



Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Propuesta de Creación de un Plan Aplicado a la Ley
Violeta en una Empresa en Cuenca**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología Organizacional

Autora:

Yanela Priscila Sagal Rivera

Directora:

María Paulina Cueva Espinoza

Cuenca - Ecuador

2026

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi amado hijo, Mateo, por acompañarme de la manera más pura e incondicional en cada etapa de este proceso. Le agradezco por dar sentido a mi vida y enseñarme cada día el verdadero valor del amor, la paciencia y la perseverancia. Eres mi fortaleza para seguir adelante y mi mayor motivación, la razón que impulsa cada uno de mis esfuerzos.

De igual manera, quiero agradecer a mi madre, Lucía Sagal, por enseñarme el verdadero significado de nuestro paso por este mundo e inculcarme un profundo amor a Dios. Agradezco su esfuerzo, dedicación y paciencia a lo largo de estos años. Este logro también le pertenece; siempre será mi mayor ejemplo de amor, bondad y resiliencia.

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad del Azuay por la formación académica brindada y por el compromiso de sus docentes, quienes han contribuido significativamente a mi desarrollo personal y profesional.

De manera especial, expreso mi sincero agradecimiento a mi tutora, Magíster Paulina Cueva, por su guía constante, paciencia y valiosa orientación durante todo el proceso de elaboración de esta tesis. Su apoyo y compromiso fueron fundamentales para la culminación de este trabajo, así como para mi desarrollo y formación a lo largo de mi trayectoria universitaria.

Resumen

La desigualdad de género en el ámbito laboral constituye un problema estructural en Ecuador, donde apenas el 26,4 % de las mujeres accede a un empleo pleno y el 27 % enfrenta obstáculos para acceder a empleos de calidad, contexto en el que la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2024) obliga a las empresas con cincuenta o más trabajadores a implementar planes de igualdad de género. El presente trabajo tuvo como objetivo proponer un Plan de Igualdad adaptado a la realidad de una empresa de la ciudad de Cuenca, a partir de un diagnóstico organizacional. La metodología empleó un enfoque mixto con predominio cualitativo, de alcance exploratorio y diseño no experimental de corte transversal, mediante una encuesta de preguntas cerradas aplicada a 26 mujeres trabajadoras y una entrevista semiestructurada dirigida a 14 jefaturas. Los resultados evidencian que, si bien existe una disposición favorable hacia la igualdad de género en ambos grupos (el 92,3 % de las trabajadoras respalda implementar un plan formal), persisten brechas estructurales en materia de ascenso, remuneración y prevención del acoso; el 73,1 % de las trabajadoras desconoce o no confía en los canales de denuncia disponibles. Se concluye que la organización cuenta con condiciones institucionales favorables para implementar el plan propuesto, pero requiere formalizar políticas internas, transparentar criterios salariales y fortalecer los mecanismos de denuncia para traducir la disposición existente en equidad real y sostenida.

Palabras clave: igualdad de género, economía violeta, violencia laboral, plan de igualdad, diagnóstico organizacional, acoso laboral, equidad salarial

Abstract

Gender inequality in the workplace constitutes a structural problem in Ecuador, where only 26.4% of women have access to full employment and 27% face obstacles to accessing quality jobs, a context in which the Organic Law to Promote the Violet Economy (2024) requires companies with fifty or more employees to design and implement gender equality plans. The present study aimed to propose an Equality Plan adapted to the reality of a company in the city of Cuenca, based on an organizational diagnosis. The methodology employed a mixed approach with a predominantly qualitative focus, exploratory scope, and non-experimental cross-sectional design, using a closed-ended questionnaire applied to 26 female workers and a semi-structured interview conducted with 14 supervisors. The results show that, although a favorable disposition toward gender equality exists in both groups (92.3% of the female workers support implementing a formal plan), structural gaps persist in terms of promotion, remuneration, and harassment prevention; 73.1% of the female workers are unaware of or do not trust the available reporting channels. It is concluded that the organization has favorable institutional conditions to implement the proposed plan, but requires formalizing internal policies, making salary criteria transparent, and strengthening reporting mechanisms in order to translate the existing disposition into real and sustained equity.

Keywords: gender equality, violet economy, workplace violence, equality plan, organizational diagnosis, workplace harassment, pay equity

Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	11
Capítulo 1.....	14
Marco Teórico y Estado del Arte.....	14
1.1 Marco Teórico.....	14
1.2. Estado del Arte.....	19
Capítulo 2.....	24
Metodología.....	24
2.1 Objetivos.....	24
2.2 Tipo de Investigación.....	24
2.3 Participantes y Criterios de Elegibilidad.....	25
2.4 Instrumentos.....	25
2.5 Procedimiento.....	33
2.6 Análisis de Datos.....	34
Capítulo 3.....	35
Resultados.....	35
3.1 Instrumento 1: Encuesta.....	35
3.2. Instrumento 2: Entrevista.....	48
3.3 Plan de Intervención.....	58
Discusión.....	61
Conclusiones.....	65

Limitaciones y Recomendaciones	70
Limitaciones de la Investigación	70
Recomendaciones	71
Referencias	74
Anexos	79

Índice de Figuras

Figura 1.....	36
Figura 2.....	37
Figura 3.....	38
Figura 4.....	39
Figura 5.....	40
Figura 6.....	41
Figura 7.....	42
Figura 8.....	43
Figura 9.....	44
Figura 10.....	45
Figura 11.....	46
Figura 12.....	47
Figura 13.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	49
Tabla 4.....	55
Tabla 5.....	59

Índice de Anexos

Anexo 1	79
Anexo 2	80
Anexo 3	81
Anexo 4	82
Anexo 5	83
Anexo 6	84
Anexo 7	85
Anexo 8	86
Anexo 9	87
Anexo 10	88

Introducción

La desigualdad de género en el ámbito laboral constituye un problema estructural que persiste a nivel global y se manifiesta en brechas salariales, segregación ocupacional, limitaciones en el acceso a cargos de liderazgo y situaciones de violencia de género. En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) reporta que apenas el 26,4 % de las mujeres accede a un empleo pleno, el 14,8 % percibe ingresos inferiores a los de sus pares masculinos en funciones equivalentes y el 27 % enfrenta obstáculos para acceder a empleos de calidad. Estas cifras revelan que, más allá de las garantías formales reconocidas en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) y en el Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2015), la igualdad de género en el entorno laboral no se ha traducido en condiciones reales y sostenidas de equidad. En el año 2024 entró en vigencia la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Gobierno del Ecuador, 2024), que obliga a las empresas con cincuenta o más trabajadores a diseñar e implementar planes de igualdad de género sustentados en diagnósticos institucionales. Sin embargo, investigaciones recientes evidencian que su cumplimiento enfrenta barreras importantes, especialmente en ciudades como Cuenca, donde predominan organizaciones con capacidades técnicas, financieras y administrativas limitadas (Iñiguez Rojas & Orellana Quezada, 2024; Fundación Museosquito, 2023).

La empresa estudiada, pese a estar sujeta a esta normativa, no contaba con un diagnóstico formal ni con un plan estructurado en materia de igualdad de género, lo que justifica la pertinencia de este trabajo; aportar evidencia empírica desde la propia voz del personal y construir una propuesta de intervención adaptada a la realidad organizacional.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación actual de una empresa en Cuenca en cuanto a igualdad de género y prevención de la violencia laboral, y cómo puede estructurarse un Plan de Igualdad que garantice el cumplimiento de la Ley de Economía Violeta en dicha organización?

Para dar respuesta a este planteamiento, el presente trabajo se organiza en tres capítulos, precedidos por esta introducción y complementados por los apartados de discusión, conclusiones, limitaciones y recomendaciones, y referencias bibliográficas.

El Capítulo 1 desarrolla los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan la investigación, abordando la desigualdad de género en el ámbito laboral, la economía violeta como modelo de desarrollo inclusivo con perspectiva de género, y el marco normativo ecuatoriano vigente, complementado con un estado del arte que sistematiza investigaciones recientes sobre la implementación de la Ley de Economía Violeta en el contexto organizacional ecuatoriano.

El Capítulo 2 presenta la metodología; un enfoque mixto con predominio cualitativo, de finalidad aplicada, alcance exploratorio y diseño no experimental de corte transversal, describiendo los participantes, criterios de elegibilidad e instrumentos utilizados (una encuesta de preguntas cerradas aplicada a 26 mujeres trabajadoras y una entrevista semiestructurada dirigida a 14 jefaturas).

El Capítulo 3 expone los resultados de ambos instrumentos mediante gráficos, análisis descriptivos y análisis narrativo, cerrando con una síntesis integradora y el Plan de Intervención propuesto, estructurado en objetivos, actividades, responsables, indicadores y plazos de ejecución.

Finalmente, el documento incluye la discusión de los resultados en diálogo con la literatura revisada, las conclusiones generales de la investigación, y la sección de

limitaciones y recomendaciones, que delimita el alcance del estudio y señala orientaciones para investigaciones futuras.

Capítulo 1

Marco Teórico y Estado del Arte

El presente capítulo desarrolla los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan la investigación, abordando tres ejes temáticos centrales: la desigualdad de género en el ámbito laboral, la economía violeta como modelo de desarrollo inclusivo y el marco normativo ecuatoriano en materia de igualdad y prevención de la violencia laboral. Estos temas se examinan con el propósito de construir una base conceptual sólida que permita comprender la problemática estudiada y justificar la pertinencia de proponer un plan de igualdad en el contexto organizacional. Para ello, el capítulo se estructura en dos secciones: el marco teórico, que recoge los principales enfoques y categorías analíticas de la literatura especializada, y el estado del arte, que sistematiza investigaciones recientes relacionadas con la implementación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el Ecuador.

1.1 Marco Teórico

La desigualdad de género en el ámbito laboral se considera una realidad estructural que se manifiesta en múltiples dimensiones, tales como la desigualdad salarial, la segregación ocupacional o la violencia generada contra las mujeres por razón de género. Estas desigualdades se sustentan en estereotipos, prácticas discriminatorias y una insuficiente implementación de políticas públicas efectivas (Gobierno del Ecuador, 2023, 2024). La Organización Internacional del Trabajo (2022) advierte que las desigualdades laborales por razón de sexo evidencian efectos negativos y generan desigualdad sobre la productividad, limitan el crecimiento económico y atentan sobre la justicia social. En esta línea, Zurita (2022) señala que las realidades de la discriminación y de las barreras estructurales afectan directamente la trayectoria profesional de las

mujeres. De igual manera, el Gobierno del Ecuador (2024) identifica que estas brechas de género son producto de la ausencia de políticas organizacionales y planes de igualdad de género.

En este contexto, Espinoza Velasteguí y Ruscheinsky (2025) advierten que estas brechas no van a disminuir debido a que muchas organizaciones no han adoptado mecanismos sólidos que puedan garantizar que la igualdad se cumpla y que las normas se cumplan a través de la acción dentro de la empresa, mientras que Ponce Iturralde y Cevallos Bravo (2024) afirman que, en el Ecuador, la responsabilidad social empresarial se enfrenta a problemas en ocasiones, cuando los procesos internos no han sido reemplazables por la ley de igualdad y la ley de prevención de la violencia.

El enfoque de la economía violeta como modelo que articula el enfoque de género y el desarrollo económico como un posible espacio de desarrollo en que las mujeres puedan participar a través del trabajo de manera igualitaria y que su trabajo remunerado y no remunerado, sea reconocido por la economía de los hogares (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Este enfoque promueve la aplicación de la economía violeta que permite la reducción de las desigualdades estructurales y el empoderamiento de las mujeres social y económicamente (Iñiguez Rojas & Orellana Quezada, 2024). Según Moncayo (2023), la adopción de la economía violeta adoptada por las organizaciones les permite no solo a impulsar la equidad, sino también mejorar la productividad, también a innovar gracias al aprovechamiento del talento femenino; En este sentido la economía violeta no es únicamente una política de inclusión, sino una estrategia de competitividad corporativa. Según Acosta et al. (2022), la economía violeta facilita a lograr una inclusión efectiva de los grupos en situación de

vulnerabilidad al fortalecer sus capacidades de tipo económico y estimular la autonomía de las mujeres; todo ello para mejorar la competitividad e instaurar la innovación en las organizaciones. En la misma línea, Pinargote Moncayo (2023) indica que un ecosistema robusto de economía violeta es una herramienta estratégica que posiciona a las organizaciones para que puedan desplazarse hacia modelos más eficientes y sostenibles.

Muñoz Subía (2021) sostiene que la satisfacción laboral constituye una de las variables clave para examinar el efecto que la economía violeta genera dentro de la empresa. Un entorno laboral justo e inclusivo contribuye a un incremento en el grado de motivación, implicación y sentido de pertenencia de las trabajadoras, lo que a su vez se traduce en una mejora del rendimiento organizacional. Sánchez Vera (2021) coincide también en que considera que, en el caso de que las mujeres sientan que se les están dando las condiciones de trato, igualadas y de respeto hacia su condición de trabajadoras, se va a incrementar la productividad. En esta misma línea, Moncayo (2023) argumenta que las políticas laborales inclusivas van a ser las que mejoren la identidad profesional y reduzca los niveles de rotación de personal y todo ello contribuyendo a tener una cultura organizacional más estructurada y más sostenible.

