance del protocolo y para aplicación de instrumento en las diferentes agencias.

De igual manera, se pudo percibir cierto desinterés de parte de los entrevistados, dando respuestas bastante cerradas obstaculizando el proceso de recolección de datos, complicando la obtención de imagen completa y precisa de la participación de las mujeres.

Marco Teórico

Marco Referencial

La participación de las mujeres en la industria logística y aduanera ha sido objeto de múltiples estudios en los últimos años, reflejando tanto los avances como las persistentes brechas de género. Jones et al. (2020) examinan la representación de las mujeres en la industria logística a nivel global, utilizando datos de encuestas y entrevistas.

Los resultados indican que, aunque ha habido avances en la participación femenina, las mujeres siguen enfrentando desafíos significativos, tales como la falta de modelos a seguir, barreras culturales y un acceso limitado a redes profesionales dominadas por hombres. Este estudio destaca la importancia de crear entornos de trabajo inclusivos y de promover políticas que faciliten la entrada y el desarrollo profesional de las mujeres en este sector (Jones et al., 2020).

En concordancia con lo anterior, Schug et al. (2018) realizaron un metaanálisis de la literatura existente sobre el rol de las mujeres en la industria logística. A pesar del aumento en la representación femenina, su estudio identifica una persistente brecha de género influenciada por factores como estereotipos de género, inequidades salariales y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

Los autores proponen estrategias para cerrar esta brecha, incluyendo la implementación de políticas de igualdad de género, programas de mentoría y formación continua para mujeres (Schug et al., 2018). Esto resuena con la investigación de Jones et al. (2020), ya que ambos estudios subrayan la importancia de las políticas inclusivas para mejorar la representación y el desarrollo profesional de las mujeres en la logística.

De manera complementaria, Byrd y Burke (2017) exploraron cualitativamente las experiencias de las mujeres en la industria logística, revelando desafíos como la discriminación de género, el acoso sexual y las limitaciones para el avance profesional. A pesar de estos desafíos, también identificaron estrategias utilizadas por las mujeres para superar estos obstáculos, tales como la construcción de redes de apoyo, la formación continua y la búsqueda de roles de liderazgo.

Este estudio subraya la necesidad de abordar las barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina en la logística (Byrd & Burke, 2017). Esta investigación añade una dimensión práctica a las propuestas de Schug et al. (2018) y Jones et al. (2020), proporcionando ejemplos concretos de cómo las mujeres pueden y han enfrentado barreras en la industria.

En el mismo sentido, Cáceres y Larraneta (2016) analizaron cómo la diversidad de género impacta el desempeño de las empresas logísticas. Los resultados muestran que las empresas con mayor diversidad de género tienen un mejor desempeño financiero y operativo. Los autores identifican varios mecanismos a través de los cuales la diversidad de género conduce a estos resultados positivos, incluyendo la mejora en la toma de decisiones y la innovación.

Este estudio resalta la importancia de promover la diversidad de género no solo como una cuestión de justicia social, sino como una estrategia de negocio (Cáceres & Larraneta, 2016). La evidencia proporcionada por Cáceres y Larraneta amplía las conclusiones de los estudios previos, demostrando que la inclusión de mujeres no solo mejora la equidad, sino puede beneficiar directamente el desempeño empresarial.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (2020) revisa diversas iniciativas para promover la igualdad de género en la industria logística. Entre las buenas prácticas identificadas se incluyen la creación de políticas inclusivas, programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género, y la promoción de roles de liderazgo para mujeres.

El informe enfatiza que tanto las empresas como los gobiernos tienen un papel crucial en la implementación de estas iniciativas para aumentar la participación femenina en el sector (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Este informe apoya y complementa los hallazgos de los estudios anteriores, proporcionando una guía práctica para la implementación de políticas inclusivas.

Por su parte, Oliveros (2020) llevó a cabo una investigación titulada “Rol de la mujer en el comercio internacional” en el que de manera descriptiva detalla el rol que desempeña la mujer ha sido de gran aporte al desarrollo sostenible en el área comercial y logística, y en cómo el tema de cerrar la brecha de diferencias entre hombre y mujeres está dentro de la agenda para el desarrollo sostenible mundial. Como resultado a esto, menciona que las mujeres tienen un rol

destacado en organismos vinculados con el Comercio Internacional, no solo en la ejecución de tareas prácticas, sino en la toma de decisiones estratégicas que moldean el entorno económico global.

Por otra parte, Domínguez et al. (2022), en su investigación *Empresas de propiedad y/o lideradas por mujeres en el comercio internacional: una oportunidad para Colombia*, examinan la baja participación de las empresas lideradas por mujeres en el comercio internacional en Colombia, destacando que solo una de cada cinco empresas exportadoras es dirigida por mujeres.

A su vez, identifican barreras como la concentración en micro y pequeñas empresas, limitaciones en la diversificación sectorial, acceso reducido al financiamiento y redes de contacto limitadas y proponen una estrategia integral que incluye caracterización, fortalecimiento de capacidades técnicas y colaboración institucional virtual para mejorar las oportunidades de las empresas lideradas por mujeres en el comercio internacional.

De la misma manera, Domínguez et al. (2022), dan a conocer la otra parte de la moneda demostrando el promedio de empresas de comercio internacional que son lideradas por mujeres, que tienen una participación más baja ya que es más alta la posibilidad de tener obstáculos, lo cual es tomado como un impedimento para el desarrollo económico de los diferentes países con estas restricciones.

Según Arosa (2023), en su investigación “obstáculos al emprendimiento exportador de las mujeres e iniciativas para reducirlos, incorporando la perspectiva de género en la agenda de comercio internacional. Período 2015-2020”, indica que los principales desafíos que enfrentan las mujeres al querer iniciar un proyecto logístico son las dificultades económicas, el complejo acceso a financiamientos, poca oportunidad de capacitación en el rubro, agregando la reducida red de contactos.

Arosa (2023), investiga los obstáculos que enfrentan las emprendedoras en la inserción comercial internacional de sus negocios, el enfoque metodológico utilizado es un análisis exploratorio y descriptivo, combinado técnicas cualitativas a través del instrumento de las entrevistas.

Como resultado de esta investigación, se confirma que los obstáculos al comercio que encuentran las empresas lideradas por mujeres son mayores que los que encuentran las empresas lideradas por hombres puesto que, en el caso de las mujeres madres que quieren emprender un negocio, escalarlo y exportar, dado que la maternidad y los roles de género asociados repercuten en falta de tiempo y desbalance en tareas domésticas y de cuidado.

El profesor Juan Antonio Pérez (2001) en su investigación el papel de la mujer en su empresa señala que, las mujeres en la cabeza directiva alientan más la participación y cooperación grupal, dándole mayor importancia a la comunicación interpersonal, las mujeres suelen centrarse más en la cooperación que en la competencia, a diferencia de los hombres, las mujeres no toman la delegación de mando como una amenaza autoritaria si no como parte integral del desarrollo empresarial en conjunto.

La literatura revela que, aunque ha habido progresos en la representación de las mujeres en la industria logística y aduanera, persisten significativas barreras de género. Estudios recientes subrayan la importancia de implementar políticas inclusivas, promover la diversidad de género y crear entornos de trabajo que apoyen el desarrollo profesional de las mujeres. La promoción de la igualdad de género no solo es una cuestión de equidad, sino también una estrategia que puede mejorar significativamente el desempeño de las empresas.

Marco Conceptual

Durante esta sesión, se abordarán y definirán términos esenciales, fundamentales para lograr una comprensión completa y profunda de la investigación.

Rol de Género

“Los roles de género se definen como un conjunto de normas de comportamiento percibidas, un conjunto de papeles y expectativas, asociados particularmente como masculinas o femeninas, en un grupo o sistema social determinado. De este modo, a los hombres se les asocia al rol masculino, un rol prestigiado socialmente y relacionado con el ámbito público”. (Bergara et al. 2008, pp. 22-23).

“Los roles de género en la sociedad definen cómo se espera que actuemos, hablemos, nos vistamos, nos arreglemos y nos comportemos según nuestro sexo asignado al nacer. Por

ejemplo, se espera que las mujeres y las niñas se vistan de forma femenina y que sean educadas, complacientes y maternales. A su vez, se espera que los hombres sean fuertes, agresivos e intrépidos.” (Planned Parenthood 2024)

“Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera.” (INMUJERES, 2004).

En general, son construcciones sociales que expresan los valores, conductas y actividades que asigna una sociedad a las personas en función de si es hombre o mujer y que varían teniendo en cuenta el tiempo y las culturas (Croft et al., 2020; Eagly y Wood, 2016; Eisend, 2019).

Los conceptos generales sobre rol de género no solo dictan una referencia social, si no que se centran en designar funciones y pautas para la forma de actuar o de ser de cada género, se encargan de especificar tareas diferenciadas debido a su sexo, considerando que es una de las bases por las cuales se crea una exclusión de la mujer en tareas logísticas o de aduanas.

Autonomía de las Mujeres

Es la capacidad para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos, en el contexto histórico que las hace posibles (CEPAL, 2011). Es decir, la autonomía de las mujeres en el ámbito logístico se refiere a su capacidad para tomar decisiones y ejercer control sobre sus acciones, tanto a nivel profesional como personal, dentro de la industria logística. Esto implica tener igualdad de oportunidades, acceso a recursos y posibilidades de desarrollo profesional sin verse limitadas por su género.

La autonomía de las mujeres, así como la igualdad de género y la construcción de una sociedad son considerados como una fuente de desarrollo sostenible, dejando en claro que no solo se debe ver por el aporte femenino en una empresa, en una oficina si no apoyarse de los conocimientos de mujeres ancestrales que podrían ser de ayuda para un mejor futuro ambiental y bien en el mundo comercial según dieron a conocer las ministras de la mujer. (ONU Mujeres, 2022).

La figura femenina como representación, lleva consigo el mensaje implícito de instituciones equitativas e inclusivas y permite mayor acercamiento con quienes intervienen dentro del gobierno para impulsar el comercio exterior y la facilitación aduanera.

Es importante señalar que las autoridades que regulan estas materias cada vez tienen una mayor apertura a la paridad de género, no solo por el cambio social y económico a nivel global apoyado con los datos estadísticos que confirman el positivo impacto de incluir a la mujer en las políticas públicas, sino por las reformas legales que han sido impulsadas en su mayoría por mujeres en puestos de representación legislativos y que actualmente marcan las bases de la equidad y paridad de género. (El impacto empresarial de las mujeres en el Comercio Exterior y en el ámbito Aduanero. - Estrategia Aduanera, 2021).

Agencia Aduanera

Se considera agencia aduanera al ente que media entre el importador y el exportador; y las organizaciones aduaneras que deban cumplir un rol en el proceso, adicional cumplen con servicios como: organización general de documentación necesaria para el proceso logístico, gestionar pago de impuestos y aranceles, presentación de la carga a las autoridades aduaneras, asegurar que la mercancía cumpla con todas las certificaciones, recabar permisos, proporcionar también un asesoramiento relacionado con el proceso de exportación. (Inseroca, 2022)

Adicional, en Managua la mayor parte de agencias aduaneras se expanden a ser transportadoras, almacenadoras o des consolidadoras de carga lo que aporta a que haya un mayor campo de estudio. La participación de la mujer en las agencias aduaneras implica su involucramiento y contribución en diversas capacidades dentro de estas organizaciones que gestionan y regulan el comercio internacional.

Estructura Organizacional de Agencias Aduaneras

La estructura organizacional consiste en un sistema interno de cada empresa para organizar los componentes claves y poder lograr los objetivos propuestos para el crecimiento empresarial, Según Henry Mintzberg, la estructura de la cadena de mando se compone de cinco elementos: cumbre estratégica, línea media, núcleo de operaciones, tecnoestructura y el staff de apoyo.