La Organización Internacional del Trabajo (2021) define la brecha salarial de género como la diferencia existente en la remuneración que perciben hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, constituyendo uno de los principales impedimentos en la consolidación de la igualdad de género y evidenciando una desigualdad estructural que persiste en los mercados laborales a nivel mundial. Zurita (2022) señala que esta desigualdad perpetua estereotipos de género y, además, produce un efecto por el cual se limita el desarrollo profesional de las trabajadoras. Por ello, Santander Erazo et al.

(2025) destacan la importancia de tener políticas claras que aseguren la igualdad salarial y la promoción interna y transparencia remunerativa para afrontar esta situación. La Organización Internacional del Trabajo (2021) sostiene que la disminución de la brecha salarial no es una cuestión de conciencia social, sino que debe asumirse como una estrategia organizacional que genera una mejora de la eficacia y la competitividad de las organizaciones. Choez García y Chancay Bermello (2024) enfatizan que la ley sobre la igualdad salarial sólo puede ser efectiva si las organizaciones desarrollan auditorías de remuneración, procesos de transparencia y controles internos con perspectiva de género, es decir, no basta con cumplir formalmente la ley, sino que también es necesario incorporarla conforme a su contenido en la gestión diaria de las empresas.

En el Ecuador, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta representa un importante instrumento normativo para el tratamiento de esta situación de desigualdad en el ámbito laboral. Esta normativa plantea que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores escritos en nómina están obligadas a realizar e implementar planes de igualdad que incluyan diagnósticos institucionales con medidas de prevención de la violencia de género y acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo (Gobierno del Ecuador, 2024). El Ministerio de Trabajo (2025) destaca que el éxito de la ley depende de la voluntad de la organización y de la capacitación permanente de las personas trabajadoras. Según Iñiguez Rojas (2023) los planes de igualdad son importantes para cambiar los principios normativos en conductas organizacionales tangibles, promoviendo una cultura empresarial inclusiva y de igualdad. La Asamblea Nacional (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la igualdad de derechos y prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo la laboral, principios que refuerzan y respaldan la normativa vigente en

materia de igualdad. El Código del Trabajo refuerza este mandato mediante mecanismos que promueven la equidad salarial, la igualdad de oportunidades y la protección frente a la violencia laboral (Asamblea Nacional, 2015). Según el Gobierno del Ecuador (2024), la Ley Violeta representa un avance en este marco normativo, puesto que obliga a las empresas a contar con un plan de igualdad que materialice los derechos laborales y la equidad de género.

Según Pinargote Moncayo (2023), establece que los lugares de trabajo que implementan principios de la economía violeta suelen tener una menor presencia de violencia simbólica y organizacional debido a que esta sería una participación activa de todos los implicados en la situación que genera el orden de las relaciones de trabajo, así como la cultura preventiva. La Organización Internacional del Trabajo (2019), a través del Convenio 190, promueve los lugares de trabajo seguros y libres de riesgos psicosociales, principio con el cual concuerda esta idea.

La Organización Internacional del Trabajo (2021) define la violencia de género en el ámbito laboral como cualquier tipo de comportamiento o situación capaz de perjudicar la salud física, psicológica o sexual de las mujeres trabajadoras, así como su estabilidad laboral y su desarrollo profesional, constituyendo un aspecto central de las desigualdades estructurales en el entorno de trabajo. Sánchez Vera (2021) plantea que la existencia de protocolos de atención y prevención es fundamental, por ende, apreciar un trabajo fijo y respetuoso. El Gobierno del Ecuador (2018) establece sanciones y mecanismos de protección frente a situaciones de violencia laboral, constituyendo dos ejes centrales para asegurar el acceso efectivo de las trabajadoras a sus derechos

laborales, disposiciones que complementan la Ley Violeta en la búsqueda de entornos laborales equitativos y libres de violencia.

1.2. Estado del Arte

El primer estudio corresponde al Ministerio del Trabajo (2024), titulado Ley Orgánica para el Impulso de la Economía Violeta, cuyo objetivo fue establecer un marco normativo orientado a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y a la prevención de la violencia contra las mujeres. La aplicación de esta normativa se dirige a las empresas que cuentan con más de cincuenta personas trabajadoras, las cuales deben elaborar y presentar planes de igualdad de género sustentados en diagnósticos institucionales ante la Dirección General del Trabajo. La metodología utilizada se basó en el análisis normativo y regulatorio, con vigencia a partir de enero de 2024. Los resultados evidencian la obligatoriedad de implementar planes de igualdad como herramienta para fomentar la equidad laboral y fortalecer entornos de trabajo libres de violencia (Ministerio del Trabajo, 2024).

El segundo estudio corresponde a la Ley Orgánica para el Impulso de la Economía Violeta, la cual es analizada por Fundación Museosquito (2023) e Iñiguez Rojas (2023), cuyo objetivo fue examinar los alcances normativos y las condiciones reales de implementación de la ley en el contexto organizacional ecuatoriano. La metodología aplicada fue de tipo documental y descriptiva, basada en la revisión de normativa vigente y literatura especializada. Los resultados evidencian que, si bien el marco legal constituye un avance significativo en términos formales, persisten limitaciones en su aplicación práctica, debido a la insuficiente capacidad técnica, financiera y administrativa de las organizaciones, especialmente de las micro, pequeñas

y medianas empresas, lo que dificulta la sostenibilidad de los procesos de igualdad de género (Fundación Museosquito, 2023; Iñiguez Rojas, 2023).

En esta misma línea de análisis, el estudio desarrollado por Espinoza Velasteguí y Ruscheinsky (2025), titulado Efectos de la implementación de políticas de igualdad de género en empresas ecuatorianas, tuvo como objetivo analizar la eficacia de la Ley Violeta en el contexto organizacional. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, basada en el análisis de políticas internas y prácticas empresariales. Los resultados evidencian que la efectividad de la normativa depende de la superación de enfoques meramente formales, mediante la conformación de comités de equidad, la implementación de mecanismos de control continuo y el fortalecimiento de un compromiso organizacional sostenido (Espinoza Velasteguí & Ruscheinsky, 2025).

De manera complementaria, Acosta, Caiza y Veloz (2022), en su estudio La economía púrpura y el desarrollo socioeconómico de los grupos vulnerables en Ecuador, tuvo como objetivo analizar la contribución de la economía violeta al desarrollo social y productivo, especialmente en contextos organizacionales con recursos limitados. La metodología empleada fue de enfoque descriptivo analítico, basada en el análisis de información secundaria y estudios de contexto. Los resultados evidencian que la economía violeta articula mejoras productivas con inclusión social; no obstante, estudios de contexto local señalan que la carencia de recursos humanos especializados, la inexistencia de comités de equidad y la ausencia de sistemas de monitoreo limitan la elaboración de diagnósticos situacionales y la ejecución de medidas efectivas, reduciendo el impacto real de la normativa en términos de igualdad de género y

prevención de la violencia laboral (Acosta et al., 2022; Sánchez Vera, 2021; Iñiguez Rojas & Orellana Quezada, 2024).

En el plano de los efectos organizacionales, el estudio realizado por Valenzuela Chicaiza et al. (2025), titulado: Efectividad de los planes de igualdad en la cultura organizacional: un estudio de caso, tuvo como objetivo evaluar el impacto de los planes de igualdad en la cultura organizacional y la satisfacción laboral de las trabajadoras. La metodología aplicada fue de tipo estudio de caso, con un enfoque mixto que combinó análisis documental y levantamiento de información primaria. Los resultados evidencian que la creación de comités de equidad y la evaluación sistemática de resultados fortalecen la cultura organizacional y contribuyen a mejorar la satisfacción laboral femenina; no obstante, la evidencia empírica resulta limitada en lo referente a la prevención de la violencia de género y la reducción de la brecha salarial (Valenzuela Chicaiza et al., 2025).

Por otra parte, el estudio desarrollado por Choez García y Chancay Bermello (2024), junto con el aporte de Pinargote Moncayo (2023), tuvo como objetivo analizar los mecanismos organizacionales necesarios para garantizar la igualdad salarial, la promoción interna equitativa y la transparencia remunerativa en el contexto ecuatoriano. La metodología aplicada fue de enfoque descriptivo y documental, basada en la revisión de marcos normativos, estándares internacionales y experiencias organizacionales. Los resultados evidencian que el cumplimiento efectivo de estos principios requiere la implementación de auditorías salariales sistemáticas, la participación activa del personal y el fortalecimiento de culturas organizacionales preventivas, alineadas con los

lineamientos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (Choez García & Chancay Bermello, 2024; Pinargote Moncayo, 2023).

En coherencia con lo anterior, el estudio desarrollado por Valenzuela Chicaiza et al. (2025), titulado; Planes de igualdad y su impacto en la cultura organizacional, tuvo como objetivo analizar la influencia de los planes de igualdad en la cultura organizacional y en la satisfacción del personal. Para ello, la metodología aplicada fue de enfoque empírico, con diseño descriptivo, basada en el análisis de diagnósticos situacionales, la conformación de comités de equidad y la evaluación periódica de resultados. En este sentido, los resultados evidencian que las organizaciones que implementan estas prácticas fortalecen su cultura organizacional y aumentan la satisfacción laboral; no obstante, se identifican vacíos relacionados con la falta de mediciones precisas sobre estructuras salariales y de estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos de los planes de igualdad en la reducción de la violencia laboral.

A partir de estas limitaciones identificadas, diversas investigaciones, entre ellas las desarrolladas por Santander Erazo et al. (2025), así como Moncayo (2023), tuvieron como objetivo identificar las necesidades organizacionales para la implementación efectiva de políticas de igualdad de género. Para tal efecto, la metodología aplicada fue de enfoque descriptivo y analítico, basada en el estudio de contextos empresariales y en la revisión de literatura especializada. En consecuencia, los resultados coinciden en que las empresas requieren herramientas prácticas que les permitan adaptar los requerimientos legales a su realidad operativa, mediante guías claras para la priorización de acciones, la asignación eficiente de recursos y la capacitación del personal clave, con

el fin de asegurar una implementación sostenible de los planes de igualdad (Santander Erazo et al., 2025; Moncayo, 2023).

Finalmente, las investigaciones desarrolladas por Sánchez Vera (2021), en conjunto con el aporte de Iñiguez Rojas (2023), tuvieron como objetivo analizar las características estructurales de las empresas en la ciudad de Cuenca y sus implicaciones para la implementación de políticas de igualdad de género. Para ello, la metodología aplicada fue de enfoque descriptivo y documental, basada en la revisión de información estadística y estudios organizacionales locales. En este contexto, los resultados evidencian que la mayoría de las empresas corresponden a micro y pequeñas unidades productivas, lo cual genera la necesidad de propuestas realistas, escalables y con indicadores accesibles, que permitan no solo el cumplimiento normativo, sino además la promoción de cambios culturales sostenibles en los entornos laborales (Sánchez Vera, 2021; Iñiguez Rojas, 2023).

Capítulo 2

Metodología

2.1 Objetivos

El objetivo general de esta investigación fue proponer la creación de un Plan de Igualdad enmarcado en la Ley Violeta para una empresa de la ciudad de Cuenca. A partir de este propósito central se plantearon los siguientes objetivos específicos: analizar la literatura existente sobre igualdad de género, prevención de la violencia laboral y cumplimiento de la Ley Violeta; diagnosticar la situación actual de la empresa en materia de igualdad de género y prevención de la violencia laboral; y diseñar un plan estructurado que promueva la igualdad de género, prevenga la violencia laboral y garantice el cumplimiento de la Ley Violeta en la organización estudiada.

2.2 Tipo de Investigación

El presente estudio adoptó un enfoque mixto con predominio cualitativo, orientado a comprender en profundidad las percepciones y experiencias de las jefaturas y trabajadoras de una empresa de la ciudad de Cuenca frente a la implementación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. El componente cualitativo permitió explorar los significados y valoraciones que las participantes atribuyen a la igualdad de género y a la prevención de la violencia en el entorno laboral. El componente cuantitativo, por su parte, aportó información descriptiva obtenida a través de la encuesta aplicada a las trabajadoras, lo que complementó el análisis y enriqueció la comprensión del fenómeno estudiado.

En cuanto a su finalidad, la investigación fue de tipo aplicada, dado que los resultados se orientaron al diseño de un plan de igualdad adaptado a la realidad

organizacional. En relación con su alcance, el estudio tuvo un carácter exploratorio, pues no existían diagnósticos previos dentro de la empresa sobre la aplicación de esta normativa. Por último, el diseño fue no experimental y de corte transversal, ya que la información se recopiló en un único momento y los fenómenos fueron analizados tal como se presentaban en su contexto natural, sin manipulación de variables.

2.3 Participantes y Criterios de Elegibilidad

La población de estudio estuvo conformada por jefaturas y mujeres trabajadoras de una empresa ubicada en la ciudad de Cuenca. Para la selección de los participantes se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando a quienes, por su posición dentro de la organización, podían aportar información relevante para el estudio. En total participaron 14 jefaturas y 26 mujeres trabajadoras, de acuerdo con los lineamientos establecidos para la investigación.

Para garantizar la pertinencia de los datos, se definieron criterios de inclusión y exclusión. Se incluyó a jefaturas con al menos seis meses de permanencia en su cargo y a mujeres trabajadoras que aceptaron participar voluntariamente mediante consentimiento informado. Quedaron excluidas las jefaturas que no cumplían con el tiempo mínimo de permanencia y las personas trabajadoras que no pertenecían al grupo objetivo del estudio.

2.4 Instrumentos

Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos complementarios: una entrevista semiestructurada dirigida a las jefaturas y una encuesta aplicada a las mujeres trabajadoras de la empresa. El uso de ambos instrumentos

permitió recoger información desde distintos niveles de análisis. La encuesta facilitó conocer, de manera general, las percepciones de las trabajadoras, mientras que las entrevistas ofrecieron un espacio para profundizar en las experiencias, opiniones y reflexiones de quienes ocupan cargos de liderazgo en la organización.

La entrevista semiestructurada estuvo compuesta por diez preguntas abiertas orientadas a explorar aspectos relacionados con la trayectoria profesional, las condiciones de equidad en la empresa, el acceso a oportunidades de capacitación, la corresponsabilidad entre el ámbito laboral y familiar, la prevención del acoso y la disposición institucional para implementar un Plan de Igualdad. La construcción del instrumento tomó como base la estructura de los ejes estratégicos establecidos en la Guía de Planes de Igualdad del Ministerio del Trabajo del Ecuador, elaborada por la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, la cual contempla dimensiones como formación y capacitación, promoción profesional, eliminación de brecha salarial, conciliación de la vida personal y laboral, y prevención de la discriminación y el acoso laboral y sexual. A partir de estos ejes, y en correspondencia con los objetivos de la investigación, se seleccionaron y adaptaron cinco dimensiones de análisis al contexto organizacional estudiado, priorizando aquellas con mayor relevancia para el diagnóstico desde la perspectiva de liderazgo. El instrumento fue elaborado por la investigadora y fue revisado por la directora de tesis, quien formuló observaciones para fortalecer la claridad y coherencia de las preguntas antes de su aplicación (Ver Anexo 6 - 10).

Por su parte, la encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras incluyó doce preguntas cerradas de respuesta dicotómica (Sí/No), acompañadas de variables sociodemográficas como edad, área de trabajo, nivel de cargo, tiempo de permanencia en la empresa y responsabilidades de cuidado. Las preguntas abordaron temas vinculados con las oportunidades de desarrollo profesional, la equidad salarial, el acceso

a capacitación, el trato en el entorno laboral, el conocimiento de la Ley Violeta y la percepción del compromiso organizacional con la igualdad de género. Al igual que la entrevista, este instrumento fue revisado por la directora de tesis para asegurar su claridad y pertinencia antes de su aplicación (Ver Anexo 1 – 6).

Tabla 1

Dimensiones e Ítems de la Encuesta Aplicada a Trabajadoras

Tema	Pregunta Aplicada	Tipo de Pregunta	Justificación Metodológica
Oportunidades de ascenso	¿Considera que las oportunidades de ascenso dentro de la empresa son iguales para mujeres y hombres?	Cerrada (Sí/No)	Permite identificar la percepción de equidad en el acceso a cargos de mayor responsabilidad, aspecto clave para evaluar la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
Procesos de contratación	¿Considera que los procesos de contratación y asignación de cargos garantizan igualdad de oportunidades para las mujeres?	Cerrada (Sí/No)	Evalúa la percepción sobre la imparcialidad de los procesos de selección y promoción interna, así como la posible presencia de sesgos de género.
Igualdad salarial	¿Considera que existe igualdad salarial entre mujeres y hombres que realizan funciones similares?	Cerrada (Sí/No)	Permite diagnosticar la percepción de equidad remunerativa, un indicador relevante para identificar posibles brechas salariales de género.
Acceso a capacitación	¿Considera que las mujeres tienen el mismo acceso a capacitaciones y desarrollo profesional?	Cerrada (Sí/No)	Analiza si las oportunidades de formación y crecimiento profesional son percibidas como equitativas dentro de la organización.

Trato respetuoso e igualitario	¿Considera que el trato hacia las mujeres en el entorno laboral es respetuoso e igualitario?	Cerrada (Sí/No)	Explora la percepción del clima laboral y del respeto hacia las mujeres en el entorno organizacional.
Prevención del acoso	¿Considera que la empresa previene adecuadamente situaciones de acoso o discriminación por género?	Cerrada (Sí/No)	Permite evaluar la percepción sobre la eficacia de las acciones institucionales destinadas a prevenir la violencia y la discriminación de género.
Equilibrio trabajo-vida personal	¿La empresa facilita el equilibrio entre su trabajo y vida personal?	Cerrada (Sí/No)	Identifica si las condiciones laborales favorecen la conciliación entre responsabilidades laborales y personales.
Canales de denuncia	¿Conoce la existencia de canales para reportar situaciones de discriminación o acoso y confía en ellos?	Cerrada (Sí/No)	Examina el nivel de conocimiento y confianza en los mecanismos institucionales para reportar situaciones de violencia o discriminación.
Políticas internas de igualdad	¿Conoce si la empresa cuenta con políticas internas relacionadas con igualdad de género?	Cerrada (Sí/No)	Permite determinar el grado de conocimiento del personal sobre la existencia de políticas organizacionales orientadas a la igualdad de género.
Conocimiento de la Ley Violeta	Previo a esta encuesta, ¿tenía conocimiento sobre la Ley de Economía Violeta o el Plan de Igualdad?	Cerrada (Sí/No)	Identifica el nivel de conocimiento normativo de las trabajadoras respecto a la legislación relacionada con la igualdad de género.
Compromiso de la empresa	¿Considera que la empresa tiene un compromiso real con la igualdad de género en su gestión y decisiones?	Cerrada (Sí/No)	Evalúa la percepción del compromiso institucional con la promoción de la igualdad de género dentro de la organización.

Importancia de un Plan de Igualdad	¿Considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas para promover la equidad de género?	Cerrada (Sí/No)	Recoge la valoración de las trabajadoras sobre la pertinencia de implementar un plan de igualdad dentro de la empresa.
Oportunidades de ascenso	¿Considera que las oportunidades de ascenso dentro de la empresa son iguales para mujeres y hombres?	Cerrada (Sí/No)	Identifica la percepción de equidad en el acceso a cargos de mayor responsabilidad, un indicador clave de igualdad sustantiva en el entorno laboral.
Procesos de contratación	¿Considera que los procesos de contratación y asignación de cargos garantizan igualdad de oportunidades para las mujeres?	Cerrada (Sí/No)	Permite evaluar si los procesos de selección son percibidos como equitativos y libres de sesgos de género, en concordancia con el Art. 17 de la Ley Violeta.
Igualdad salarial	¿Considera que existe igualdad salarial entre mujeres y hombres que realizan funciones similares?	Cerrada (Sí/No)	Diagnostica la percepción de equidad remunerativa, factor central de la Ley Violeta relacionado con la eliminación de la brecha salarial de género.
Acceso a capacitación	¿Considera que las mujeres tienen el mismo acceso a capacitaciones y desarrollo profesional?	Cerrada (Sí/No)	Evalúa si las oportunidades de formación y crecimiento profesional se distribuyen de manera equitativa entre mujeres y hombres dentro de la organización.
Trato respetuoso e igualitario	¿Considera que el trato hacia las mujeres en el entorno laboral es respetuoso e igualitario?	Cerrada (Sí/No)	Explora la dimensión de la justicia interaccional y el clima de seguridad psicológica, aspectos vinculados con la

			prevención del acoso y la violencia laboral.
Prevención del acoso	¿Considera que la empresa previene adecuadamente situaciones de acoso o discriminación por género?	Cerrada (Sí/No)	Mide la percepción sobre la eficacia institucional en la prevención de la violencia de género, en relación con los mecanismos exigidos por el Art. 9 de la Ley Violeta.
Equilibrio trabajo-vida personal	¿La empresa facilita el equilibrio entre su trabajo y vida personal?	Cerrada (Sí/No)	Identifica si la organización promueve condiciones de corresponsabilidad y conciliación laboral, factores que inciden en la participación equitativa de las mujeres.
Canales de denuncia	¿Conoce la existencia de canales para reportar situaciones de discriminación o acoso y confía en ellos?	Cerrada (Sí/No)	Evalúa el nivel de conocimiento y confianza en los mecanismos institucionales de denuncia, condición indispensable para la protección efectiva de los derechos laborales.
Políticas internas de igualdad	¿Conoce si la empresa cuenta con políticas internas relacionadas con igualdad de género?	Cerrada (Sí/No)	Determina el grado de conocimiento del personal sobre la existencia de normativa interna de igualdad, lo que refleja el nivel de socialización institucional de estas políticas.
Conocimiento de la Ley Violeta	Previo a esta encuesta, ¿tenía conocimiento sobre la Ley de Economía Violeta o el Plan de Igualdad?	Cerrada (Sí/No)	Permite establecer el nivel de conocimiento normativo de las trabajadoras, insumo esencial para diseñar estrategias de capacitación y socialización.
Compromiso de la empresa	¿Considera que la empresa tiene un compromiso real con la igualdad de género en su gestión y decisiones?	Cerrada (Sí/No)	Evalúa la percepción del liderazgo organizacional en materia de igualdad, factor determinante para el éxito de

			cualquier plan de implementación normativa.
Importancia de un Plan de Igualdad	¿Considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas para promover la equidad de género?	Cerrada (Sí/No)	Recoge la valoración de las trabajadoras respecto a la necesidad de institucionalizar un plan de igualdad, lo que refuerza la pertinencia y legitimidad de la propuesta de investigación.

Nota. La tabla presenta las preguntas de la encuesta aplicada a trabajadoras ($n = 26$), organizadas por tema, tipo de pregunta y justificación metodológica.

Tabla 2

Dimensiones e Ítems de la Entrevista Semiestructurada Dirigida a Jefaturas

Dimensión de análisis	Preguntas de la entrevista semiestructurada	Justificación metodológica
Trayectoria profesional y crecimiento	¿Cómo describiría su trayectoria dentro de la empresa hasta llegar a su cargo actual? ¿Qué factores influyeron en su crecimiento profesional? ¿Qué dificultades enfrentó durante este proceso?	Permite reconstruir las experiencias de desarrollo profesional dentro de la organización, identificando factores que facilitan o dificultan el ascenso laboral.
Equidad en los procesos de crecimiento profesional	¿Considera que los procesos de crecimiento profesional se aplican de manera justa para mujeres y hombres? Explique brevemente su respuesta.	Identifica la percepción de las jefaturas respecto a la equidad en los procesos de promoción y desarrollo profesional dentro de la organización.

Condiciones laborales y equidad de género	¿Considera que en la empresa existe equidad entre mujeres y hombres en relación con el acceso a cargos de mayor responsabilidad, condiciones laborales y salarios para funciones similares?	Explora la percepción sobre la igualdad en distintos aspectos del ámbito laboral, como acceso a cargos, condiciones de trabajo y equidad salarial.
Oportunidades reales de crecimiento	Desde su rol directivo, ¿considera que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de crecimiento y acceso a puestos estratégicos? Explique brevemente su respuesta.	Analiza la percepción sobre la existencia de barreras o limitaciones que puedan afectar el acceso equitativo a posiciones de liderazgo.
Acceso a capacitación y desarrollo	¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en cursos, talleres o programas de desarrollo profesional dentro de la empresa? En caso contrario, explique las diferencias observadas.	Permite evaluar si las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional se distribuyen de manera equitativa.
Factores limitantes para la participación femenina	¿Ha identificado factores que puedan limitar la participación de las mujeres en el trabajo, como carga laboral, horarios o responsabilidades familiares? En caso afirmativo, explique.	Identifica posibles barreras estructurales o sociales que influyen en la participación laboral de las mujeres.
Conciliación trabajo-vida personal	¿Considera que la empresa facilita la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades personales o familiares? ¿Qué aspectos podrían mejorarse?	Recoge información sobre las condiciones organizacionales que favorecen o dificultan el equilibrio entre vida laboral y personal.
Discriminación y acoso por género	¿Ha observado o conocido situaciones de discriminación o acoso por razón de género dentro de la empresa? (No es necesario mencionar nombres ni casos específicos).	Permite conocer la percepción sobre la existencia de situaciones de discriminación o violencia de género en el entorno laboral.

Mecanismos de denuncia	¿Considera que existen mecanismos claros y confiables para reportar situaciones de discriminación o acoso? ¿El personal confía en estos canales?	Evalúa la percepción sobre la existencia y efectividad de los mecanismos institucionales de denuncia.
Disposición para implementar un Plan de Igualdad	¿Considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas para promover la equidad de género? Explique brevemente su respuesta.	Analiza el nivel de disposición y compromiso de las jefaturas frente a la implementación de políticas de igualdad dentro de la organización.

Nota. La tabla presenta las dimensiones de análisis de la entrevista semiestructurada aplicada a jefaturas (n = 14), junto con las preguntas y su justificación metodológica.