Tomando como base la publicación de la Organización Mundial de Aduanas (OMA), los roles claves que ocupan las mujeres en las agencias aduaneras pueden ser:

- **Oficiales de Aduanas:** representan una parte significativa de la fuerza laboral de oficiales de aduanas en Managua. Son responsables de controlar el flujo de mercancías y personas a través de las fronteras, verificar la documentación y aplicar las normas aduaneras.
- **Agentes de Inspección:** realizan la inspección de mercancías y equipajes. Son responsables de detectar contrabando, drogas y otros artículos prohibidos.
- **Especialistas en Clasificación Arancelaria:** clasifican las mercancías de acuerdo con el Sistema Armonizado de Designación y Codificación de Mercancías (SA). Esta tarea es crucial para determinar los aranceles e impuestos que se deben pagar.
- **Analistas de Inteligencia:** trabajan en el análisis de datos para identificar riesgos y patrones de contrabando. Su trabajo es fundamental para la seguridad nacional y la prevención del crimen organizado.
- **Gestoras de Riesgos:** son responsables de evaluar y gestionar los riesgos asociados con las operaciones aduaneras. Implementan medidas para prevenir el fraude y proteger la integridad del sistema aduanero.
- **Líderes y Gerentes:** Las mujeres están ascendiendo a puestos de liderazgo y gerencia en las agencias aduaneras de Managua. Ocupan cargos como jefas de departamento, directoras y subdirectoras.
- **Asesoría y Consultoría:** trabajan como asesoras y consultoras para empresas y organizaciones. Ofrecen su conocimiento y experiencia para ayudar a los clientes a navegar por el complejo sistema aduanero.
- **Profesionales de TI:** especialistas en el área de tecnología de la información (TI) en las agencias aduaneras. Desarrollan y mantienen sistemas informáticos, administran redes y brindan soporte técnico.
- **Capacitadores:** comparten su conocimiento y experiencia con otros a través de programas de capacitación. Capacitan a nuevos oficiales de aduanas y agentes de inspección sobre las normas y procedimientos aduaneros.

- Investigadores: realizan investigaciones sobre temas relacionados con el sector aduanero. Sus investigaciones ayudan a mejorar la eficiencia y la eficacia de las operaciones aduaneras.

Las mujeres están desempeñando un papel cada vez más importante en las agencias aduaneras de Managua. Ocupan una amplia gama de roles claves, desde oficiales de aduanas hasta líderes y gerentes. Su participación es fundamental para el éxito y la eficiencia del sector aduanero.

Participación de las Mujeres en el Ámbito Aduanero

Según Pérez y Hernández (2019), la participación laboral de las mujeres en las agencias aduaneras de Managua ha experimentado cambios a lo largo del tiempo. En general, la representación numérica de mujeres en roles aduaneros ha sido menor que la de los hombres. Sin embargo, es importante considerar que esta tendencia está evolucionando.

La participación de las mujeres en las agencias aduaneras es un tema relevante en el contexto de la igualdad de género y la diversidad laboral. Las mujeres han estado involucradas en el comercio internacional y la gestión aduanera, pero su presencia ha sido históricamente menor que la de los hombres. El empoderamiento de las mujeres en este sector es crucial para lograr una representación equitativa y para aprovechar plenamente su talento y habilidades.

La igualdad de género y la inclusión dependen en gran medida de la cultura organizacional, la cual se origina en el nivel superior de gestión de la organización y se filtra a todo el personal. El liderazgo empático basado en la gestión inclusiva de recursos humanos, la sensibilización, la promoción de las mejores prácticas y los programas de tutoría se destacaron como ingredientes claves para crear lugares de trabajo más diversos e inclusivos (Aduana News, 2021).

Las posibilidades de una mayor participación y empoderamiento de las mujeres comerciantes mediante el uso de tecnologías inteligentes y soluciones digitales. La conferencia “Mujeres en Aduanas” fue una nueva oportunidad de la OMA para reafirmar el compromiso que viene desarrollando desde 2013 de promover y apoyar el avance de la igualdad de género y la diversidad en las Aduanas (Aduana News, 2021).

Desafíos y Barreras

Las dinámicas estructurales de globalización y deslocalización de los centros de producción inciden en procesos de flexibilización del trabajo y distribución desigual de la precarización de la vida que afectan particularmente a las mujeres. La división sexual patriarcal del trabajo naturaliza la organización de las prácticas de cuidado y genera tensiones en la participación social de las mujeres.

Según la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (s.f), en todos los países del mundo, las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo. La discriminación aparece de forma temprana: desde el tipo de educación que reciben las niñas hasta la clase de trabajo al que son relegadas. Tanto en la esfera privada como pública, las mujeres se enfrentan a la segregación profesional, los estereotipos y las costumbres, las barreras para ejercer sus derechos sobre la propiedad, falta de acceso a los créditos, los recursos, y la tecnología, a la violencia de género y a muchos otros obstáculos que dificultan la igualdad con los hombres en el mundo laboral.

Los valores culturales y sociales aprendidos, así como los estereotipos que clasifican las ocupaciones en masculinas y femeninas, influyen en las preferencias de los empresarios a la hora de decidir a quién contratar y en las preferencias del trabajo a desempeñar por parte de quien busca empleo (Anker, 1997). De esta manera, los estereotipos y patrones sobre la mujer y sus presuntas habilidades que dominan en la sociedad se plasman fielmente en el mercado de trabajo y explican la división de las ocupaciones en masculinas y femeninas.

Las mujeres enfrentan desafíos específicos en las agencias aduaneras, como la percepción de que ciertos roles son más adecuados para hombres. Las barreras incluyen discriminación de género, falta de oportunidades de capacitación y promoción, y estereotipos arraigados en la cultura organizacional.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2016), tanto en países de altos ingresos como en aquellos de bajos ingresos, las mujeres trabajan menos horas en empleos remunerados, mientras que asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, las cuales suelen ser invisibilizadas como trabajo.

Iniciativas y Buenas Prácticas de Igualdad de Género

A través del Subcomité de Procedimientos Aduaneros, el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), establecido en 1989 y compuesto por 21 economías miembros, entre las que destacan economías clave como Estados Unidos, China, Japón, Australia y Canadá; tiene como principal objetivo promover la prosperidad en la región mediante la integración económica y el fomento de un crecimiento equilibrado, inclusivo, sostenible e innovador. Recientemente, APEC reafirmó su compromiso de promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres al abordar las barreras existentes en las administraciones aduaneras regionales.

Según una encuesta presentada en un taller reciente, las mujeres ocupan el 34 % de los altos cargos en las administraciones aduaneras y aproximadamente el 35 % de los puestos operativos de primera línea. Sin embargo, la encuesta también reveló que la brecha salarial de género varía considerablemente, desde un 1 % a favor de las mujeres hasta un 16 % a favor de los hombres (Aduana News, 2023).

Un desafío destacado por la encuesta es la escasez de datos desglosados por sexo en áreas clave para la perspectiva de género, como los necesarios para calcular las brechas salariales y niveles de remuneración.

La Unidad de Apoyo a las Políticas de APEC ha establecido el Panel de Control de la Mujer y la Economía de APEC, una herramienta actualizada cada dos años que proporciona una evaluación detallada del empoderamiento económico y social de las mujeres en la región. Este panel no solo documenta los avances logrados, sino que también identifica áreas críticas donde se requiere una mayor atención y acción política.

De esta manera, Aduana News (2023), también plantea que las administraciones aduaneras de las economías de APEC juegan un papel crucial en el desarrollo económico regional. Por lo tanto, tienen el potencial de realizar contribuciones significativas a los objetivos de APEC en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Por medio de estudios el autor Bordeaux (2022) afirma que es una realidad que las mujeres destacadas en la industria de la cadena de suministro y logística tienen una baja representación con respecto a la participación de sus pares, pero poco a poco la presencia

femenina en estas industrias crece, y ellas ya contribuyen al éxito de las organizaciones en las que colabora.

De esta manera, Bordeaux (2022) declara que, respecto a roles de liderazgo, casi todos los niveles mostraron un incremento, excepto por el nivel ejecutivo:

- Gerentes y supervisoras, del 31% al 33%.
- Senior Managers, del 25% al 29%.
- Directoras, del 23% al 26%.
- Vicepresidentas y directoras Senior, del 21% al 23%.
- Chief Supply Chain Officers (CSCOs), Chief Product Officer (CPOs) y Vicepresidentas Ejecutivas (EVPs), del 17% al 15%.

Así lo demuestra la *Encuesta Mujeres en Supply Chain 2021* de Gartner, realizada en alianza con la organización AWESOME (Achieving Women's Excellence in Supply Chain Operations, Management and Education), que con el resultado se mostró que el 41% de la fuerza laboral en la industria de cadena de suministro son mujeres, contra 37% en 2016 (Maubert, 2022).

Las empresas implementan programas de diversidad, equidad e inclusión laboral. En 2020, el porcentaje de organizaciones que adoptaron estas prácticas fue del 64%. La búsqueda de diversidad de género en la industria de la cadena de suministro es crucial. Según la consultora Gartner, las organizaciones que lideren en atraer, retener, involucrar y promover a la otra mitad de la población tendrán ventajas competitivas concretas. Además, las compañías que fomentan la diversidad de género son un 21% más propensas a superar su rentabilidad y tienen un 27% más de posibilidades de generar mayor valor, según McKinsey.

Asociación de Mujeres Aduaneras

La creación y fortalecimiento de asociaciones de mujeres aduaneras es una estrategia efectiva para promover la igualdad de género y apoyar a las mujeres en el sector aduanero. Estas asociaciones pueden desempeñar un papel crucial en la defensa de los derechos de las mujeres, el desarrollo profesional y la creación de redes de apoyo.

A nivel regional, existe la Asociación de Mujeres Aduaneras, con sede en México, dedicada a la generación de valor en el medio aduanero mediante el talento y la trayectoria de mujeres especialistas en la materia. Esta asociación es un ejemplo de cómo las mujeres pueden unirse para fortalecer su participación y contribuir al desarrollo del sector aduanero.

Según Estrada, G. (2020), La Asociación de Mujeres Aduaneras, (AMA) es un grupo compuesto exclusivamente por mujeres expertas en asuntos aduaneros y de comercio exterior. Su poder reside en la solidaridad y colaboración entre mujeres que se dedican a su trabajo con pasión, y que se esfuerzan por mejorar su país a través de la implementación de políticas que fomenten la equidad y la inclusión. La asociación busca crear oportunidades para el diálogo y proponer iniciativas constructivas que impulsen el comercio exterior de México.

Marco Legal y Normativo sobre los Derechos Laborales de las Mujeres

En Nicaragua, el *Reglamento de la ley n.º. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades*, tiene como objetivo principal fortalecer los preceptos constitucionales de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y permitir la redefinición de las políticas públicas del Estado para luchar contra la discriminación por razón de sexo y raza.

Dicho reglamento, se aplica a todos los ciudadanos, ciudadanas, poderes del Estado, empresas, instituciones del sector público y gobiernos de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe del territorio nacional. Asimismo, incluye definiciones de igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, responsabilidad compartida y diversidad. Se establece la obligación de las instituciones públicas de garantizar la oportunidad laboral sin distinción de sexo y raza, y la creación de programas educativos en los diferentes niveles del Sistema Educativo Nacional, para promover la participación equitativa e igualitaria de ambos géneros.

Además, promueve la igualdad de derecho a optar a cargos de elección pública, estableciéndose un porcentaje proporcional del 50% para hombres y mujeres a las elecciones nacionales, regionales, municipales y del Parlamento Centroamericano. Los distintos poderes del Estado tienen la responsabilidad de implementar las medidas pertinentes para que hombres y mujeres participen activamente en los programas y tomas de decisiones de la Administración Pública, y los partidos y organizaciones legalmente constituidos deben adecuar sus estatutos internos para incorporar la igualdad de género.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

La investigación metodológica realizada es cualitativa ya que, según Sampieri, R. (2014), el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados.

Desde esta perspectiva, se dice que este enfoque permite explorar los puntos de vista, interpretaciones y significados que las personas asignan a sus experiencias, es decir, presta atención a la calidad y complejidad de las experiencias humanas, utilizando métodos como entrevistas, observaciones y análisis de contenido para captar la riqueza y diversidad de las perspectivas individuales.

A su vez, se puede caracterizar como una investigación descriptiva ya que, según Arias, F. (2016). Se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.103). Es decir, únicamente pretenden medir u obtener información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren.

Asimismo, es descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describe la dinámica de las variables de estudio. Posteriormente se mide el grado de relación de las dos variables: Participación laboral en las agencias aduaneras y su desarrollo profesional en las agencias aduaneras.

Cabe destacar que, se ha seleccionado la entrevista como diseño de investigación principal, ya que permite recopilar datos directamente en el entorno real donde se desarrollan los fenómenos bajo estudio. Esta aproximación facilita una comprensión más profunda de las complejidades y dinámicas del mundo real. Al interactuar directamente con los sujetos de estudio en su entorno natural, se pueden captar aspectos y detalles significativos que enriquecen el análisis. Por lo tanto, este enfoque puede contribuir a generar conclusiones más sólidas y fundamentadas.

Muestra Teórica y Sujetos de Estudio

Fernandez, & Baptista (2014) definen la población como el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Por consiguiente, la población de esta investigación estará conformada por las 123 agencias aduaneras de Managua, Nicaragua.

Los tipos de muestras que suelen utilizarse en las investigaciones cualitativas son las no probabilísticas o dirigidas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad ya que la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación (Ragin, 2013, Saumure y Given, 2008).

Adicionalmente, Sampieri, R. (2014), indica que para estudios de casos se recomienda una muestra de seis a diez, si son en profundidad, tres a cinco. Es por esta razón que, para esta investigación se utilizará el muestreo no probabilístico, en donde se seleccionaron seis agencias aduaneras de las 123 agencias existentes, con criterios relacionados a la facilidad de entrada de los investigadores y poder aplicar instrumento.

Adicional se seleccionó detalladamente que tres de estas sean lideradas por tres hombres y tres por mujeres, con el fin de poder analizar equitativamente los roles de liderazgos que estos manejan y notar las diferencias de sesgo de género que se caracterizan de ellas.

En la tabla 1, se presentan los nombres de las seis agencias seleccionadas y las personas a entrevistar. Cabe mencionar que, se realizaron dos entrevistas por agencia, que permitió analizar la problemática desde dos puestos clave distintos, tanto gerencial como operativo, y poder tener datos de puntos de vista de los dos géneros, así el análisis sea más preciso y específico teniendo en cuenta la forma en la que se desarrolla cada empresa de manera interna.

Tabla 1. Especificación de Roles y Funciones de personas entrevistadas

Agencias Aduaneras	Nombres	Rol	Funciones
Agencia Aduanera de Nicaragua (ADENICA)	Rafael Torres	Gerente Aduanero	Gerente / director de todos los procesos administrativos y logísticos
	Allison Gómez	Asesora Logística	Coordinador de Logística
Mar y Tierra Cargo Express	Ivania Medina	Gerente General	Gerente / directora de todos los procesos administrativos y logísticos
	Yamil Cerda	Agente Aduanero	Gerente / director de todos los procesos logísticos
Agencia Comercial Nicaragüense S.A. (ACONISA)	Rigoberto Cruz	Gerente General	Director de Procesos Aduaneros
	Ilser Cruz	Asesora Logística	Directora General y Autorizador de Gestiones en la Agencia
Agencia Aduanera Medina Sandino S.A. (MEDISAN)	Maria Laura	Gerente Aduanero	Director / Coordinar de Proceso Aduaneros
	Gerald Briones	Aforador / Digitador	Especialista en digitación y revisión de Declaraciones Aduaneras
Logística Terrestre Aérea y Marítima S.A. (LOTAMSA)	Eduardo Martínez	Gerente General	Director General y Autorizador de Gestiones en la Agencia
	Bianca López	Asistente Contable	Responsable de Revisión de Documentos Contables
Aduanera Nicaragüense S.A. (ADNICAR)	Nelly Mogollón	Gerente General	Propietaria y directora general de la Agencia Aduanera
	Richard Vivas	Aforador / Digitador	Especialista en digitación y revisión de Declaraciones Aduaneras

Nota. Elaboración propia con información recopilada del instrumento.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

Según Arias (2006), las técnicas de recolección de datos comprenden diversas formas o métodos para obtener información. En este estudio, se empleará un diseño bibliográfico que consistirá en una revisión documental. Este enfoque permitirá recopilar información de diversas fuentes, tales como libros, capítulos, artículos, informes de investigación, proyectos de pregrado y postgrado, así como datos relacionados con la temática provenientes de instituciones tanto públicas como privadas.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la entrevista. Según Sampieri (2014), en un estudio cualitativo la entrevista es una herramienta para obtener

datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno, es por esto que la técnica a utilizar es la entrevista.

La entrevista se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y dos o más personas (entrevistado/os) con el fin de lograr una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).

Criterios de Confiabilidad y Validez de los Instrumentos

En el marco de la investigación sobre la participación de las agencias aduaneras en Managua, la validez de las entrevistas se robusteció mediante un diseño de preguntas que explora aspectos críticos como el grado de participación de las mujeres en el sector aduanero. Las preguntas fueron meticulosamente estructuradas para indagar sobre las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres al ingresar y progresar dentro de este ámbito laboral.

Además, se investigó detalladamente la cantidad y distribución de mujeres en roles claves y operativos dentro de las agencias aduaneras, proporcionando así un panorama completo de su implicación y representación en el sector.

Durante la fase piloto del instrumento de entrevista, se refinaron las preguntas para asegurar que capturaran de manera precisa las experiencias y percepciones relacionadas con la participación de las mujeres en las agencias aduaneras de Managua. Este ajuste garantizó la adecuación y relevancia de las preguntas, permitiendo un análisis más profundo de las dinámicas de género presentes en un entorno laboral específico y complejo como el aduanero.

Adicionalmente, se estableció un enfoque riguroso para asegurar la validez de contenido, alineando las dimensiones teóricas exploradas en las entrevistas (como la igualdad de oportunidades y la adaptación a normativas laborales) con las expectativas y realidades operativas observadas en las agencias aduaneras. Esto no solo facilitó la captura de datos significativos, sino que también proporcionó ideas fundamentales para mejorar la participación y el desarrollo profesional de las mujeres en este contexto laboral específico.

Cuadro de Variables

En la tabla 2, se presentan las variables, subvariables y objetivos para el debido proceso de la investigación.

Tabla 2. Cuadro de Variables

Tema	Variable Principal	Objetivo General	Subvariables	Objetivos	Sub acápite Marco Teórico
Evaluación de la participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua.	Participación de la mujer	Evaluar la participación de la mujer en agencias aduaneras de Managua	Liderazgo	OE1 Indagar el número de mujeres empleadas en cada una de las 6 agencias seleccionadas.	Cuantificación de la participación de las mujeres en agencias aduaneras de Managua
			Rol de la mujer	OE2 Examinar los roles claves y funciones ocupados por mujeres en las agencias aduaneras.	Detallar elementos críticos que permitan medir el nivel de participación de las mujeres en roles claves y operativos del sector aduanero.
			Limitantes	OE3 Describir las barreras y limitaciones que impiden el desarrollo laboral de la mujer en el sector aduanero.	Descubrir las barreras y limitaciones específicas que actúan como obstáculo para el progreso de las mujeres en el sector aduanero.

Nota. Elaboración propia

Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información

Para cumplir con los objetivos de este análisis exhaustivo, se llevaron a cabo entrevistas detalladas en las seis agencias aduaneras específicamente seleccionadas para este estudio: ADENICA, Mar y Tierra Cargo Express, ACONISA, MEDISAN, LOTAMSA y ADNICAR. Estas entrevistas fueron diseñadas para captar las perspectivas de los líderes clave, sino las experiencias y opiniones del personal operativo en cada una de estas organizaciones.

El diseño de investigación se centró en obtener una visión completa de la dinámica laboral dentro del sector aduanero regional, haciendo hincapié en la recopilación de datos directamente del entorno donde ocurren los fenómenos bajo estudio. Esta metodología no solo permite una comprensión más profunda de las complejidades inherentes y las interacciones cotidianas en el

trabajo aduanero, sino facilita la identificación de oportunidades y desafíos desde una perspectiva interna y operativa.

Durante el proceso de entrevistas, se recopiló información detallada sobre el tamaño total del personal en cada agencia y la distribución de género dentro de cada nivel organizativo. Esta recolección de datos no solo proporcionó una instantánea precisa de la estructura laboral actual, sino permitió explorar cómo las diferencias en roles y responsabilidades pueden influir en las percepciones y experiencias de los empleados en relación con las políticas y prácticas laborales existentes.

Una vez recopiladas las respuestas, se procedió a la fase de codificación y análisis de datos. Cada transcripción de entrevista fue revisada en profundidad para identificar patrones temáticos y segmentos de texto significativos. Estos segmentos fueron luego agrupados en categorías y subcategorías temáticas emergentes, utilizando un esquema de codificación detallado que permitió una organización sistemática y coherente de la información recabada.

Los datos codificados fueron posteriormente tabulados y organizados en tablas específicas en Excel. Cada tabla fue diseñada para desglosar las respuestas según criterios como agencia, rol laboral y género del entrevistado. Este enfoque matricial no solo facilitó una visualización clara de la distribución del personal y las percepciones dominantes en cada agencia, sino que también proporcionó una base estructurada para el análisis comparativo entre diferentes grupos y categorías de empleados.

Para complementar el análisis tabular, se desarrollaron gráficos visuales que ilustraban las tendencias identificadas durante el estudio. Gráficos de barras y circulares fueron utilizados para representar visualmente la distribución por género en diferentes roles y niveles de responsabilidad dentro de las agencias aduaneras. Estos gráficos permitieron identificar fácilmente patrones significativos, como la participación relativa de hombres y mujeres en roles de liderazgo versus roles operativos, así como las percepciones comunes sobre barreras laborales y oportunidades de desarrollo profesional.

Este enfoque integral no solo facilitó un análisis profundo de las percepciones y experiencias de los empleados en el sector aduanero, sino proporcionó una plataforma robusta para la formulación de recomendaciones prácticas.

Resultados y Discusión

En esta sesión, se exponen los resultados junto con su análisis e interpretación correspondientes, los cuales ofrecen una visión amplia y criterios fundamentados sobre la temática investigada. Estos aspectos son fundamentales para abordar los objetivos establecidos, que se centran en evaluar la participación de las mujeres en las agencias aduaneras de Managua.

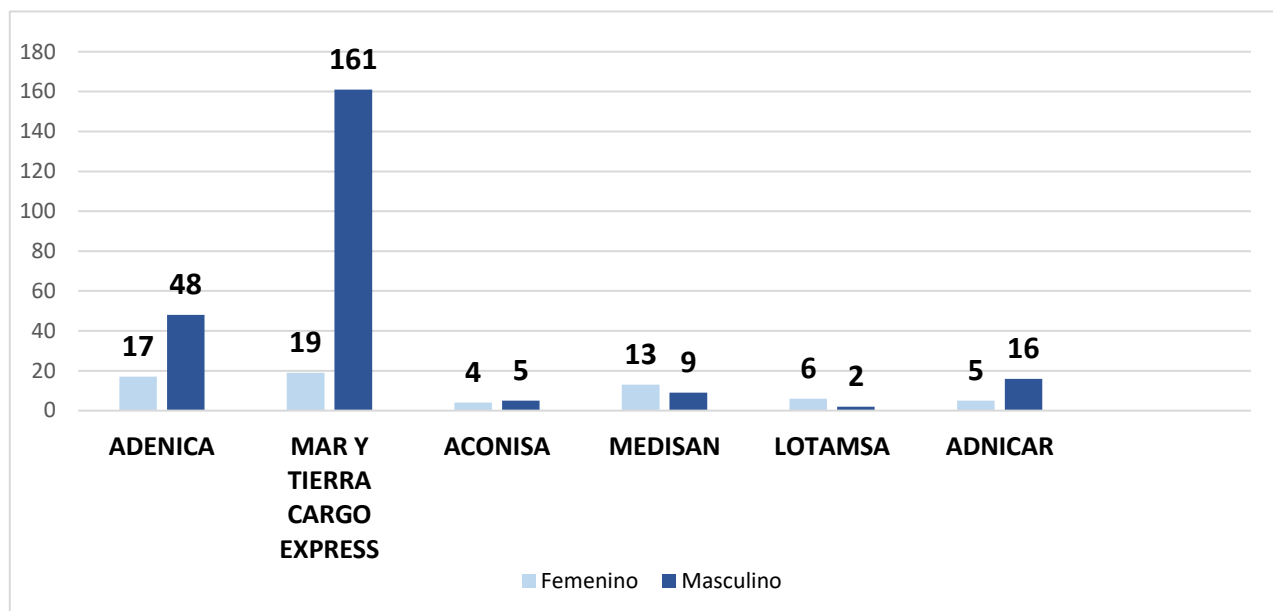
Número de Mujeres Empleadas en las Agencias Aduaneras

Los resultados destacados de esta investigación, en consonancia con el objetivo establecido, revelan que la participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua exhibe una diversidad de dinámicas y patrones.