2.5 Procedimiento

El desarrollo de la investigación siguió varias etapas organizadas de manera secuencial. En primer lugar, se solicitó la autorización formal de la empresa, lo que garantizó el respaldo institucional y facilitó el acceso a las personas participantes. Posteriormente, se presentó el estudio a quienes formarían parte de él, explicando con claridad sus objetivos, alcances y metodología. En ese mismo momento se compartió el consentimiento informado, cuya aceptación voluntaria fue condición necesaria para participar en la investigación.

Concluida esta fase inicial, se procedió a la aplicación de los instrumentos de recolección de información. Las entrevistas semiestructuradas se realizaron de manera presencial con las 14 jefaturas participantes, procurando generar un espacio de diálogo respetuoso y confidencial que permitiera recoger sus experiencias y percepciones con mayor profundidad. La encuesta, en cambio, se aplicó a 26 mujeres trabajadoras a través de la plataforma Google Forms, lo que facilitó una recopilación de datos ágil y

organizada. Finalmente, la información obtenida fue revisada, ordenada y sistematizada para su análisis, proceso que constituyó la base para la elaboración de la propuesta del Plan de Igualdad.

2.6 Análisis de Datos

El análisis de la información se realizó atendiendo al tipo de datos producidos por cada instrumento. En el caso de la encuesta aplicada a las mujeres trabajadoras, las respuestas fueron recopiladas a través de Google Forms, lo que permitió organizar los datos y generar porcentajes y gráficos que facilitaron la identificación de tendencias generales entre las 26 participantes.

La información recogida en las entrevistas a las 14 jefaturas fue revisada y organizada a partir de los temas e ideas que aparecieron con mayor frecuencia en sus respuestas. Para apoyar esta visualización se emplearon nubes de palabras, herramienta que permitió identificar con claridad los conceptos más recurrentes vinculados con la igualdad de género, las condiciones laborales y las prácticas organizacionales.

Finalmente, los resultados de ambos instrumentos se analizaron de forma complementaria, lo que permitió construir una comprensión más integral de la realidad de la empresa y sentar las bases para la elaboración del Plan de Igualdad.

Capítulo 3

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados en la investigación. Para ello, se consideró la información recopilada mediante la encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras y las entrevistas semiestructuradas realizadas a las jefaturas de la empresa. Los resultados se describen de forma clara y organizada, apoyados en gráficos y recursos de análisis que permiten reconocer las principales percepciones y experiencias vinculadas con la igualdad de género, la equidad salarial, la prevención del acoso y la participación de las mujeres dentro de la organización.

Con el fin de facilitar la comprensión de los hallazgos, este capítulo se estructura en dos apartados. En el primero se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a las trabajadoras. En el segundo se exponen los principales aportes derivados de las entrevistas a las jefaturas, lo que permite complementar la información y ofrecer una visión más integral del fenómeno estudiado.

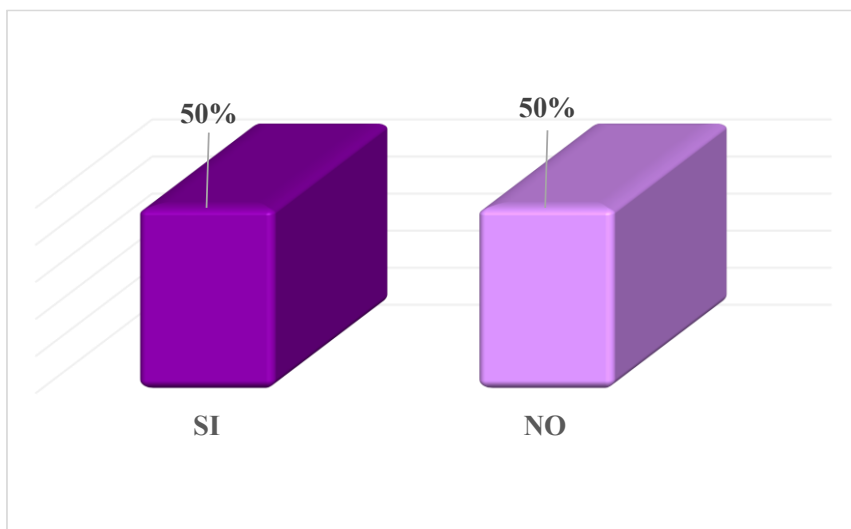
3.1 Instrumento 1: Encuesta

La encuesta fue el primer instrumento utilizado para la recolección de información en la investigación y se aplicó a las 26 mujeres que forman parte de la empresa seleccionada. Su propósito fue conocer sus percepciones y experiencias relacionadas con la igualdad de género dentro del espacio laboral, así como aspectos vinculados con la equidad salarial, la existencia de mecanismos de prevención del acoso y el ambiente de respeto en la organización.

Este instrumento permitió recopilar información relevante desde la mirada de las propias trabajadoras, identificando también su nivel de conocimiento sobre las políticas institucionales y la normativa asociada a la Ley Violeta. Los datos obtenidos aportaron elementos importantes para comprender la situación actual de la empresa y orientar el diseño de la propuesta de implementación de dicha ley. La encuesta fue aplicada a las trabajadoras a través de la herramienta Google Formularios, mediante el siguiente enlace: <https://forms.gle/9TZn7LyEaUh9JokR8>

Figura 1

¿Considera que las Oportunidades de Ascenso Dentro de la Empresa son Iguales para Mujeres y Hombres?



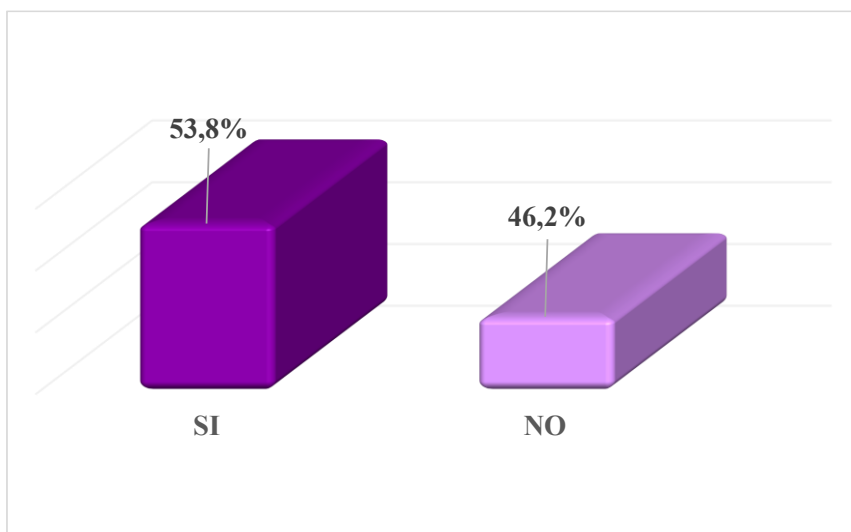
Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

Las respuestas a esta pregunta se dividen de manera exacta: el 50 % considera que sí existe igualdad en las oportunidades de ascenso, mientras que el otro 50 % opina lo contrario. Esta distribución paritaria, lejos de ser un resultado neutral, es en sí misma una señal de alerta: cuando la mitad de las trabajadoras no percibe equidad en el acceso

a cargos de mayor responsabilidad, se hace evidente la necesidad de revisar los criterios de promoción interna y de comunicarlos con mayor claridad a toda la organización.

Figura 2

¿Considera que los Procesos de Contratación y Asignación de Cargos Garantizan Igualdad de Oportunidades para las Mujeres?

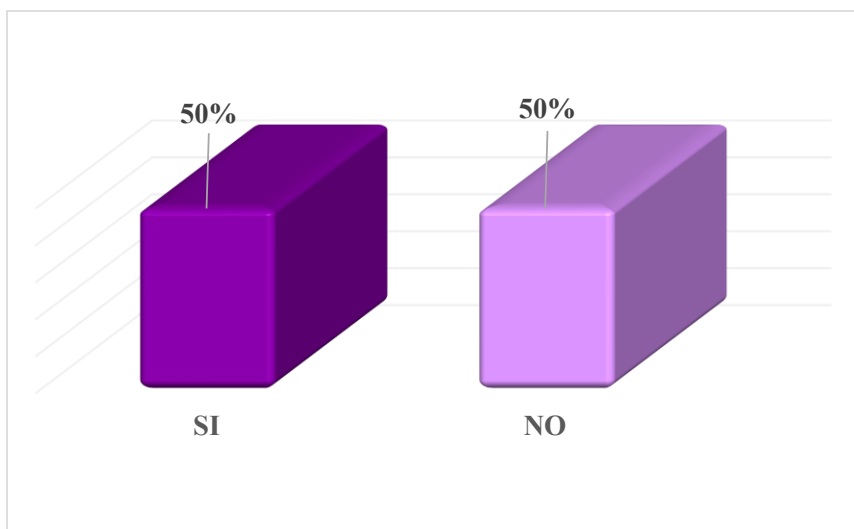


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 53,8 % de las encuestadas considera que los procesos de contratación y asignación de cargos garantizan igualdad de oportunidades para las mujeres, frente al 46,2 % que opina lo contrario. Si bien existe una mayoría que evalúa positivamente estos procesos, la proporción de quienes no los perciben como equitativos es significativa. Este resultado sugiere que, aunque puedan existir intenciones formales de igualdad, una parte importante de las trabajadoras identifica posibles sesgos en la práctica, lo que justifica una revisión de los procedimientos de selección desde una perspectiva de género.

Figura 3

¿Considera que Existe Igualdad Salarial Entre Mujeres y Hombres que Realizan Funciones Similares?

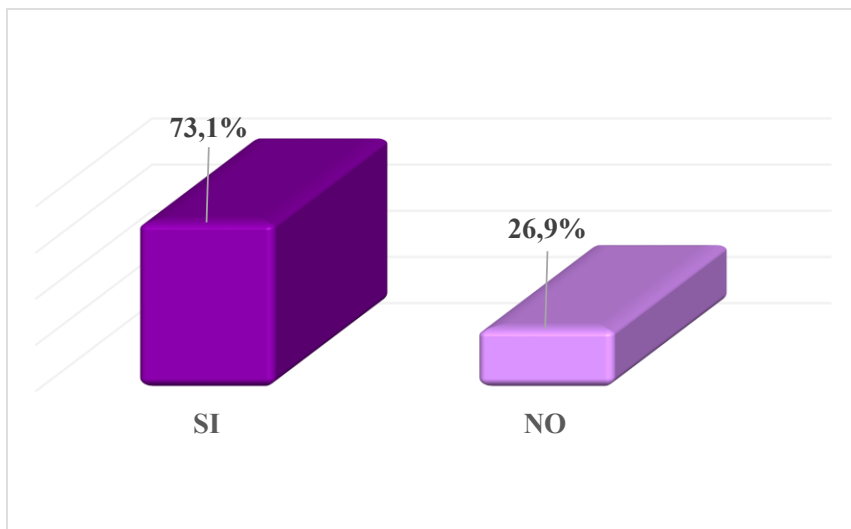


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

Al igual que en la pregunta sobre oportunidades de ascenso, las respuestas se dividen en partes exactamente iguales: el 50 % afirma que sí existe igualdad salarial y el 50 % considera que no. Esta fractura en la percepción remunerativa es uno de los hallazgos más relevantes del diagnóstico, pues la equidad salarial es un principio central de la Ley Violeta. La percepción extendida de brecha salarial refuerza la necesidad de transparentar las políticas de remuneración y revisar si los criterios aplicados son objetivos e independientes del género.

Figura 4

¿Considera que las Mujeres Tienen el Mismo Acceso a Capacitaciones y Desarrollo Profesional?

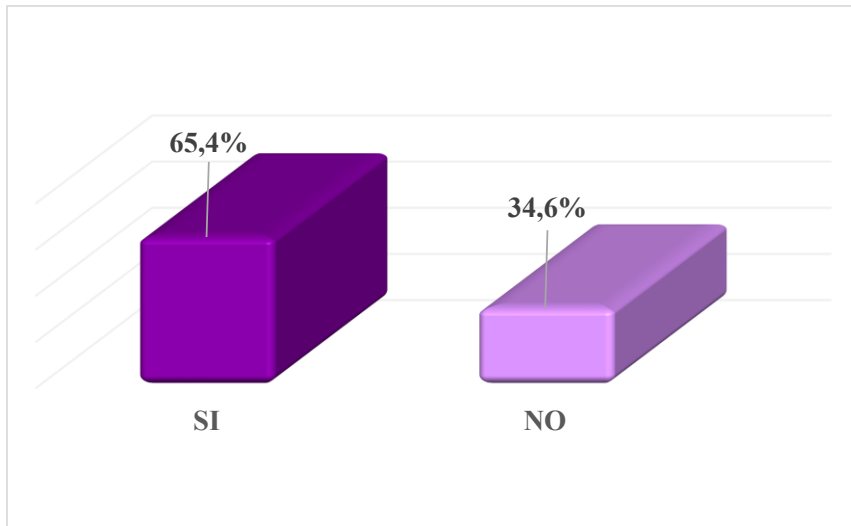


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 73,1 % de las participantes considera que las mujeres tienen igual acceso a capacitaciones y desarrollo profesional, mientras que el 26,9 % opina lo contrario. Este es el resultado más favorable del bloque de equidad y refleja que la empresa ha logrado construir una percepción positiva en materia de formación. No obstante, que una de cada cuatro trabajadoras identifique diferencias en el acceso sigue siendo un indicador que merece atención, pues las oportunidades de desarrollo profesional impactan directamente en las posibilidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización.

Figura 5

¿Considera que el Trato Hacia las Mujeres en el Entorno Laboral es Respetuoso e Igualitario?

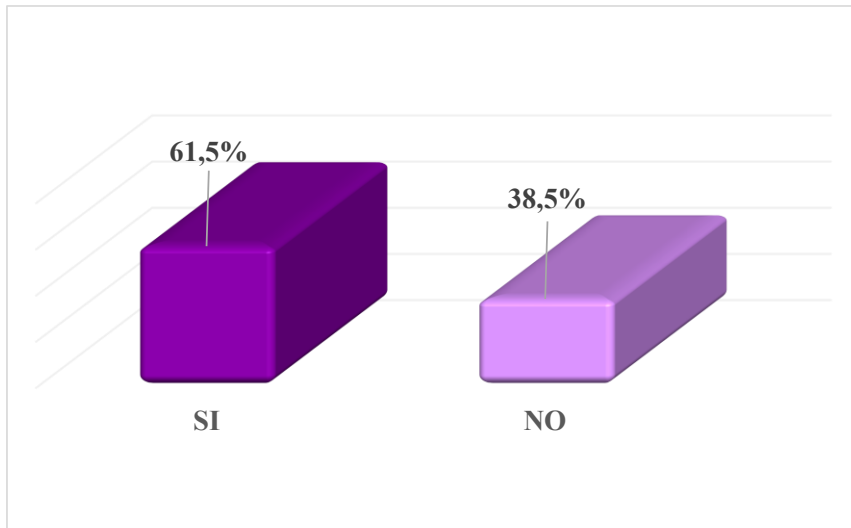


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 65,4 % de las encuestadas percibe que el trato hacia las mujeres en su entorno laboral es respetuoso e igualitario, en tanto que el 34,6 % no comparte esa percepción. Si bien la mayoría valora positivamente el clima organizacional, que más de un tercio de las trabajadoras no se sienta tratada de manera equitativa es un dato que no puede minimizarse. Este hallazgo apunta a la necesidad de fortalecer acciones de sensibilización y promover una cultura de respeto sostenida, que llegue de manera uniforme a todos los espacios y niveles de la empresa.

Figura 6

¿Considera que la Empresa Previene Adecuadamente Situaciones de Acoso o Discriminación por Género?

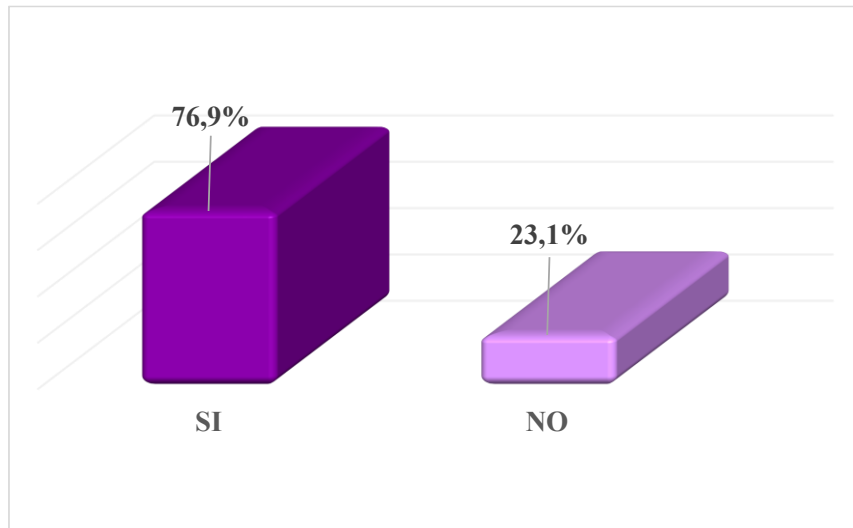


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 61,5 % de las participantes considera que la empresa previene adecuadamente situaciones de acoso o discriminación por género, mientras que el 38,5 % no tiene esa percepción. Aunque existe una mayoría que reconoce la gestión preventiva de la empresa, el porcentaje de desacuerdo es relevante: que más de un tercio de las trabajadoras no perciba eficacia en esta área pone de manifiesto la necesidad de formalizar protocolos claros y, sobre todo, de comunicarlos y difundirlos de manera activa para que sean reconocidos por toda la organización.

Figura 7

¿La Empresa Facilita el Equilibrio Entre su Trabajo y Vida Personal?

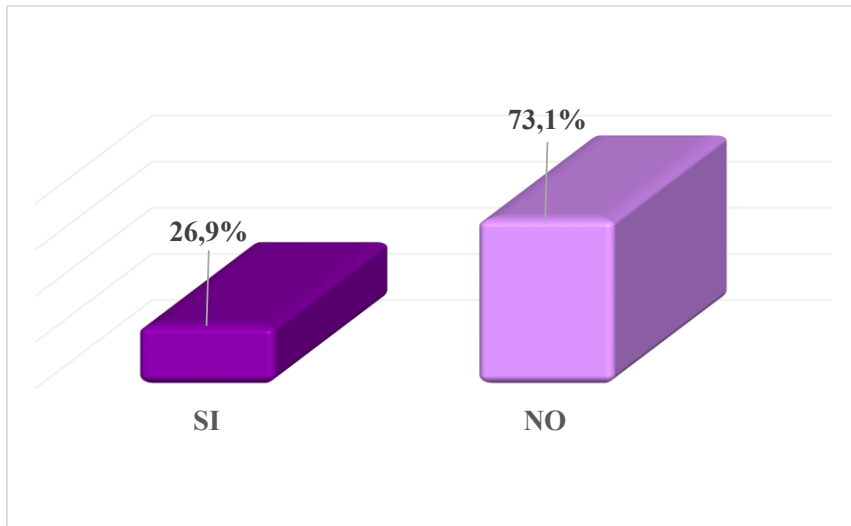


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 76,9 % de las encuestadas afirma que la empresa facilita el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mientras que el 23,1 % considera que no. Este es el resultado más positivo de toda la encuesta: tres de cada cuatro trabajadoras perciben que la organización apoya la conciliación de sus responsabilidades laborales y personales. Sin embargo, la presencia de casi una cuarta parte con una percepción contraria invita a revisar si estas condiciones son uniformes entre distintas áreas y niveles de cargo, especialmente entre quienes tienen mayores responsabilidades de cuidado.

Figura 8

¿Conoce la Existencia de Canales para Reportar Situaciones de Discriminación o Acoso y Confía en Ellos?

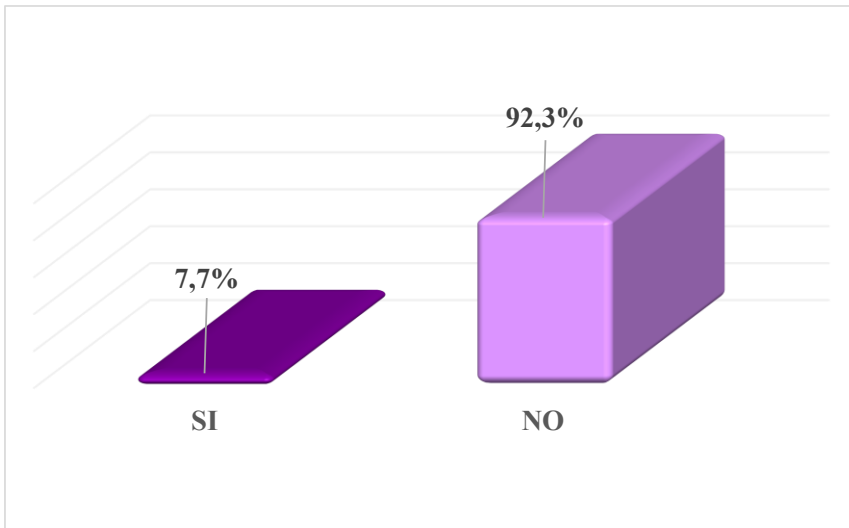


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

Solo el 26,9 % de las participantes conoce los canales para reportar situaciones de discriminación o acoso y confía en ellos, mientras que el 73,1 % responde de forma negativa. Este resultado es uno de los más críticos del diagnóstico. La amplia mayoría de trabajadoras no conoce o no confía en los mecanismos institucionales de denuncia, lo que revela que su mera existencia no es suficiente si no están acompañados de difusión activa y de condiciones reales de confianza. Sin acceso efectivo a estos canales, la protección de los derechos laborales queda comprometida.

Figura 9

¿Conoce si la Empresa Cuenta con Políticas Internas Relacionadas con Igualdad de Género?

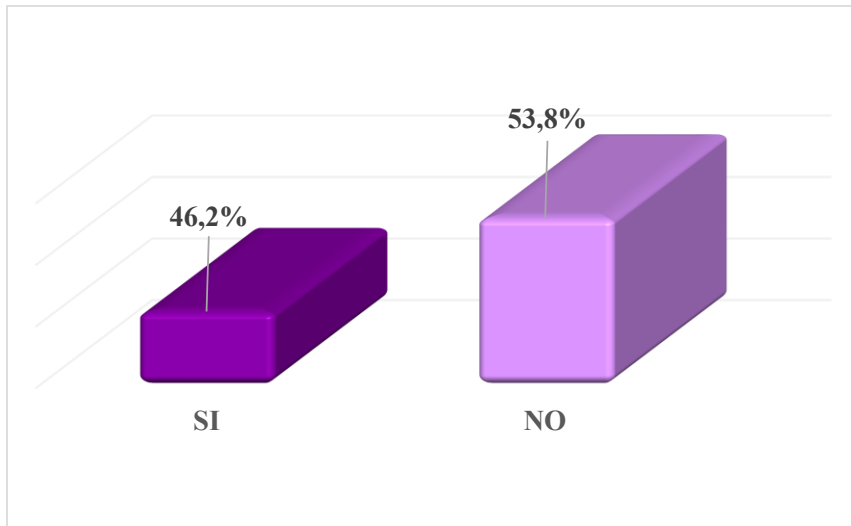


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 92,3 % de las encuestadas desconoce si la empresa cuenta con políticas internas de igualdad de género, y únicamente el 7,7 % afirma conocerlas. Este es el hallazgo más contundente de toda la encuesta. Prácticamente la totalidad de las trabajadoras ignora la existencia de este tipo de normativa interna, lo que representa una brecha crítica: sin conocimiento de las políticas, no es posible ni exigir las ni aplicarlas. Este dato refuerza directamente la pertinencia de diseñar e implementar un Plan de Igualdad visible, accesible y activamente socializado.

Figura 10

Previo a Esta Encuesta, ¿Tenía Conocimiento Sobre la Ley de Economía Violeta o el Plan de Igualdad?

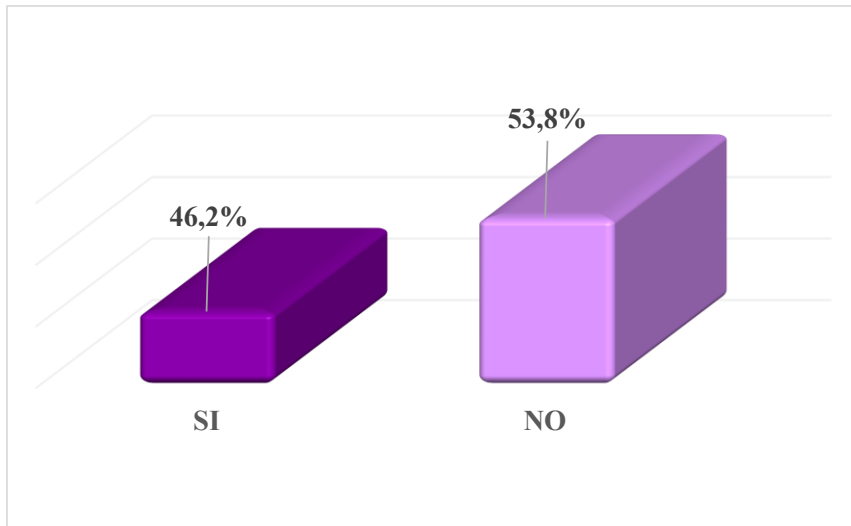


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 53,8 % de las participantes declara no haber tenido conocimiento previo sobre la Ley de Economía Violeta ni sobre el Plan de Igualdad, mientras que el 46,2 % sí la conocía. La distribución casi equitativa entre quienes la conocen y quienes no indica que el nivel de difusión de esta normativa es insuficiente. Para que una ley se aplique efectivamente, quienes deben beneficiarse de ella necesitan conocerla. Este hallazgo subraya la necesidad de desarrollar procesos de socialización y formación dentro de la empresa.

Figura 11

¿Considera que la Empresa Tiene un Compromiso Real con la Igualdad de Género en su Gestión y Decisiones?