Estos hallazgos no solo ponen de relieve los desafíos que enfrentan las mujeres en este sector, sino las oportunidades emergentes que podrían fortalecer su rol y contribución dentro de las organizaciones aduaneras. Esta dualidad de dinámicas ofrece una visión matizada y multifacética del panorama laboral, proporcionando así un punto de partida sólido para la implementación de estrategias que promuevan la equidad de género y el desarrollo profesional en el contexto aduanero.

Se observa en la gráfica 3 que LOTAMSA muestra la mayor proporción de mujeres en comparación con hombres, con un 75% de participación femenina, lo que equivale a 6 mujeres y 2 hombres de un total de 8 empleados. A pesar de su tamaño reducido, esta agencia se destaca por ofrecer oportunidades significativas a las mujeres en roles administrativos y técnicos dentro del sector aduanero.

Gráfico 3 Número de mujeres y hombres que laboran en las agencias aduaneras



Nota. Elaboración propia con información recopilada del instrumento.

Del mismo modo, MEDISAN se distingue entre las agencias evaluadas por su marcada mayoría femenina, con un 59% de participación de mujeres, lo que representa 13 empleadas frente a 9 empleados masculinos de un total de 22 empleados. Este logro sugiere la implementación efectiva de políticas organizacionales que promueven la inclusión activa de mujeres en una variedad de roles dentro de la agencia.

ACONISA se destaca por tener una de las proporciones de género más equilibradas, con un 44% de participación femenina, lo que equivale a 4 mujeres y 5 hombres de un total de 9 empleados. Esto indica que existe una política interna más inclusiva que facilita que las mujeres ocupen roles variados, incluyendo posiciones de liderazgo. Es importante reconocer cómo ACONISA ha logrado este equilibrio y qué prácticas podría compartir con otras agencias para fomentar una mayor diversidad de género y equidad en el lugar de trabajo.

En cuanto a las demás agencias seleccionadas se observa que, en ADENICA, las mujeres constituyen el 26% de los 65 empleados, con 17 mujeres y 48 hombres. Las mujeres tienden a ocupar roles claves, mientras que los hombres predominan en roles operativos, lo que refleja una presencia femenina significativa, aunque aún insuficiente en comparación con la masculina. Mar y Tierra Cargo Express tienen la menor participación femenina, con solo un 11% de mujeres

entre sus 180 empleados, con 19 mujeres y 161 hombres. Esta discrepancia sugiere la existencia de barreras significativas que limitan la inclusión de mujeres en roles.

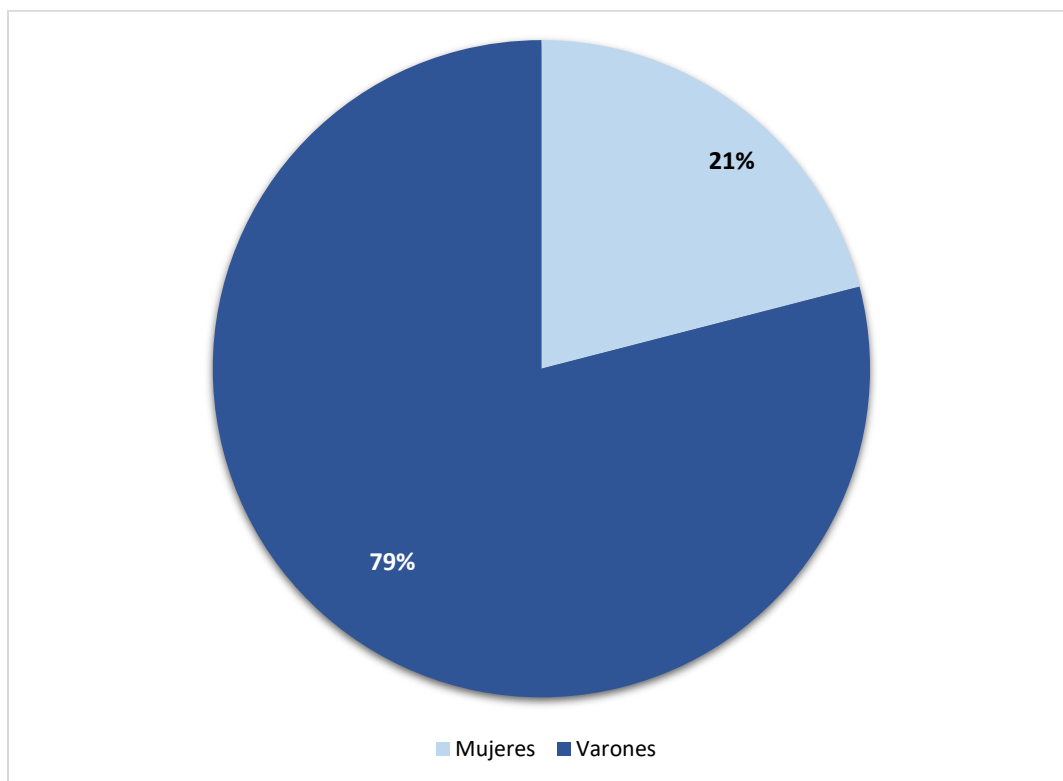
En ADNICAR, la participación femenina es del 24% entre 21 empleados, con 5 mujeres en roles clave y de soporte, y 16 hombres en áreas operativas y logísticas, reflejando diferencias en las responsabilidades asignadas basadas en género.

Cabe destacar que, distribución de género en las seis agencias aduaneras de Managua revela variaciones significativas. La mayoría de las agencias exhiben una baja participación femenina, con predominancia masculina en sus planillas. Sin embargo, destacan casos como LOTAMSA, MEDISAN Y ACONISA donde se observa una mayor equidad o incluso una predominancia femenina.

ACONISA se distingue por mantener una proporción equilibrada de género, reflejando una política interna que favorece la inclusión de mujeres en roles diversos, incluyendo posiciones de liderazgo. Por otro lado, MEDISAN sobresale por tener una mayoría femenina, indicando posiblemente prácticas organizacionales que promueven activamente la inclusión de mujeres en diferentes áreas de la agencia. LOTAMSA, aunque pequeña en tamaño, muestra la mayor proporción de mujeres entre las agencias evaluadas, resaltando su compromiso con la diversidad de género en roles claves y operativos.

Estas variaciones subrayan la importancia de explorar las políticas y prácticas internas que pueden influir en la participación de género en el sector aduanero, así como identificar estrategias efectivas para fomentar una mayor participación femenina en todos los niveles organizativos.

Gráfico 4 *Porcentaje de participación de mujeres y hombres que laboran en las agencias aduaneras*



Nota. Elaboración propia con datos recopilados de las entrevistas realizadas.

Esta distribución reflejada en el gráfico 4, subraya una clara predominancia masculina en el sector aduanero de la ciudad. Históricamente, sectores como el aduanero han estado dominados por hombres, reflejando una tendencia donde las mujeres han enfrentado desafíos para acceder y avanzar en roles profesionales dentro de estas organizaciones. Sin embargo, la distribución desigual entre hombres y mujeres en estas agencias aduaneras no solo refleja patrones históricos de género, sino que resalta la necesidad urgente de abordar y mejorar la participación de la mujer en el sector.

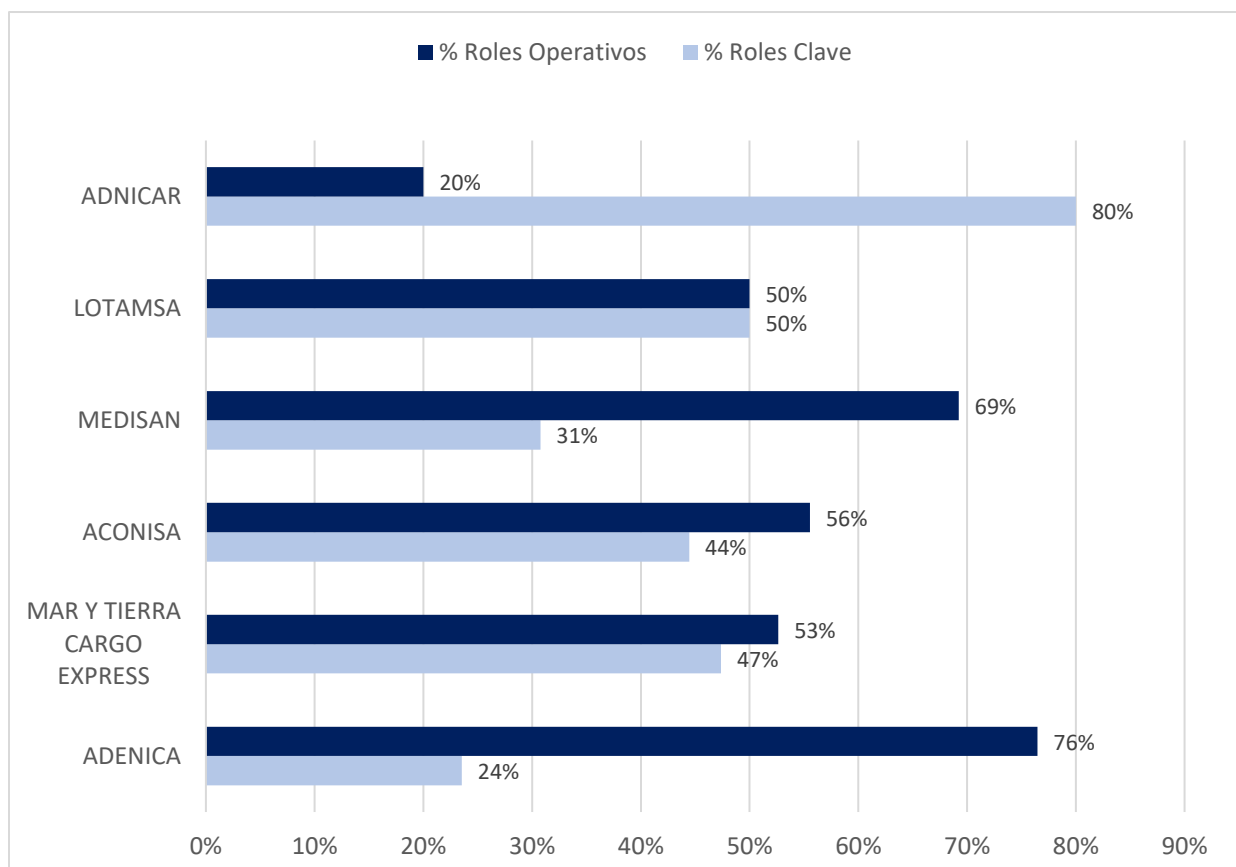
Es importante destacar que, si excluyéramos a MT Cargo Express de la muestra seleccionada, se observa un significativo incremento en la participación femenina en las agencias aduaneras, pasando del 21% al 36%. Este aumento de 15 puntos porcentuales refleja una clara disparidad de la participación de la mujer dentro de este sector sigue siendo notablemente baja.

Roles claves y funciones de mujeres en agencias aduaneras

El instrumento seleccionado permitió identificar la cantidad de mujeres que ocupan roles clave y operativos, proporcionando una visión clara del objetivo planteado. Durante el proceso de recopilación de información, se encontró un mayor porcentaje de mujeres en roles operativos en comparación con roles de liderazgo.

Las personas entrevistadas detallaron sus cargos, explicaron cómo los desempeñan y compartieron sus trayectorias para alcanzar esas posiciones. Al incluir mujeres en ambos tipos de roles, obtuvimos una perspectiva completa para analizar su distribución y rendimiento.

Gráfico 5 *Porcentaje de participación femenina en roles clave y operativos dentro de las agencias aduaneras*



Nota. Elaboración propia con información recopilada del instrumento.

Se observa en la gráfica 5, el porcentaje de roles clave y operativos basado en la información recopilada, tomando en cuenta que ADNICAR destaca como la empresa con la

mayor participación de mujeres en roles claves (80%), mientras que ADENICA muestra la menor participación en este tipo de roles con un 24%.

En la agencia aduanera ADNICAR, la distribución de roles entre las mujeres es notablemente distinta a la de muchas otras organizaciones del sector. En ADNICAR, el 80% de las mujeres ocupan roles clave, mientras que solo el 20% están en roles operativos. Específicamente, de las 5 mujeres que laboran, 4 desempeñan funciones de alta responsabilidad como gerencia general, jefa de contabilidad, jefa de recursos humanos y coordinadora de cuentas, mientras que 1 mujer ocupa el rol operativo como asesora y digitadora aduanera.

Este elevado porcentaje de mujeres en roles clave es significativo por varias razones. Primero, refleja un compromiso institucional fuerte hacia la igualdad de género y la promoción de mujeres a posiciones de liderazgo. En muchas organizaciones, las mujeres están subrepresentadas en los niveles más altos de gestión, lo cual no es el caso en ADNICAR. Esta estructura organizativa sugiere que la empresa valora la diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas y reconoce las capacidades de liderazgo de sus empleadas.

El hecho de que solo una mujer esté en un rol operativo también es interesante. Mientras que generalmente los roles operativos son fundamentales para el funcionamiento diario de la empresa, en ADNICAR se promueve a las mujeres a roles clave, reconociendo y valorando su potencial para contribuir al éxito estratégico de la organización, esto indica que esta agencia podría continuar implementando políticas de desarrollo profesional que apoyen a las mujeres en su avance hacia roles de liderazgo, con programas de mentoría y capacitación en liderazgos.

En la agencia aduanera LOTAMSA, la distribución de roles entre las mujeres presenta una imagen bastante equitativa, con un 47% de mujeres en roles clave y un 53% en roles operativos. Esto se traduce en que de las 19 empleadas mujeres, 9 ocupan posiciones estratégicas, como gerencia general, jefatura de contabilidad, gerencia de proyectos y jefatura de recursos humanos, mientras que las otras 10 desempeñan funciones operativas, tales como asesoras, digitadoras, asistentes y secretarías.

Esta distribución equitativa entre roles clave y operativos indica que LOTAMSA ha logrado una verdadera inclusión de las mujeres en todos los niveles de la organización. La presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad es un claro indicativo de que la empresa valora y aprovecha las habilidades y el potencial de liderazgo de sus empleadas. Esta inclusión no solo beneficia a las mujeres, sino que fortalece la organización al diversificar las perspectivas y enfoques en la toma de decisiones estratégicas.

En MEDISAN, la distribución de roles entre las mujeres muestra una clara predominancia en los roles operativos sobre los roles clave. Actualmente, el 31% de las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, mientras que el 69% están en roles operativos. De las 13 empleadas mujeres, 4 están en roles clave, ocupando puestos como gerente aduanero, jefa operativa, jefa de departamento técnico y encargada del departamento logístico. En contraste, 9 mujeres desempeñan funciones operativas, tales como asesoras, gestoras y asistentes.

Este escenario indica que, aunque hay una presencia femenina en roles de liderazgo, la mayoría de las mujeres en MEDISAN se encuentran en puestos operativos. Esta distribución indica que, si bien las mujeres tienen oportunidades de avanzar a posiciones clave, todavía existe una tendencia significativa hacia la concentración de mujeres en roles de apoyo y ejecución. No obstante, la preponderancia en roles operativos sugiere que persisten ciertas barreras para que más mujeres asciendan a posiciones de mayor responsabilidad.

Por su parte en ACONISA, las mujeres ocupan un papel crucial tanto en roles operativos como en posiciones clave. Actualmente, el 44% de las mujeres están en roles de liderazgo, mientras que el 56% se desempeñan en roles operativos. De las 9 empleadas mujeres, 4 ocupan roles clave como gerente logística, gerente de almacén y transporte, y jefas del área contable. Las otras 5 mujeres trabajan en roles operativos, como asesoras, gestoras, asistentes y secretarías.

En MT Cargo, las mujeres desempeñan un papel esencial en la organización, aunque con una mayor concentración en roles operativos. El 47% de las mujeres ocupan roles clave, mientras que el 53% se encuentran en roles operativos. De las 19 empleadas mujeres, 9 están

en posiciones de liderazgo como gerente de ventas, gerente de operaciones marítimas, jefa de recursos humanos y responsables de almacén.

Las restantes 10 mujeres trabajan en roles operativos, destacándose como asesoras, asistentes y secretarias, Lo cual indica que, aunque ya tienen participación, deben crear un plan de acción para mejorar esto, dado que es la empresa que se destaca por tener mayor participación femenina en general.

MT Cargo valora el liderazgo femenino, pero es necesario realizar esfuerzos adicionales para lograr una estructura más equitativa. Incrementar la proporción de mujeres en roles de liderazgo podría involucrar la implementación de programas de desarrollo profesional, mentoría y políticas de promoción equitativas.

En ADENICA, la participación de las mujeres en las agencias aduaneras revela una significativa disparidad entre los roles clave y los roles operativos. Actualmente, el 24% de las mujeres ocupan posiciones estratégicas, mientras que el 76% se encuentran en roles operativos. Esto se traduce en que de las 17 empleadas mujeres, solo 4 desempeñan funciones de alta responsabilidad, como gerencia general, jefatura de contabilidad, gerencia de proyectos y jefatura de recursos humanos. En contraste, las restantes 13 mujeres están en roles operativos, tales como asesoras, digitadoras, asistentes y secretarias.

Es relevante destacar que, entre las empresas entrevistadas, ADENICA se distingue por tener el mayor porcentaje de mujeres en roles operativos, lo que subraya la necesidad de reevaluar sus prácticas y políticas de equidad de género. En base a los hallazgos presentados, se observa que las mujeres ocupan roles operativos en lugar de posiciones clave de liderazgo o de mayor relevancia dentro de las organizaciones.

Se destaca una distribución desigual en cuanto a los roles ocupados por mujeres, con una notable concentración en posiciones operativas en lugar de roles clave de liderazgo o de mayor relevancia dentro de las organizaciones. Esta observación subraya la necesidad urgente de reconocer y valorar adecuadamente la contribución de las mujeres en todos los niveles del comercio exterior.

Es relevante considerar que los datos analizados son comparables a los obtenidos por el Subcomité de Procedimientos Aduaneros del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC). Según una encuesta realizada por este comité, se observa que las mujeres ocupan aproximadamente el 34 % de los altos cargos en las administraciones aduaneras y cerca del 35 % de los puestos operativos de primera línea.

Tabla 3. Roles Claves y Funciones que desempeñan las mujeres en las agencias aduaneras

Roles Claves	Funciones
Gerente General	Gerente / directora de todos los procesos administrativos y logísticos.
Gerente Financiera	Dirigir y supervisar las actividades financieras de la empresa.
Gerente de Ventas	Gestionar y dirigir al equipo de ventas, mediante objetivos y estrategias.
Gerente de Operaciones Marítimas	Director / Coordinar de Proceso Aduaneros.
Gerente Logística	Coordina y optimiza la cadena de suministro de la empresa, asegurando la eficiencia en la distribución.
Gerente de Proyectos	Director / Coordinar los proyectos de la empresa.
Coordinadora de Recursos Humanos	Gestionar y coordinar las actividades del personal.
Directora y Coordinadora del departamento técnico	Lidera la planificación estratégica, gestiona recursos y coordina las operaciones diarias.

Nota. Elaboración propia con base a resultados de la entrevista

Tabla 4. Roles Operativos y Funciones que desempeñan las mujeres en las agencias aduaneras

Roles Operativos	Funciones
Asistente de Gerencia	Gestión de actividades y coordinación de documentos y reuniones.
Asistente de contabilidad	Responsable de Revisión de Documentos Contables.
Asistente de mensajería	Recepción, envío y distribución de documentos y paqueterías dentro de la organización.
Asistente logística	Responsable de la coordinación y seguimiento logístico de las operaciones aduaneras
Coordinadora de transporte	Encargada de coordinar y gestionar el transporte de mercancías.
Gestora / Inspectora de cargas	Encargada de verificar el cumplimiento de regulaciones aduaneras en las cargas, asegurando su ejecución eficiente y en tiempo.
Especialista en clasificaciones arancelarias	Responsable de clasificar correctamente las mercancías según el sistema arancelario internacional.
Digitadora	Responsable de la correcta digitación y presentación de declaraciones aduaneras.
Inspectora de cargas	Encargada de verificar el cumplimiento de regulaciones aduaneras en las cargas.

Nota. Elaboración propia con resultados obtenidos de la entrevista, para un mayor análisis de los roles operativos y sus funciones.

Barreras y Limitaciones que Impiden el Desarrollo Laboral de la Mujer en el Sector

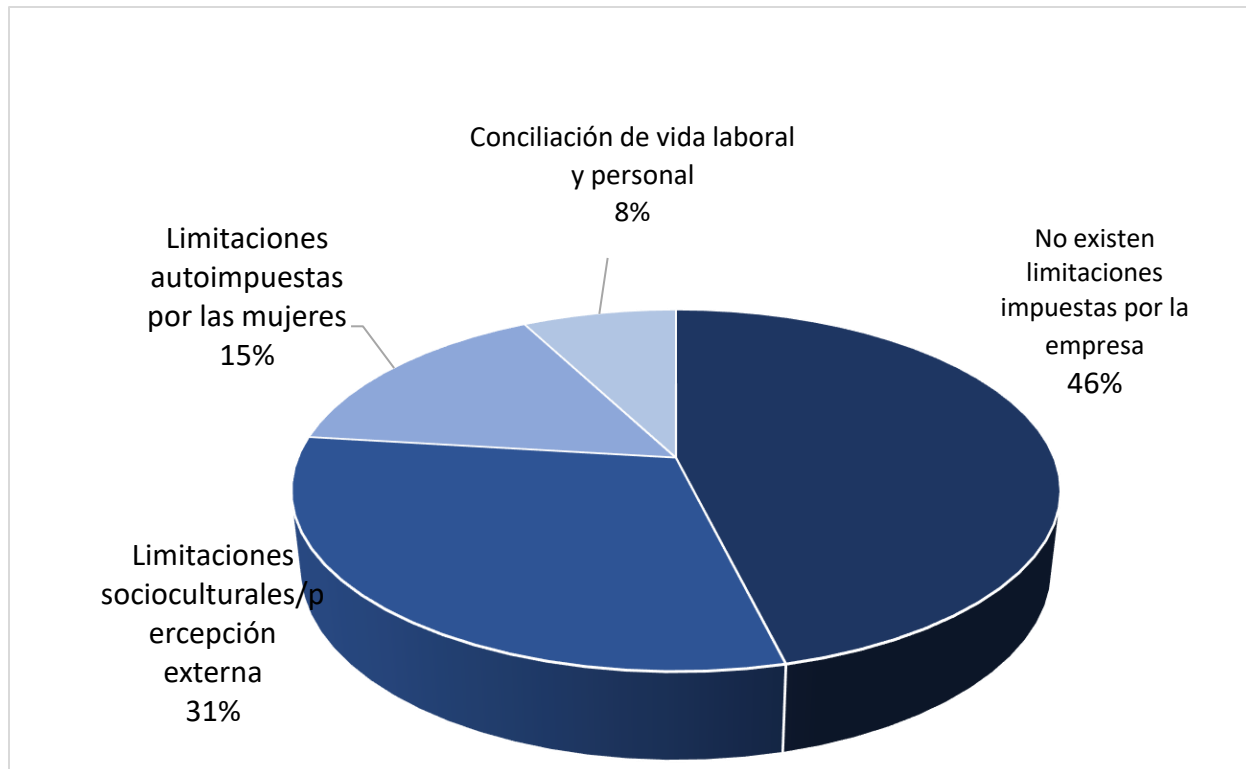
En las últimas décadas, la participación de la mujer en sectores tradicionalmente dominados por hombres ha aumentado significativamente. Sin embargo, a pesar de los avances, las mujeres continúan enfrentándose a diversas barreras que limitan su desarrollo profesional. En el sector aduanero, estas barreras pueden variar desde políticas corporativas hasta normativas socioculturales

Basándose en los hallazgos obtenidos a través de entrevistas con empleados del sector, se revela que, aunque una parte significativa de los entrevistados no percibe barreras impuestas por la empresa, existen limitaciones socioculturales, autoimpuestas y relacionadas con la conciliación de vida laboral y personal que afectan el desarrollo profesional de las mujeres en el sector aduanero.