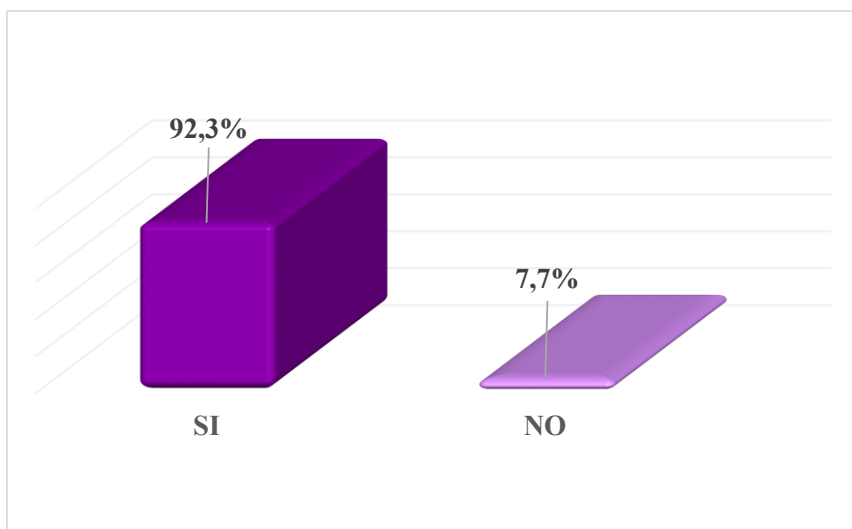


Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 53,8 % de las encuestadas considera que la empresa no tiene un compromiso real con la igualdad de género en su gestión y decisiones, frente al 46,2 % que sí lo percibe. Que más de la mitad de las trabajadoras no sienta respaldada la igualdad desde la alta dirección es un dato relevante, pues el compromiso institucional es condición indispensable para que cualquier política de igualdad funcione en la práctica. Sin ese respaldo percibido, las acciones concretas pierden credibilidad ante quienes deberían beneficiarse de ellas.

Figura 12

¿Considera Importante que la Empresa Implemente un Plan de Igualdad con Acciones Concretas para Promover la Equidad de Género?



Nota. Resultados de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (n = 26).

El 92,3 % de las participantes considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas, y solo el 7,7 % no lo estima necesario. Este resultado cierra el diagnóstico con un mensaje claro y casi unánime desde las propias trabajadoras: existe un respaldo amplio y legítimo para actuar. Este consenso no solo valida la pertinencia de la presente investigación, sino que también constituye una base sólida de apoyo para el diseño e implementación del plan propuesto.

En síntesis, los resultados de la encuesta permiten identificar dos dimensiones claramente diferenciadas. Por un lado, las trabajadoras valoran de manera positiva el acceso a capacitaciones (73,1 %), el equilibrio trabajo-vida personal (76,9 %) y, en términos generales, el trato respetuoso en el entorno laboral (65,4 %). Por otro lado, persisten brechas importantes en aspectos estructurales: las preguntas sobre igualdad de

ascenso e igualdad salarial arrojaron una división exacta del 50/50, lo que evidencia percepciones profundamente divididas. Los resultados más preocupantes se concentran en el conocimiento institucional: el 92,3 % desconoce las políticas internas de igualdad y el 73,1 % no conoce ni confía en los canales de denuncia. Frente a este diagnóstico, el 92,3 % de las trabajadoras respalda la implementación de un Plan de Igualdad, lo que otorga legitimidad y urgencia a la propuesta desarrollada en esta investigación.

3.2. Instrumento 2: Entrevista

Con el objetivo de complementar la información obtenida mediante la encuesta y comprender mejor cómo funcionan las dinámicas dentro de la organización, se realizaron entrevistas semiestructuradas con las jefaturas de la empresa. Este instrumento permitió conocer de primera mano sus percepciones, experiencias y opiniones sobre la igualdad de género, las condiciones laborales, la prevención del acoso y la disposición de la organización para aplicar la Ley de Economía Violeta.

Participaron 14 jefaturas (7 mujeres y 7 hombres) provenientes de diferentes áreas de la empresa, con trayectorias que iban desde menos de un año hasta más de seis años. La entrevista incluyó diez preguntas abiertas diseñadas para obtener información cualitativa que contribuyera al diagnóstico organizacional y a la planificación de la implementación de la normativa.

Tabla 3

Síntesis de Hallazgos de las Entrevistas Aplicadas a Jefaturas Según Categorías de Análisis

Categoría de análisis	Síntesis de hallazgos	Frecuencia (n = 14)
Trayectoria y crecimiento profesional	La mayoría de las jefaturas describe trayectorias marcadas por formación continua, experiencia progresiva y compromiso con resultados. Se mencionan dificultades como falta de procesos claros, sobrecarga laboral y, en algunos casos, barreras culturales asociadas al género.	14 de 14 describen su trayectoria
Equidad en los procesos de crecimiento profesional	Las opiniones están divididas. Varias jefaturas reconocen avances en la representación femenina, pero señalan que persisten sesgos sutiles, decisiones condicionadas por altas gerencias y factores culturales que dificultan el crecimiento equitativo de las mujeres.	8 de 14 identifican inequidades o sesgos
Condiciones laborales y equidad de género	En general se percibe un equilibrio relativo en condiciones laborales formales. Sin embargo, varias jefaturas reconocen brechas, especialmente en el acceso a cargos de mayor responsabilidad y en aspectos salariales asociados a la distribución tradicional de roles por género.	9 de 14 reconocen brechas
Oportunidades reales de crecimiento	Formalmente, la mayoría considera que las oportunidades existen para ambos géneros. No obstante, varias jefaturas señalan que en la práctica las mujeres enfrentan obstáculos adicionales vinculados a prejuicios sobre responsabilidades familiares y menor representación en cargos directivos.	7 de 14 señalan brechas

Acceso a capacitaciones y desarrollo profesional	Existe amplio consenso en que el acceso a capacitaciones no presenta diferencias por género. Los planes de formación se organizan por cargo y no por sexo.	13 de 14 perciben acceso igualitario
Factores limitantes para la participación femenina	La mayoría no identifica factores internos específicos; sin embargo, algunas jefaturas reconocen que responsabilidades familiares, horarios extendidos y viajes generan condiciones desfavorables para las mujeres.	5 de 14 identifican factores limitantes
Conciliación trabajo-vida personal	La mayoría considera que la empresa facilita la conciliación mediante permisos flexibles, aunque algunas jefaturas señalan dificultades derivadas de horarios y sobrecarga laboral.	11 de 14 valoran positivamente
Discriminación y acoso por género	La mayoría no ha observado situaciones directas, pero algunas jefaturas reportan casos concretos de acoso laboral o sexual canalizados institucionalmente.	4 de 14 reportan casos
Mecanismos de denuncia	Existen canales formales, pero la mayoría considera que no están suficientemente socializados ni generan plena confianza.	10 de 14 señalan desconfianza
Disposición para implementar un Plan de Igualdad	La mayoría respalda la implementación del plan, destacando la necesidad de políticas claras y transparencia.	10 de 14 apoyan la implementación

Nota. La tabla resume los principales hallazgos obtenidos en las entrevistas semiestructuradas aplicadas a jefaturas, organizados según categorías de análisis y frecuencia de coincidencia en las respuestas.

3.2.1 Análisis Narrativo de las Entrevistas a Jefaturas

El análisis de las 14 entrevistas realizadas permitió identificar tanto patrones recurrentes como diferencias en relación con la igualdad de género dentro de la

organización. Los hallazgos se presentan a continuación organizados por categoría temática.

En cuanto a las trayectorias profesionales, la mayoría de las jefaturas describe recorridos caracterizados por la formación continua, el compromiso con los resultados y el respaldo de líderes dentro de la empresa. Sin embargo, varios participantes mencionan haber enfrentado dificultades como la falta de procesos internos claros, la sobrecarga laboral y, en algunos casos, barreras vinculadas al género. Esto indica que, aunque la preparación y el mérito son reconocidos como factores de crecimiento, las condiciones de partida no siempre son iguales para todas las personas.

Respecto a la equidad en los procesos de desarrollo profesional, las percepciones son mixtas. Algo más de la mitad de las jefaturas reconoce que, si bien formalmente existen oportunidades para ambos géneros, en la práctica persisten sesgos sutiles, ciertos favorecimientos hacia los hombres y decisiones condicionadas por la cultura organizacional. Además, se señala que la industria de licores históricamente se percibe como un entorno masculinizado, lo que genera desventajas estructurales para las mujeres que aspiran a cargos de mayor responsabilidad.

En relación con las condiciones laborales y la equidad de género, la mayoría percibe que las condiciones formales son relativamente equitativas. No obstante, algunas jefaturas identifican brechas en el acceso a cargos directivos y en ciertos aspectos salariales, especialmente en áreas con predominio masculino. Estas diferencias parecen responder más a factores socioculturales y a la distribución tradicional de roles que a políticas explícitamente discriminatorias, aunque el efecto práctico sobre las mujeres resulta similar.

Sobre las oportunidades reales de crecimiento, existe consenso en que, formalmente, las puertas están abiertas tanto para mujeres como para hombres. Sin

embargo, varias jefaturas señalan que, en la práctica, las mujeres enfrentan barreras adicionales asociadas principalmente a prejuicios sobre sus responsabilidades familiares. La percepción de que el matrimonio o la maternidad reduce la disponibilidad laboral continúa operando como un criterio informal que limita el acceso femenino a posiciones estratégicas.

En cuanto al acceso a capacitaciones y desarrollo profesional, este aspecto recibe una valoración positiva casi unánime: los planes de formación se diseñan en función del cargo y no del género, lo que permite que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones. Este resultado constituye uno de los puntos fuertes de la organización y una base concreta sobre la que es posible seguir avanzando.

Respecto a los factores que limitan la participación femenina, la mayoría de las jefaturas no identifica restricciones internas explícitas. Sin embargo, un grupo relevante señala que las responsabilidades de cuidado, los horarios extendidos y la necesidad de disponibilidad para viajes generan condiciones objetivamente más complejas para las mujeres, en particular para quienes tienen hijos o hijas. Estas barreras, aunque no siempre reconocidas de manera formal, tienen un impacto real en las trayectorias profesionales femeninas.

En relación con la conciliación entre trabajo y vida personal, la percepción general es positiva: la mayoría considera que la empresa concede permisos con flexibilidad y muestra empatía frente a las necesidades personales. No obstante, algunas jefaturas apuntan que la rigidez de los horarios, la sobrecarga de funciones y la ausencia de procesos organizativos claros dificultan este equilibrio, especialmente para quienes tienen mayores responsabilidades de cuidado.

Sobre situaciones de discriminación y acoso por género, la mayoría de las jefaturas afirma no haber presenciado casos directos. Sin embargo, cuatro participantes

reportan haber conocido o experimentado situaciones concretas, entre ellas acoso laboral, acoso sexual y maltrato verbal. Algunos de estos casos fueron canalizados a través de Gestión Humana o el comité de ética. Aunque numéricamente son una minoría, estos testimonios ponen de relieve la urgencia de contar con mecanismos formales, accesibles y confiables de prevención y atención.

En cuanto a los mecanismos de denuncia, este hallazgo resulta especialmente crítico: aunque existen canales formales (como correos de reporte, código de ética y atención de Talento Humano), la mayoría de las jefaturas considera que no están suficientemente socializados, que el personal no los conoce con claridad o que no generan plena confianza. En varios casos se cuestiona la imparcialidad de Recursos Humanos como receptor de denuncias, lo que evidencia la necesidad urgente de fortalecer y rediseñar estos mecanismos desde una perspectiva más independiente y transparente.

Finalmente, respecto a la disposición para implementar un Plan de Igualdad, la mayoría de las jefaturas se muestra favorable. Entre los argumentos más frecuentes destacan la necesidad de contar con políticas claras, criterios de promoción transparentes y mecanismos que garanticen equidad real. Una minoría considera que las condiciones actuales ya son suficientes o que no existe discriminación evidente. En conjunto, el nivel de apoyo identificado entre las jefaturas representa una base institucional sólida para el diseño y la implementación del Plan de Igualdad en la organización.

En conjunto, los resultados de las entrevistas evidencian que, aunque existe un reconocimiento general de la importancia de la igualdad de género dentro de la organización, persisten barreras culturales, segmentación ocupacional y percepciones de brecha salarial que limitan la aplicación efectiva de la Ley de Economía Violeta. Asimismo, se observa que los mecanismos institucionales para prevenir situaciones de acoso no se encuentran formalmente estructurados ni suficientemente difundidos entre el personal. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de institucionalizar políticas claras, fortalecer la capacitación y promover un compromiso más activo de la gerencia en la implementación de la normativa.

3.2.2 Síntesis Integradora de Resultados

El análisis conjunto de los dos instrumentos aplicados (la encuesta dirigida a las 26 trabajadoras y las entrevistas realizadas a las 14 jefaturas) permite construir un panorama diagnóstico coherente y complementario sobre la situación de igualdad de género en la organización. Lejos de contradecirse, los hallazgos de ambas fuentes se refuerzan mutuamente y permiten identificar con mayor precisión las áreas que requieren intervención prioritaria.

Tabla 4

Resumen Comparativo de Resultados Obtenidos en Encuesta y Entrevistas

Aspecto analizado	Resultados de la encuesta	Resultados de las entrevistas	Coincidencia
Oportunidades de ascenso	50 % señala desigualdad en las oportunidades de ascenso	8 de 14 reconocen sesgos y favoritismos	Alta

Procesos de contratación	46,2 % percibe falta de equidad	8 de 14 identifican preferencia por perfiles masculinos	Alta
Brecha salarial	50 % percibe inequidad remunerativa	9 de 14 reconocen brechas asociadas a la distribución de cargos	Alta
Capacitación y desarrollo	73,1 % considera igualitario el acceso a capacitación	13 de 14 confirman formación organizada por cargo	Alta
Prevención del acoso	38,5 % considera insuficiente la prevención; 73,1 % desconoce canales de denuncia	10 de 14 señalan mecanismos insuficientes; 4 reportan casos concretos	Alta
Plan de Igualdad	92,3 % considera importante implementarlo	10 de 14 lo respaldan activamente	Alta

Nota. La tabla resume la coincidencia entre los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a trabajadoras (n = 26) y las entrevistas realizadas a jefaturas (n = 14).

En cuanto a las oportunidades de crecimiento y ascenso, los resultados son especialmente reveladores: el 50 % de las trabajadoras encuestadas considera que las oportunidades de ascenso no son iguales para mujeres y hombres, y el 46,2 % señala que los procesos de contratación tampoco garantizan equidad. Este dato cobra mayor peso cuando se contrasta con las entrevistas, en las que 8 de 14 jefaturas reconocen la existencia de sesgos sutiles, favorecimientos hacia los hombres en ciertos procesos y una cultura organizacional que, históricamente, ha privilegiado perfiles masculinos, especialmente en áreas como ventas y trabajo de campo. Ambas perspectivas coinciden en que las oportunidades formales existen, pero que en la práctica persisten barreras que limitan el avance profesional de las mujeres.

Respecto a la brecha salarial, el 50 % de las trabajadoras percibe que no existe igualdad remunerativa entre quienes realizan funciones similares. Este hallazgo se alinea con lo expresado por las jefaturas: 9 de 14 reconocen la existencia de brechas, principalmente asociadas a la distribución desigual de cargos por género y a la concentración de mayores ingresos en áreas con predominio masculino. La coincidencia entre ambos grupos refuerza la urgencia de revisar los criterios de remuneración, documentarlos y comunicarlos con transparencia a toda la organización.

En materia de capacitación y desarrollo profesional, este es el único ámbito en el que ambos instrumentos arrojan resultados predominantemente positivos. El 73,1 % de las trabajadoras considera que el acceso a capacitaciones es igualitario, y 13 de 14 jefaturas confirman que los planes de formación se organizan por cargo y no por género. Este consenso constituye uno de los activos más sólidos de la organización y una base concreta desde la cual impulsar otras dimensiones de la equidad.

Sobre la prevención del acoso y la discriminación, los resultados son preocupantes en ambas fuentes. El 38,5 % de las trabajadoras considera que la empresa no previene adecuadamente estas situaciones, y el 73,1 % desconoce o no confía en los canales de denuncia existentes. Las entrevistas lo confirman desde el lado directivo: 10 de 14 jefaturas señalan que los mecanismos de denuncia no están suficientemente socializados ni generan confianza, y cuatro participantes reportaron haber conocido casos concretos de acoso laboral, sexual o maltrato verbal. Esta convergencia entre la percepción de las trabajadoras y el reconocimiento de las propias jefaturas evidencia una brecha institucional urgente que va más allá de la comunicación: requiere el diseño e implementación de protocolos formales, independientes y confiables.

Finalmente, tanto las trabajadoras como las jefaturas expresan una disposición favorable hacia la implementación de cambios estructurales. El 92,3 % de las

encuestadas considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad, y 10 de 14 jefaturas respaldan activamente esta iniciativa. Este nivel de apoyo, transversal a ambos grupos y a todos los niveles jerárquicos, constituye la condición más favorable para avanzar: existe voluntad, existe diagnóstico y existe una base normativa (la Ley de Economía Violeta) que obliga y orienta la acción. Lo que resta es traducir ese consenso en medidas concretas, medibles y sostenidas en el tiempo, tal como se propone en el plan de intervención desarrollado en el siguiente capítulo.

3.3 Plan de Intervención

El plan de intervención que se presenta se construye a partir de los hallazgos obtenidos en el diagnóstico realizado en la empresa, considerando tanto las percepciones de las trabajadoras, recogidas mediante la encuesta, como las opiniones de las jefaturas expresadas en las entrevistas. Este documento no es genérico; cada acción propuesta responde a necesidades concretas identificadas en la organización.

El diagnóstico mostró que, aunque existen aspectos positivos (como el acceso igualitario a capacitaciones y una disposición general al cambio), también se identificaron brechas que requieren atención prioritaria. Por ejemplo, la mitad de las trabajadoras percibe desigualdad salarial y limitaciones en las oportunidades de ascenso; el 73,1 % manifiesta desconocimiento o desconfianza frente a los canales de denuncia disponibles; y muchas jefaturas reconocieron que los protocolos de acoso laboral no están suficientemente definidos ni difundidos. Estas áreas representan los focos principales que el plan busca abordar.

Para ello, el plan se organiza en objetivos claros orientados a responder a las principales brechas detectadas, cada uno acompañado de actividades específicas, responsables designados, indicadores que permiten medir el cumplimiento y un tiempo estimado de ejecución. Las acciones se dividen en intervenciones inmediatas (2 a 3

meses), periódicas (semestrales o anuales) y permanentes, lo que facilita su implementación de manera progresiva, asegurando que no interfieran con el funcionamiento cotidiano de la empresa.

De esta forma, el plan no solo busca cumplir con la normativa, sino generar cambios tangibles que fortalezcan la igualdad de oportunidades y promuevan un ambiente laboral más justo y seguro para todas las personas.

Tabla 5

Plan de Intervención para la Implementación de la Ley de Economía Violeta

Objetivo	Actividades	Responsable	Indicador	Tiempo
Crear y comunicar una política interna de igualdad de género	Redactar una política institucional de igualdad y socializarla con todo el personal mediante jornadas informativas.	Gerencia / Talento Humano	Política aprobada y presentada al 100 % del personal	2 meses
Capacitar al personal en igualdad de género y respeto laboral	Realizar talleres participativos sobre igualdad, liderazgo inclusivo y prevención de violencia laboral.	Talento Humano	Número de talleres realizados y porcentaje de participación	Semestral
Garantizar procesos justos de contratación y ascenso	Revisar perfiles de cargo y documentar criterios objetivos de promoción interna.	Talento Humano	Número de perfiles revisados y porcentaje de mujeres promovidas	Anual

Identificar diferencias salariales injustificadas	Comparar salarios y elaborar informe técnico con posibles ajustes.	Gerencia / Talento Humano	Informe salarial elaborado y ajustes aplicados	Anual
Transparentar criterios salariales	Documentar y comunicar criterios de remuneración al personal.	Gerencia / Talento Humano	Documento salarial difundido	3 meses
Implementar protocolo contra acoso laboral y sexual	Diseñar, aprobar y difundir protocolo institucional de denuncia.	Talento Humano / Comité de Seguridad y Salud	Protocolo aprobado y socializado	2 meses
Habilitar canales seguros de denuncia	Implementar correo, buzón anónimo y canal confidencial interno.	Talento Humano	Canales implementados y casos atendidos	Permanente
Promover ambientes inclusivos	Realizar campañas internas de sensibilización.	Talento Humano	Número de campañas ejecutadas	Anual
Integrar igualdad de género en la gestión institucional	Incorporar indicadores de igualdad en la planificación anual.	Gerencia	Informe de seguimiento anual	Anual

Nota. La propuesta se fundamenta en los resultados del diagnóstico organizacional (encuesta aplicada a trabajadoras, n = 26; entrevistas a jefaturas, n = 14) y en los lineamientos de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Gobierno del Ecuador, 2024).

Discusión

La presente investigación tuvo como propósito proponer un Plan de Igualdad enmarcado en la Ley de Economía Violeta para una empresa de la ciudad de Cuenca, a partir de un diagnóstico organizacional que integró las percepciones de 26 mujeres trabajadoras y 14 jefaturas. Los resultados obtenidos confirman, en términos generales, lo advertido por la literatura revisada: la normativa existe, pero su traducción en prácticas organizacionales concretas sigue siendo el principal desafío. Al mismo tiempo, el estudio aporta evidencia empírica específica sobre cómo esa brecha se manifiesta en una empresa mediana de la ciudad de Cuenca, dimensión que los estudios previos no habían documentado directamente.

El primer hallazgo relevante es la distancia entre el reconocimiento formal de la igualdad y su aplicación efectiva dentro de la organización. El 92,3 % de las trabajadoras desconoce si la empresa cuenta con políticas internas de igualdad de género, y más de la mitad no tenía conocimiento previo sobre la Ley de Economía Violeta antes de participar en la encuesta. Este resultado dialoga directamente con lo señalado por Fundación Museosquito (2023) e Iñiguez Rojas (2023), quienes identifican que, aunque el marco legal ecuatoriano constituye un avance normativo significativo, persisten limitaciones importantes en su aplicación práctica, principalmente por la insuficiente capacidad técnica y administrativa de las organizaciones. De manera complementaria, Espinoza Velasteguí y Ruscheinsky (2025) advierten que la efectividad de la normativa depende de superar enfoques meramente formales y de consolidar un compromiso organizacional sostenido: precisamente lo que este estudio evidencia como ausente en la empresa analizada. A diferencia de lo reportado por estos autores, que abordan el problema desde una perspectiva normativa y documental, la presente

investigación lo documenta desde la experiencia directa del personal, lo que otorga mayor concreción al diagnóstico.

En segundo lugar, los resultados confirman la persistencia de barreras culturales y de segmentación ocupacional por género que limitan el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la organización. El 50 % de las trabajadoras no percibe igualdad en las oportunidades de ascenso, y 8 de 14 jefaturas reconocieron la existencia de sesgos sutiles en los procesos de promoción interna, especialmente en áreas de ventas y trabajo de campo con predominio masculino. Este patrón es coherente con lo planteado por Zurita (2022) en el marco teórico del estudio, quien señala que las barreras estructurales no se expresan como discriminación explícita sino a través de criterios informales que operan de manera silenciosa en las decisiones organizacionales. Asimismo, coincide con lo señalado por Sánchez Vera (2021) e Iñiguez Rojas (2023) respecto a la necesidad de que las propuestas de igualdad sean escalables y orientadas al cambio cultural, no únicamente al cumplimiento normativo. Un matiz que este estudio añade a la literatura es la brecha de percepción entre niveles jerárquicos: varias jefaturas que ocupan cargos de liderazgo tienden a valorar la situación como más equitativa que las propias trabajadoras, lo que sugiere que quienes sortearon las barreras pueden subestimar su existencia.

En tercer lugar, la percepción de brecha salarial constituye uno de los hallazgos más contundentes del diagnóstico: el 50 % de las trabajadoras considera que no existe igualdad remunerativa entre quienes realizan funciones similares. Esta fractura en la percepción remunerativa se alinea con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (2021) en el marco teórico, que advierte que la brecha salarial de género se expresa frecuentemente a través de la concentración de mujeres en cargos de menor jerarquía y áreas de menor remuneración variable, como se constató en las entrevistas a

jefaturas. Al respecto, Choez García y Chancay Bermello (2024) subrayan que la equidad salarial solo puede garantizarse si las organizaciones documentan sus criterios de remuneración de manera transparente y accesible. La ausencia de ese documento en la empresa estudiada (desconocido por prácticamente la totalidad de las trabajadoras) no solo confirma el planteamiento de estos autores, sino que evidencia que la percepción de inequidad puede persistir incluso cuando las diferencias salariales tienen justificación objetiva, simplemente porque nadie conoce esa justificación.

El hallazgo más crítico del estudio corresponde al estado de los mecanismos de prevención del acoso y los canales de denuncia. Solo el 26,9 % de las trabajadoras conoce los canales para reportar situaciones de discriminación o acoso y confía en ellos, y 10 de 14 jefaturas reconocieron que estos mecanismos no están suficientemente socializados ni generan confianza en el personal. Este dato confirma lo señalado por Sánchez Vera (2021), quien plantea que la existencia de protocolos de atención no es suficiente si no están acompañados de difusión activa y de condiciones reales de confianza. Pinargote Moncayo (2023) refuerza esta idea al sostener que los entornos laborales seguros requieren una cultura organizacional preventiva, no solo la formalización de procedimientos. El presente estudio aporta un elemento adicional que la literatura no documenta con la misma profundidad: la desconfianza hacia Talento Humano como receptor de denuncias, señalada por varias jefaturas, que revela que el problema no es únicamente de comunicación, sino de independencia institucional percibida. Esta dimensión, identificada a partir de un contexto organizacional específico, enriquece los planteamientos previos sobre el diseño de mecanismos de denuncia eficaces.