En el gráfico 6 se presentan los datos obtenidos, en el cual se identificaron cuatro categorías principales de barreras y limitaciones:

- 46% de los entrevistados indicó que no existen limitaciones impuestas por la empresa.
- 31% indicó que las limitaciones son autoimpuestas por las mujeres.
- 15% mencionó limitaciones socioculturales y la percepción externa.
- 8% señaló la conciliación de vida laboral y personal como una limitación.

Gráfico 6 Tipos de barreras y limitaciones que impiden el desarrollo de la mujer en el ámbito aduanero.



Nota. Elaboración propia con resultados obtenidos de la entrevista.

Esto sugiere que, en la percepción de estos empleados, las políticas y prácticas corporativas no discriminan en función del género y que las oportunidades laborales están igualmente disponibles para todos.

La percepción de que no existen limitaciones impuestas por la empresa, sostenida por el 46% de los entrevistados, sugiere una visión optimista de las políticas corporativas respecto a la igualdad de género. Sin embargo, para evaluar con precisión esta percepción, es fundamental profundizar en los posibles mecanismos y barreras subyacentes que podrían no ser evidentes a primera vista. En el análisis de las respuestas obtenidas de la encuesta, seis de los encuestados indicaron que no existen limitaciones internas impuestas por la empresa para el desarrollo de las mujeres.

Otro señala que la empresa está liderada por una mujer, lo cual ha permitido que no existan limitaciones en el desarrollo de las labores de ninguna mujer en la organización. El

gerente general de otra empresa no percibe ningún tipo de limitación para las mujeres y confía plenamente en que sus acciones serán correctas.

No obstante, un encuestado indica que en su empresa no hay limitaciones, y cualquier persona que lo desee y se lo proponga puede superarse y optar por los puestos para los cuales esté capacitada. Otro menciona que, aunque las mujeres pueden enfrentar limitaciones autoimpuestas, la empresa ofrece apoyo y capacitación para el desarrollo de todos sus empleados, brindando igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el 31% de los empleados entrevistados indican que hay limitaciones autoimpuestas, lo que hace referencia a las barreras internas que las mujeres pueden colocarse a sí mismas, tales como la falta de confianza o la subestimación de sus propias capacidades y logros. Estas barreras pueden resultar en una menor disposición a asumir roles de liderazgo o a postularse para promociones puesto que, las auto imposiciones son un reflejo de la socialización de género y de las experiencias acumuladas de discriminación y exclusión.

Asimismo, se señala que algunas mujeres prefieren roles claves sobre operativos debido a preferencias personales y comodidad. Esta elección puede estar influenciada por factores como evitar la exposición al sol, evitar incomodidades físicas o simplemente una preferencia por roles que perciben como menos exigentes físicamente y cuentan con una mejor remuneración económica o salario. Sin embargo, esta preferencia podría limitar su participación en roles operativos que podrían ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa, creando una brecha en la diversidad de funciones ocupadas por mujeres en el sector aduanero.

Esto subraya la importancia de programas que fortalezcan la confianza y el empoderamiento femenino, como mentorías y entrenamientos específicos, para ayudar a las mujeres a superar estas percepciones limitantes y promover una mayor igualdad de oportunidades dentro del sector aduanero.

A su vez, el 15% de las personas entrevistadas indican que existen limitaciones socioculturales y la percepción externa incluyen estereotipos de género, expectativas familiares y sociales, normativas culturales que dictan roles específicos para hombres y mujeres. Estas

barreras pueden influir en cómo las mujeres son vistas y tratadas en el lugar de trabajo, afectando sus oportunidades de desarrollo profesional.

Las percepciones socioculturales juegan un papel crucial en el desarrollo laboral de las mujeres. Los estereotipos de género pueden llevar a que las mujeres sean subestimadas o no se les den las mismas oportunidades que a sus colegas masculinos. Por ejemplo, la percepción de que los hombres son más adecuados para roles de liderazgo puede resultar en menos oportunidades de ascenso para las mujeres, es decir los estereotipos y las expectativas sociales pueden afectar las decisiones de contratación, promoción y asignación de tareas.

Las mujeres pueden ser vistas como menos comprometidas con su carrera si tienen responsabilidades familiares, lo que puede limitar sus oportunidades de ascenso. Además, la percepción de que las mujeres son menos competitivas o asertivas puede llevar a que no se les asignen proyectos de alto perfil que son cruciales para el avance profesional.

En el sector aduanero, las mujeres enfrentan múltiples barreras socioculturales que obstaculizan su desarrollo laboral según revelan cuatro respuestas destacadas en la encuesta. Estas limitaciones incluyen la percepción de falta de autoridad y confianza por parte de terceros, especialmente en roles de supervisión y liderazgo.

Se destaca la falta percibida de autoridad y la necesidad constante de validar decisiones por parte de terceros, especialmente hombres, lo que refleja un sesgo arraigado que limita las oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional de las mujeres. Esta dinámica subraya una clara desigualdad de género en la percepción de competencia y capacidad dentro del lugar de trabajo, particularmente en roles de supervisión y toma de decisiones.

Se identifica un problema persistente de trato denigrante y falta de respeto hacia las mujeres en roles de autoridad, exacerbado por la actitud discriminatoria de visitantes externos. Este fenómeno crea un ambiente laboral adverso que afecta negativamente la moral y el bienestar emocional de las mujeres, socavando su confianza y sentido de pertenencia en el entorno laboral. A pesar de las políticas internas que buscan fomentar un desarrollo laboral sin restricciones, la influencia negativa de estos comportamientos externos representa un desafío significativo para la equidad de género en el sector.

Finalmente, se menciona la resistencia cultural dentro de los entornos operativos, donde la mayoría masculina, en roles como almacenes y bodegas, dificulta que las mujeres sean vistas como líderes o figuras de alto valor.

Estas respuestas destacan la importancia de abordar estas barreras socioculturales para crear un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de su género, puedan prosperar y contribuir plenamente a su potencial profesional.

Como última categoría, el 8% de los entrevistados indica que la conciliación de vida laboral y personal es una barrera significativa para muchas mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares. La falta de políticas de flexibilidad laboral y apoyo a la maternidad puede dificultar que las mujeres equilibren sus roles profesionales y personales.

La conciliación de la vida laboral y personal continúa representando uno de los principales desafíos para las mujeres en el entorno laboral contemporáneo. Esta dificultad se ve exacerbada por la falta de políticas organizacionales que apoyen adecuadamente las necesidades familiares de las empleadas. La ausencia de licencias parentales pagadas y flexibles, junto con la escasez de opciones de trabajo flexible y servicios accesibles de cuidado infantil, puede obligar a muchas mujeres a enfrentar decisiones difíciles entre sus carreras y la atención a sus familias.

Este panorama puede resultar en una reducción de la participación laboral de las mujeres o incluso en su salida completa del mercado laboral, afectando negativamente tanto a su desarrollo profesional como a la diversidad y equidad en los lugares de trabajo.

Además de las limitaciones estructurales, las expectativas culturales y sociales profundizan aún más este desafío. Tradicionalmente, se espera que las mujeres asuman un rol predominante en las responsabilidades domésticas y de cuidado, independientemente de sus compromisos profesionales. Esta distribución desigual de responsabilidades puede actuar como una barrera significativa para su disponibilidad en roles que demandan mayor flexibilidad o dedicación temporal.

Las normas sociales arraigadas sobre los roles de género no solo perpetúan la división desigual del trabajo en el hogar, sino que también pueden influir en las decisiones de carrera de las mujeres, limitando sus oportunidades de crecimiento y avance profesional.

Una respuesta menciona específicamente la dificultad de equilibrar las responsabilidades laborales con las personales, especialmente para las madres. Esto pone de relieve un aspecto fundamental y frecuentemente subestimado en el ámbito laboral, la maternidad; la cual impone a las mujeres la necesidad de gestionar múltiples roles y responsabilidades simultáneamente, lo cual puede ser especialmente desafiante en sectores como el aduanero, conocido por sus demandas operativas y horarios exigentes.

La gestión de horarios flexibles es esencial para las madres trabajadoras, ya que les permite adaptarse a las necesidades cambiantes de sus hijos y familias. Esto no solo implica la capacidad de ajustar los horarios de trabajo para atender emergencias o compromisos familiares inesperados, sino la necesidad de negociar con sus empleadores para encontrar soluciones que no comprometan su desempeño laboral.

Además, la búsqueda de soluciones de cuidado infantil confiables es crucial para las madres que trabajan en el sector aduanero. La disponibilidad y calidad del cuidado infantil pueden influir significativamente en la capacidad de las mujeres para mantener su compromiso laboral sin sacrificar el bienestar de sus hijos. La falta de opciones accesibles y adecuadas puede limitar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan dificultades para equilibrar las exigencias laborales con las responsabilidades familiares.

Finalmente, las situaciones imprevistas relacionadas con la maternidad, como enfermedades infantiles o emergencias familiares, añaden una capa adicional de complejidad al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las respuestas obtenidas reflejan una diversidad de perspectivas sobre las barreras y limitaciones que enfrentan las mujeres en el sector aduanero, proporcionando una visión integral de los desafíos socioculturales y organizacionales que impactan su desarrollo laboral.

Conclusiones

Como conclusión, las seis agencias aduaneras de Managua emplean a un total de 305 personas, de las cuales 64 son mujeres y 241 son hombres. Esto significa que las mujeres representan aproximadamente el 21% de la fuerza laboral en el sector aduanero, mientras que los hombres constituyen el 79%.

A su vez, este hallazgo subraya desafíos persistentes en la participación de la mujer dentro de un entorno laboral tradicionalmente dominado por hombres. Sin embargo, se identificaron agencias como MEDISAN, LOTAMSA y ACONISA que muestran un mayor equilibrio en la participación de la mujer o incluso una mayoría femenina, indicando que las políticas organizacionales inclusivas pueden efectivamente fomentar una representación más igualitaria.

LOTAMSA, con un destacado 75% de participación de la mujer, y MEDISAN, con un notable 59%, destacan como ejemplos de cómo las políticas proactivas pueden facilitar que las mujeres ocupen roles diversos, incluyendo posiciones de liderazgo.

No obstante, persisten desafíos en algunas agencias donde las mujeres están subrepresentadas en roles técnicos y estratégicos. Estas disparidades sugieren la necesidad de abordar barreras culturales y estructurales que limitan las oportunidades de las mujeres en el sector aduanero. Para avanzar hacia una mayor participación de la mujer, es fundamental desarrollar políticas y prácticas que promuevan activamente la igualdad de acceso y oportunidades para todos los empleados.

Existe una mayor concentración de mujeres en roles operativos que en roles clave dentro de las agencias aduaneras. Esta predominancia en roles operativos sugiere la persistencia de ciertas barreras que dificultan el ascenso de más mujeres a posiciones de mayor responsabilidad.

Según la información recopilada, se observó que hay una notable disparidad entre el porcentaje de roles clave y operativos ocupados por mujeres. La empresa con la mayor participación femenina en roles clave destaca con un 80%, mientras que la que tiene la menor participación alcanza solo un 24%. Esto indica una gran variabilidad en la distribución de roles, con una marcada inclinación de las mujeres hacia los cargos operativos.

Durante la recopilación de información, se abordó detalladamente a las personas entrevistadas y se analizó que persiste una fuerte disparidad en la asignación de roles. De las 6 agencias aduaneras estudiadas, solo una se destaca por distribuir equitativamente sus puestos. Es importante destacar que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) destacan por el desempeño de su personal en diversos roles, mientras que las grandes empresas muestran una mayor variabilidad en la distribución de roles.

Se destaca que no se perciben limitaciones internas y que las empresas proporcionan responsabilidad y oportunidades de crecimiento tanto a hombres como a mujeres en el sector aduanero.

Las cuatro categorías principales de barreras y limitaciones que enfrentan las mujeres en el sector aduanero ilustran un panorama complejo y multifacético que requiere atención y acción por parte de las organizaciones y la sociedad en general. La falta de políticas claras de igualdad salarial, oportunidades de desarrollo y una cultura corporativa inclusiva son aspectos cruciales que deben ser revisados y mejorados para garantizar la equidad de género en todos los niveles.

Además, las limitaciones socioculturales y las percepciones externas ejercen una influencia significativa en las oportunidades laborales de las mujeres en el sector aduanero. Los estereotipos de género arraigados y las expectativas culturales sobre roles y responsabilidades pueden limitar la percepción de las mujeres como líderes capaces y técnicamente competentes.

Por otro lado, las limitaciones autoimpuestas por las mujeres revelan la internalización de barreras psicológicas y emocionales que pueden limitar su confianza y aspiraciones profesionales. Es crucial implementar programas de desarrollo personal y profesional que fortalezcan la autoestima y habilidades de liderazgo de las mujeres, fomentando así un ambiente donde puedan alcanzar su máximo potencial sin temor a la discriminación o el juicio basado en el género.

En conclusión, mejorar la participación y representación de la mujer en las agencias aduaneras no solo es una cuestión de justicia social, sino una estrategia clave para enriquecer la diversidad de pensamiento y experiencia dentro de las organizaciones. Al hacerlo, no solo se fortalecerá la capacidad de innovación y adaptación de las agencias, sino que se contribuirá a un desarrollo económico más inclusivo y sostenible en el país.

Recomendaciones

Para una mejor distribución de roles femeninos dentro de las agencias aduaneras; las empresas pueden implementar diversas estrategias para fomentar una mayor participación del personal femenino en roles operativos y también en roles de mayor responsabilidad.

Algunas acciones efectivas podrían incluir la revisión y ajuste de políticas de contratación y promoción para eliminar sesgos de género, ofrecer programas de desarrollo profesional específicos para mujeres, establecer metas y métricas claras de equidad de género, proporcionar oportunidades de mentoría y liderazgo, y promover una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de género. Además, la creación de políticas de trabajo flexible y de apoyo familiar puede ser crucial para facilitar la participación equitativa de mujeres en todos los niveles de la organización.

Asimismo, las organizaciones deberían adoptar medidas proactivas para abordar las políticas internas, los estereotipos de género, las percepciones personales y las dificultades en la conciliación trabajo-vida. Esto no solo mejorará el entorno laboral para las mujeres, sino contribuirá a un lugar de trabajo más equitativo, inclusivo y productivo en general.

Referencias

- Aduana News. (2021). *Foro internacional promueve el rol de la mujer en el mundo aduanero*. Aduana News - Reporte Jurídico, Aduanero, Transporte y Comercio Exterior. <https://aduananews.com/foro-internacional-promueve-el-rol-de-la-mujer-en-el-mundo-aduanero/>
- Aduana News. (2023). *APEC aborda las barreras para las mujeres en las administraciones aduaneras*. Aduana News - Reporte Jurídico, Aduanero, Transporte y Comercio Exterior. <https://aduananews.com/apec-aborda-las-barreras-para-las-mujeres-en-las-administraciones-aduaneras/>
- Aduanas, S. N. de. (s. f.). (2024, 2 de abril) *Organización Mundial de Aduanas OMA*. aduana. <http://www.aduana.cl/organizacion-mundial-de-aduanas-oma/aduana/2007-03-01/121223.html>
- Agurto, S., & Guido, A. (2003). *Análisis de la Participación de la Mujer en la Economía Nicaragüense (1998 -2003)*. Después de una década de investigaciones: La esperanza tiene nombre de mujer. FIDEG
- Aragón, J. (2018). *La participación de la mujer en el modelo de la Nicaragua actual*. <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:74657-la-participacion-activa-de-la-mujer-en-el-modelo-de-la-nicaragua-actual>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5a ed.). Episteme.
- Banco Mundial (2021). *La participación laboral de la mujer en México*. <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>
- Banco Mundial. *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-24 años) (estimación modelada OIT)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.FE.ZS>

- Byrd, E. A., & Burke, S. A. (2017). Rompiendo barreras: Un estudio sobre las experiencias de las mujeres en la industria logística. *International Journal of Logistics Management*, 28(2), 339-360. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0957-4093>
- Caceres, N. A., & Larraneta, M. A. (2016). El impacto de la diversidad de género en el desempeño de las empresas logísticas. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 90, 211-223. <https://www.sciencedirect.com/>
- Caribe, C. E. para A. L. y el. (s. f.). (2024) *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/>
- Domínguez, M., Rivera, J. & Payares, E. (2022) *Empresas de propiedad y/o lideradas por mujeres en el comercio internacional: una oportunidad para Colombia*. <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/114550b1-a239-402b-a27c-a001ae7ec750>
- El impacto empresarial de las mujeres en el Comercio Exterior y en el ámbito Aduanero. - Estrategia Aduanera*. (2021). <https://www.estrategiaaduanera.mx/el-impacto-empresarial-de-las-mujeres-en-el-comercio-exterior-y-en-el-ambito-aduanero/>
- FUNIDES (2017). *Efectos de la maternidad en la inserción laboral de las mujeres*. Managua.
- Gontero, S. & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina*. CEPAL <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content>
- Guevara, G. (2021). *Participación de la mujer en la economía*. Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa (MEFCA). <https://www.economiafamiliar.gob.ni/websitemefcca-mvc/noticia-participacion-mujer-economia/72>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed.). Mc Graw Hill.

- https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). México Trillas.
http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/020090/020090_Cap1.pdf
- Jones, A. K., Wheeler, S. A., & Hitt, M. A. (2020). Representación de las mujeres en la industria logística: Un análisis global. *Journal of Business Logistics*, 41(4), 590-609.
<https://mexicobusiness.news/mobility/news/importance-women-logistics-industry>
- La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). *Situación de las mujeres en el mercado laboral en 2019*.
<https://funides.com/wp-content/uploads/2020/01/Informe-empleo.pdf>
- López, J. (2001). *El papel de la mujer en la empresa*.
https://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempresa.pdf?hash=5dbb4a7de35929eb6773c366f79240d0&redirigido=1
- Maubert, I. (2022). *Mujeres destacadas en la industria de Supply Chain y logística*. THE LOGISTICS WORLD. <https://thelogisticsworld.com/talento-humano/mujeres-destacadas-en-supply-chain-y-logistica/>
- Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC). *Plan Nacional de Producción, Consumo y Comercio 2022-2023*.
https://www.mific.gob.ni/Portals/0/Documentos/AreaPrensa/Plan%20Nacional%20de%20Produccion%2C%20Consumo%20y%20Comercio%202022-2023_png.pdf
- Mundial, B. (2021). *Según un estudio, las mujeres obtienen importantes beneficios económicos con el aumento del comercio*.
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/30/women-and-trade-economic-benefits>

- Oliva, A. (2020). *El Rol de la Mujer en el comercio internacional*.
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/20096/ROL%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20COMERCIO%20INTERNACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ONU Mujeres (2022). *La autonomía de las mujeres, la igualdad de género y la construcción de una sociedad del cuidado son un catalizador para el desarrollo sostenible*.
<https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/01/la-autonomia-de-las-mujeres-la-igualdad-de-genero-y-la-construccion-de-una-sociedad-del-cuidado>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Iniciativas para promover la igualdad de género en la industria logística*. <https://www.ilo.org/media/453501/download>
- Orrico, M. (2024). *Agentes de aduanas en Managua, NI - Clearcust.com*.
<http://www.clearcust.com/es/operadoreslogisticos/nimga/nicaragua/managua/agentes-aduaneros/todos>
- Piura López, J. (2012). *Metodología de la Investigación Científica* (7a. ed). [s.e.].
- Rocha N. (2023) *El comercio impulsa la igualdad de género y el desarrollo*.
<https://www.imf.org/es/Publications/fandd/issues/2023/06/trade-drives-gender-equality-and-development-rocha-piermartini>
- Schug, L. C., Morrow, A. M., & Houser, K. A. (2018). Las mujeres en la industria logística: Un metaanálisis de la literatura. *Journal of Supply Chain Management*, 55(2), 11-31.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/12/6907>
- Stratósfera. (2022, 1 de abril). *La Mujer en el Comercio Exterior y la Economía*. Asesores Stratego.
<https://www.stratego-st.com/revista-st/la-mujer-en-el-comercio-exterior-y-la-economia/>

Anexos

Anexo A: Instrumento de recopilación de información

Entrevista

Estimado/a

Es un placer dirigirnos a usted en este día. Somos estudiantes de la carrera de Relaciones y Comercio Internacionales en la Universidad Católica Redemptoris Mater. Estamos actualmente en la etapa final de nuestra formación académica y estamos llevando a cabo una investigación que tiene como objetivo generar un impacto significativo en nuestro futuro profesional al ingresar al mundo laboral.

En este contexto, hemos decidido centrar nuestra investigación en evaluar la participación de las mujeres en el ámbito comercial. Nos interesa comprender si han enfrentado limitaciones en el desempeño de sus roles y, de ser así, cuáles han sido estas limitaciones.

Por esta razón, nos dirigimos a su empresa con la esperanza de que sus experiencias y respuestas sirvan como base para obtener datos estadísticos. Nos enfocaremos en medir la participación de las mujeres en puestos tanto claves como operativos en el ámbito comercial.

Agradecemos de antemano su disposición para colaborar con nuestra investigación y esperamos poder contar con su valioso aporte.

Atentamente,

Estudiante de Relaciones y Comercio Internacionales

Universidad Católica Redemptoris Mater

Cuestionario de entrevista

1. ¿Cuánto es el total de personas que trabajan en esta empresa? ¿Cuántos son hombres y cuantas mujeres?
2. ¿Cuántos puestos administrativos son ocupados por mujeres en la empresa? ¿En qué áreas específicas las mujeres han tenido un papel destacado o predominante para la operatividad efectiva en el desarrollo de la agencia? Mencione los puestos.
3. ¿Cómo es la participación del género en los puestos dentro de la agencia? ¿Ha notado discriminación de género? ¿Cuál sería las acciones para lograr mayor inclusión del género en el sector?
4. ¿Cómo percibe el impacto de tener mujeres en puestos de liderazgo en la competitividad de su agencia y como tenerlas en esta dirección ha logrado un crecimiento empresarial competitivo?
5. ¿Qué barreras y limitaciones identifica en su empresa que impiden el desarrollo laboral de la mujer en el sector?
6. ¿Según su experiencia considera que los clientes tienen preferencias en la atención según el género? ¿Considera que esto puede ser usado como una estrategia para una venta efectiva?
7. ¿Considera que su desempeño ha sido clave para el desarrollo de valores en el personal, crecimiento económico y expansión de la empresa? ¿Qué acciones ejemplares considera que pone en práctica que impulsen tal crecimiento?

8. De acuerdo con los desafíos y problemáticas que enfrenta la empresa a diario ¿Tiene un plan de acción que permita resolver a lo inmediato? ¿Cuáles son los procedimientos para la toma de decisiones y poner en práctica el plan?

Nos gustaría expresar nuestro sincero agradecimiento por dedicar su tiempo y disposición para responder las preguntas formuladas. Su valioso apoyo no solo facilita el avance de nuestra investigación, sino que también contribuye de manera significativa al desarrollo y enriquecimiento de nuestros hallazgos. Sus respuestas son de suma importancia y nos permiten obtener perspectivas fundamentales para alcanzar nuestros objetivos. Una vez más, agradecemos sinceramente su participación y colaboración en este proceso.

Anexo B. Consentimiento informado Agencias Aduaneras

Consentimiento informado Agencia ADNICAR

Universidad Católica Redemptoris Mater
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Managua, Nicaragua

Consentimiento Informado.

Yo, **Nelly Mogollón Almanza**, comprendo que estoy siendo invitado a participar en una entrevista que será llevada a cabo por Claudia Murillo sobre la investigación basada en analizar y evaluar la participación de las mujeres en el ámbito comercial, en la cual me comprometo a apoyar con toda la disposición, esperando que mis respuestas sirvan como base para obtener datos estadísticos.

Antes de proceder, deseo confirmar que entiendo completamente los detalles de esta entrevista y doy mi consentimiento para participar en ella.

Propósito de la entrevista: Entiendo que el propósito de esta entrevista es explicar mi experiencia en base a la participación de la mujer en las agencias aduaneras.

Confidencialidad: Reconozco que todas las respuestas y la información proporcionada durante la entrevista serán tratadas con confidencialidad. Acepto que mi nombre y cualquier información personal identificable no serán divulgados sin mi consentimiento expreso, a menos que se requiera por ley.

Derecho a Retirarse: Comprendo que tengo el derecho de retirarme de la entrevista en cualquier momento y por cualquier motivo, sin penalización alguna. Entiendo que mi participación es voluntaria y no estoy obligado a responder ninguna pregunta con la que no me sienta cómodo.

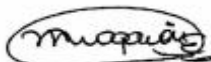
Grabación y Uso de la Información: Reconozco que la entrevista puede ser grabada (audio, video o ambas) con el fin de facilitar la precisión de la transcripción y/o para fines de documentación. Acepto que estas grabaciones pueden ser utilizadas únicamente con propósitos relacionados con la investigación o el proyecto acordado.

Contacto: Entiendo que puedo ponerme en contacto con Claudia Murillo (+ 505 – 57373717) en caso de tener preguntas adicionales sobre la entrevista o para solicitar más información sobre el proceso.

Consentimiento Voluntario: Certifico que participo en esta entrevista de forma voluntaria y que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier inquietud que pudiera tener antes de otorgar mi consentimiento.

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en la entrevista según los términos y condiciones mencionados anteriormente.

Nombre del Entrevistado **Nelly Mogollón Almanza**

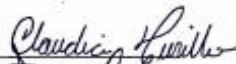


Firma del Entrevistado:

Mogollón Almanza & Cia. Ltda.
Adnicar & Cia. Ltda.
GERENCIA
Managua, Nicaragua

Fecha: 20/06/2024

Nombre del Entrevistador



Firma del Entrevistador:



Fecha: 29/05/2024

Consentimiento Informado.

Yo, Richard Enrique Vivas Solís, comprendo que estoy siendo invitado a participar en una entrevista que será llevada a cabo por Claudia Murillo sobre la investigación basada en analizar y evaluar la participación de las mujeres en el ámbito comercial, en la cual me comprometo a apoyar con toda la disposición, esperando que mis respuestas sirvan como base para obtener datos estadísticos.

Antes de proceder, deseo confirmar que entiendo completamente los detalles de esta entrevista y doy mi consentimiento para participar en ella.

Propósito de la entrevista: Entiendo que el propósito de esta entrevista es explicar mi experiencia en base a la participación de la mujer en las agencias aduaneras.

Confidencialidad: Reconozco que todas las respuestas y la información proporcionada durante la entrevista serán tratadas con confidencialidad. Acepto que mi nombre y cualquier información personal identificable no serán divulgados sin mi consentimiento expreso, a menos que se requiera por ley.

Derecho a Retirarse: Comprendo que tengo el derecho de retirarme de la entrevista en cualquier momento y por cualquier motivo, sin penalización alguna. Entiendo que mi participación es voluntaria y no estoy obligado a responder ninguna pregunta con la que no me sienta cómodo.

Grabación y Uso de la Información: Reconozco que la entrevista puede ser grabada (audio, video o ambas) con el fin de facilitar la precisión de la transcripción y/o para fines de documentación. Acepto que estas grabaciones pueden ser utilizadas únicamente con propósitos relacionados con la investigación o el proyecto acordado.

Contacto: Entiendo que puedo ponerme en contacto con Claudia Murillo (+ 505 – 57373717) en caso de tener preguntas adicionales sobre la entrevista o para solicitar más información sobre el proceso.

Consentimiento Voluntario: Certifico que participo en esta entrevista de forma voluntaria y que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier inquietud que pudiera tener antes de otorgar mi consentimiento.

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en la entrevista según los términos y condiciones mencionados anteriormente.

Nombre del Entrevistado Richard Vivas

Firma del Entrevistado:  Fecha: 29/05/2024

Nombre del Entrevistador Claudia Murillo

Firma del Entrevistador:  Fecha: 29/05/24

Consentimiento informado – AGENCIA ADENICA

Universidad Católica Redemptoris Mater
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Managua, Nicaragua

Consentimiento Informado.

Yo, Allison Dayana Gomez Martínez, comprendo que estoy siendo invitado a participar en una entrevista que será llevada a cabo por Vanessa Mayorquín sobre la investigación basada en analizar y evaluar la participación de las mujeres en el ámbito comercial, en la cual me comprometo a apoyar con toda la disposición, esperando que mis respuestas sirvan como base para obtener datos estadísticos.

Antes de proceder, deseo confirmar que entiendo completamente los detalles de esta entrevista y doy mi consentimiento para participar en ella.

Propósito de la entrevista: Entiendo que el propósito de esta entrevista es explicar mi experiencia en base a la participación de la mujer en las agencias aduaneras.

Confidencialidad: Reconozco que todas las respuestas y la información proporcionada durante la entrevista serán tratadas con confidencialidad. Acepto que mi nombre y cualquier información personal identificable no serán divulgados sin mi consentimiento expreso, a menos que se requiera por ley.

Derecho a Retirarse: Comprendo que tengo el derecho de retirarme de la entrevista en cualquier momento y por cualquier motivo, sin penalización alguna. Entiendo que mi participación es voluntaria y no estoy obligado a responder ninguna pregunta con la que no me sienta cómodo.

Grabación y Uso de la Información: Reconozco que la entrevista puede ser grabada (audio, video o ambas) con el fin de facilitar la precisión de la transcripción y/o para fines de documentación. Acepto que estas grabaciones pueden ser utilizadas únicamente con propósitos relacionados con la investigación o el proyecto acordado.

Contacto: Entiendo que puedo ponerme en contacto con Vanessa Mayorquín (+ 505 8147-8866) en caso de tener preguntas adicionales sobre la entrevista o para solicitar más información sobre el proceso.

Consentimiento Voluntario: Certifico que participo en esta entrevista de forma voluntaria y que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier inquietud que pudiera tener antes de otorgar mi consentimiento.

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en la entrevista según los términos y condiciones mencionados anteriormente.

Nombre del Entrevistado

Allison Gómez

Firma del Entrevistado:

[Firma manuscrita]

Fecha:

24/05/24

Nombre del Entrevistador

Vanessa Mayorquín

Firma del Entrevistador:

Montserrat MC

Fecha:

24/05/24

Consentimiento informado –MAR Y TIERRA CARGO EXPRESS

Universidad Católica Redemptoris Mater
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Managua, Nicaragua

Consentimiento Informado.

Yo, Ivania Medina B, comprendo que estoy siendo invitado a participar en una entrevista que será llevada a cabo por Patricia Ramirez sobre la investigación basada en analizar y evaluar la participación de las mujeres en el ámbito comercial, en la cual me comprometo a apoyar con toda la disposición, esperando que mis respuestas sirvan como base para obtener datos estadísticos.

Antes de proceder, deseo confirmar que entiendo completamente los detalles de esta entrevista y doy mi consentimiento para participar en ella.

Propósito de la entrevista: Entiendo que el propósito de esta entrevista es explicar mi experiencia en base a la participación de la mujer en las agencias aduaneras.

Confidencialidad: Reconozco que todas las respuestas y la información proporcionada durante la entrevista serán tratadas con confidencialidad. Acepto que mi nombre y cualquier información personal identificable no serán divulgados sin mi consentimiento expreso, a menos que se requiera por ley.

Derecho a Retirarse: Comprendo que tengo el derecho de retirarme de la entrevista en cualquier momento y por cualquier motivo, sin penalización alguna. Entiendo que mi participación es voluntaria y no estoy obligado a responder ninguna pregunta con la que no me sienta cómodo.

Grabación y Uso de la Información: Reconozco que la entrevista puede ser grabada (audio, video o ambas) con el fin de facilitar la precisión de la transcripción y/o para fines de documentación. Acepto que estas grabaciones pueden ser utilizadas únicamente con propósitos relacionados con la investigación o el proyecto acordado.

Contacto: Entiendo que puedo ponerme en contacto con Claudia Murillo (+ 505 – 57373717) en caso de tener preguntas adicionales sobre la entrevista o para solicitar más información sobre el proceso.

Consentimiento Voluntario: Certifico que participo en esta entrevista de forma voluntaria y que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier inquietud que pudiera tener antes de otorgar mi consentimiento.

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en la entrevista según los términos y condiciones mencionados anteriormente.

Nombre del Entrevistado Ivania Medina B
Firma del Entrevistado: [Firma] Fecha: 01/06/2021

Nombre del Entrevistador Patricia Ramirez
Firma del Entrevistador: [Firma] Fecha: 01/06/2021

Anexo C: Fotografías durante aplicación de entrevista

Se muestran recursos ilustrativos al momento de la aplicación de instrumento, durante las visitas de campo.



Entrevistado: Richard Vivas Solís – ADNICAR.



Entrevistado. Ilse Cruz – ACONISA



Entrevistado. Bianca Lopez – LOTAMSA

Anexo D. Fotografías del personal en agencias aduaneras

Se muestran recursos ilustrativos del personal laborando, donde se logra apreciar que son pocas las mujeres que se encuentra en el departamento de logística y digitación de ADENICA.



Se muestran recursos ilustrativos del personal laborando, donde se aprecia que la cantidad de trabajadores es equitativa, en la agencia ACONISA.



Se muestran recursos ilustrativos del personal de la agencia aduanera ADNICAR, donde se aprecia que existe una mayor cantidad de hombres, que mujeres.



Se muestran recursos ilustrativos del personal en la labor del día a día, donde se aprecia que existe una mayor cantidad de hombres, que mujeres al realizar las gestiones.



Anexo E. Cronograma de actividades

MES / SEMANA	mar-24				abr-24				may-24				jun-24				jul-24			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																				
Selección del Tema	■																			
Delimitación del tema	■	■																		
Planteamiento del problema (preguntas de investigación)		■	■																	
Objetivos de la investigación		■	■																	
Antecedentes y contexto del problema				■	■	■														
Introducción				■	■	■														
Marco teórico				■	■	■														
Diseño metodológico					■	■	■													
Diseño de instrumentos						■	■	■												
Justificación							■	■												
Trabajar correcciones de la tutora									■	■										
Prueba Piloto para el instrumento de recolección de datos										■										
Aplicación del instrumento y recolección de datos										■	■	■								
Realización de dedicatoria y agradecimientos												■								
Tabulación y análisis de recolección de datos												■	■							
Limitaciones													■							
Conclusiones													■	■						
Recomentaciones													■	■						
Resumen															■					
Entrega de tesis a facultad																■				
Predefensa																	■			
Defensa de tesis																		■		

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE PUBLICACIÓN

Nosotros, Vanessa Montserrat Mayorquin Cano con cédula de identidad 201-221001-1002S, Claudia Solsireé Murillo Largaespada con cédula de identidad 401-070502-1003B, y Patricia Jael Ramírez con cédula de identidad 001-020902-1027L, egresados del programa académico de Grado, Licenciatura en Relaciones Internacionales y Comercio Internacional declaramos que:

El contenido del presente documento es un reflejo de nuestro trabajo personal, y toda la información que se presenta está libre de derechos de autor, por lo que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, nos hacemos responsables de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA).

Así mismo, autorizamos a UNICA por este medio, publicar la versión aprobada de nuestro trabajo de investigación, bajo el título Evaluación de la participación de la mujer en las agencias aduaneras de Managua en el campus virtual y en otros espacios de divulgación, bajo la licencia Atribución-No Comercial-Sin derivados, irrevocable y universal para autorizar los depósitos y difundir los contenidos de forma libre e inmediata.

Todo esto lo hacemos desde nuestra libertad y deseo de contribuir a aumentar la producción científica. Para constancia de lo expuesto anteriormente, se firma la presente declaración en la ciudad de Managua, Nicaragua a los 20 días del mes junio de 2024.

Atentamente,

Vanessa Montserrat Mayorquin Cano

vmayorquin@unica.edu.ni

Firma: _____

Claudia Solsireé Murillo Largaespada

Cmurillo2@unica.edu.ni

Firma: _____

Patricia Jael Ramírez

Pramirez3@unica.edu.ni

Firma: _____