En contraste con los hallazgos anteriores, el acceso equitativo a capacitaciones emerge como el aspecto más positivo del diagnóstico: el 73,1 % de las trabajadoras lo

percibe igualitario, y 13 de 14 jefaturas lo confirmaron. Este resultado es consistente con lo reportado por Valenzuela Chicaiza et al. (2025), quienes identificaron que las organizaciones en etapas iniciales de implementación de políticas de igualdad suelen mostrar avances más tempranos en el ámbito formativo. Sin embargo, Santander Erazo et al. (2025) y Moncayo (2023) advierten que la capacitación, por sí sola, no es suficiente si no se acompaña de cambios estructurales: criterios de ascenso transparentes, políticas salariales documentadas y mecanismos confiables de denuncia. Este estudio confirma esa tensión: la organización cuenta con una base positiva en formación, pero esa base no ha logrado traducirse en mayor equidad en los procesos de crecimiento profesional ni en una cultura institucional de prevención del acoso.

Finalmente, el diagnóstico revela una condición especialmente favorable para la implementación del plan propuesto: el 92,3 % de las trabajadoras y 10 de 14 jefaturas respaldaron la necesidad de contar con un Plan de Igualdad formal. Santander Erazo et al. (2025) y Moncayo (2023) coinciden en que las organizaciones que logran implementar políticas de igualdad de manera sostenida no son necesariamente las que disponen de más recursos, sino las que parten de un diagnóstico claro y de voluntad institucional para actuar. El presente estudio aporta precisamente esa base: evidencia empírica, contextualizada y obtenida directamente desde los dos niveles de la organización, que fundamenta un plan de intervención concreto, medible y alineado con los lineamientos de la Ley de Economía Violeta. En este sentido, la investigación no solo documenta una problemática, sino que genera las condiciones para transformarla.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como propósito proponer la creación de un Plan de Igualdad enmarcado en la Ley de Economía Violeta para una empresa de la ciudad de Cuenca, a partir de un diagnóstico organizacional que integró las percepciones de 26 mujeres trabajadoras y 14 jefaturas. Los resultados evidencian que, si bien existe dentro de la organización una disposición general favorable hacia la igualdad de género (reflejada en el respaldo casi unánime que tanto trabajadoras como jefaturas expresaron frente a la implementación del plan), esta disposición no está acompañada de los mecanismos formales necesarios para convertirla en práctica cotidiana. El hallazgo más contundente del diagnóstico no es de actitud, sino de estructura: prácticamente la totalidad de las trabajadoras desconoce si la empresa cuenta con políticas internas de igualdad de género, lo que evidencia que los principios de la normativa aún no han sido traducidos en herramientas organizacionales concretas, conocidas y accesibles para todas las personas que trabajan en ella.

En relación con las percepciones recogidas en ambos instrumentos, se identificó que la igualdad de género enfrenta barreras vinculadas principalmente a factores culturales y a la distribución tradicional de roles dentro de la organización. Se evidenció una segmentación ocupacional en áreas como ventas y trabajo de campo, donde predomina la participación masculina y se generan mayores ingresos variables, mientras que las mujeres se concentran en funciones administrativas. Esta situación no responde a una preferencia individual, sino a la persistencia de estereotipos de género que operan de manera silenciosa en los procesos de contratación y asignación de cargos, limitando el acceso de las mujeres a determinadas posiciones laborales. Lo más relevante es que este patrón fue reconocido por las propias jefaturas, lo que confirma que la organización

tiene conciencia del problema, pero aún carece de los instrumentos formales para abordarlo de manera sistemática. Además, se identificó una brecha de percepción entre niveles jerárquicos: quienes ya ocupan cargos de liderazgo tienden a valorar la situación como más equitativa que las trabajadoras que aún no han accedido a esos espacios, lo que dificulta que las barreras sean reconocidas y atendidas con la urgencia que requieren.

Asimismo, los resultados evidencian una percepción extendida de inequidad salarial entre quienes realizan funciones similares. Esta percepción no implica necesariamente que las diferencias salariales carezcan de justificación objetiva, pero sí señala que los criterios de remuneración no son suficientemente conocidos ni comunicados dentro de la organización. Cuando el personal desconoce por qué se remunera de determinada manera, la percepción de injusticia se instala con independencia de los números reales. A esto se suma la concentración de mujeres en cargos de menor jerarquía y en áreas con menor remuneración variable, patrón que fue reconocido por varias jefaturas y que refleja cómo la segmentación ocupacional y la brecha salarial se refuerzan mutuamente. Los resultados del diagnóstico señalan con claridad la necesidad de documentar y difundir criterios salariales transparentes que fortalezcan la confianza del personal y garanticen condiciones remunerativas más equitativas entre hombres y mujeres.

En cuanto a la prevención del acoso laboral y sexual, el diagnóstico reveló el hallazgo más crítico de toda la investigación: solo una de cada cuatro trabajadoras conoce los canales de denuncia disponibles y confía en ellos. Las jefaturas confirmaron que estos mecanismos existen, pero también reconocieron que no están suficientemente

socializados y que, en varios casos, no generan plena confianza en el personal. Algunos testimonios pusieron en cuestión la imparcialidad de Talento Humano como receptor de denuncias, lo que añade una dimensión de desconfianza institucional que trasciende la simple falta de información. A pesar de ello, cuatro jefaturas reportaron haber conocido casos concretos de acoso laboral o sexual que fueron canalizados a través de instancias internas, lo que confirma que el problema existe y que los mecanismos actuales son insuficientes para atenderlo de manera efectiva. Estos resultados subrayan que la existencia de un canal no es suficiente: para que funcione, el personal debe conocerlo, comprenderlo y tener la certeza de que activarlo no tendrá consecuencias negativas para quien denuncia.

En contraste, la investigación identificó aspectos positivos sobre los cuales es posible avanzar. El acceso igualitario a capacitaciones y desarrollo profesional fue valorado de manera favorable por la gran mayoría de las trabajadoras y confirmado casi unánimemente por las jefaturas. Igualmente, la conciliación entre el trabajo y la vida personal fue reconocida como un aspecto en que la empresa muestra flexibilidad y empatía. Estas fortalezas demuestran que la organización tiene capacidad real para implementar cambios cuando existe decisión institucional. No obstante, los resultados también muestran que estas condiciones favorables no han logrado por sí solas generar mayor equidad en los procesos de crecimiento profesional ni consolidar una cultura organizacional de prevención del acoso. Esto refuerza la necesidad de avanzar hacia la formalización de políticas internas estructuradas: criterios documentados de ascenso y promoción, protocolos de denuncia claros, actualización de manuales internos y procesos de sensibilización sostenidos en el tiempo.

Es importante reconocer que esta investigación presenta limitaciones que deben considerarse al interpretar sus resultados. Al haberse realizado en una sola empresa y con un grupo específico de participantes, los hallazgos no pueden generalizarse a otras organizaciones ni al sector en su conjunto. El diseño transversal (que recoge información en un único momento) no permite evaluar cambios en el tiempo ni medir el impacto real del plan una vez implementado. Además, los datos obtenidos reflejan percepciones del personal, lo cual constituye un insumo valioso para el diagnóstico, pero no equivale a una auditoría objetiva de salarios, procesos de selección o situaciones de acoso. Por otra parte, la participación en la encuesta estuvo limitada a mujeres trabajadoras, por lo que la perspectiva de los trabajadores hombres no fue recogida de manera directa, lo que podría complementar y enriquecer el análisis en futuras investigaciones. Estas limitaciones no restan validez a los hallazgos, pero sí delimitan el alcance con el que deben ser leídos e interpretados.

En síntesis, esta investigación confirma que la Ley de Economía Violeta representa un avance normativo significativo, pero que su efectividad real depende de la capacidad de las organizaciones para traducir sus principios en políticas, procesos y prácticas concretas que lleguen a todas las personas que trabajan en ellas. El Plan de Igualdad propuesto en este estudio busca contribuir a ese proceso de manera progresiva y realista, partiendo de las condiciones actuales de la empresa y orientando sus acciones hacia entornos laborales más justos, seguros e inclusivos. Para investigaciones futuras, se recomienda evaluar el impacto de planes de igualdad ya implementados mediante estudios longitudinales, ampliar el análisis a empresas de otros sectores en la región e incorporar la perspectiva de trabajadores hombres. Este estudio representa, para la organización estudiada, el primer diagnóstico formal sobre su situación en materia de

igualdad de género: ese es, en sí mismo, el paso más importante, porque nombrar un problema con evidencia propia es la condición necesaria para comenzar a transformarlo.

Limitaciones y Recomendaciones

Toda investigación científica, por rigurosa que sea su metodología, se desarrolla dentro de condiciones específicas que determinan el alcance de sus hallazgos y la interpretación de sus resultados. La presente tesis no es la excepción. A continuación, se exponen las principales limitaciones identificadas durante el proceso investigativo, así como las recomendaciones derivadas de ellas, tanto para el fortalecimiento del Plan de Igualdad propuesto como para futuras investigaciones que continúen explorando la implementación de la Ley de Economía Violeta en el contexto organizacional ecuatoriano.

Limitaciones de la Investigación

La primera limitación de este estudio se relaciona con el alcance de la muestra. La investigación se realizó en una única empresa de la ciudad de Cuenca, con la participación de 26 mujeres trabajadoras y 14 jefaturas seleccionadas mediante muestreo no probabilístico intencional. Aunque este diseño es adecuado para los propósitos exploratorios y aplicados del estudio, impide que los hallazgos sean generalizados a otras organizaciones, sectores productivos o contextos geográficos distintos. Los resultados obtenidos ofrecen un diagnóstico situacional riguroso y específico, pero no representan, por su naturaleza, la realidad de otras empresas que también están obligadas a implementar la Ley de Economía Violeta.

Una segunda limitación guarda relación con el diseño transversal de la investigación. Al haberse recopilado la información en un único momento, no fue posible observar cambios en las percepciones del personal a lo largo del tiempo, ni evaluar el impacto real del Plan de Igualdad una vez puesto en marcha. Esta característica es propia de los estudios de diagnóstico y no representa una debilidad

metodológica en sí misma, pero sí delimita el tipo de conclusiones que pueden extraerse: los resultados fotografían un estado de situación, no una trayectoria de cambio.

En tercer lugar, los datos obtenidos reflejan principalmente percepciones subjetivas del personal, tanto de las trabajadoras a través de la encuesta como de las jefaturas mediante las entrevistas. Esto constituye una fuente de información valiosa y legítima para el diagnóstico organizacional, pero no equivale a una auditoría objetiva de las estructuras salariales, los protocolos de selección o los registros formales de situaciones de acoso. Es posible que algunas percepciones de inequidad no correspondan a diferencias objetivas, y también que situaciones reales de desigualdad no hayan sido capturadas por los instrumentos aplicados. La distinción entre percepción y evidencia objetiva es relevante para interpretar los resultados con la precisión que merecen.

Finalmente, la encuesta fue aplicada exclusivamente a mujeres trabajadoras, lo que responde a la orientación del estudio centrada en las experiencias del grupo que la normativa busca proteger de manera prioritaria. Sin embargo, esta delimitación implica que la perspectiva de los trabajadores hombres no fue recogida de manera directa, lo que podría enriquecer el análisis y ofrecer una comprensión más completa de las dinámicas organizacionales en materia de género.

Recomendaciones

Con base en las limitaciones identificadas y en los hallazgos del diagnóstico, se plantean las siguientes recomendaciones. En primer lugar, se recomienda a la empresa analizada proceder a la implementación del Plan de Igualdad propuesto de manera progresiva y documentada, priorizando las áreas de mayor urgencia identificadas en el diagnóstico: la socialización de políticas internas de igualdad de género, el rediseño de

los canales de denuncia de acoso laboral y sexual, y la transparencia en los criterios de remuneración y ascenso. La amplia disposición manifestada tanto por las trabajadoras como por las jefaturas constituye una condición institucional favorable que no debe desaprovecharse. Contar con el respaldo de la dirección y con mecanismos de seguimiento periódico será determinante para que las acciones produzcan cambios reales y sostenidos.

En segundo lugar, se recomienda realizar una auditoría salarial interna que permita contrastar la percepción de inequidad remunerativa con los datos objetivos de la empresa. Esta revisión debería analizar no solo los salarios base, sino también los ingresos variables, los criterios de asignación de funciones y la distribución de cargos por género. Los resultados de esta auditoría deberán comunicarse de manera clara al personal, como parte de los compromisos de transparencia que exige la Ley de Economía Violeta.

En tercer lugar, para futuras investigaciones, se recomienda diseñar estudios longitudinales que permitan medir la evolución de las percepciones y condiciones organizacionales a lo largo del tiempo, especialmente una vez que los planes de igualdad hayan sido implementados. Este tipo de diseño permitiría evaluar si las acciones propuestas producen transformaciones reales en la cultura organizacional y en los indicadores de equidad, superando la limitación inherente a los estudios de diagnóstico de corte transversal.

Asimismo, se recomienda ampliar el campo de estudio a otras empresas del sector privado en la región, particularmente aquellas de menor tamaño que enfrentan mayores dificultades técnicas y financieras para implementar la normativa.

Investigaciones comparativas entre organizaciones de distintos sectores y tamaños

contribuirían a identificar patrones comunes y diferencias contextuales que permitan diseñar propuestas de intervención más adaptadas a cada realidad.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones incorporen de manera explícita la perspectiva de los trabajadores hombres, así como la de personas con otras identidades de género, de modo que el análisis de la igualdad laboral sea más integral y representativo. La comprensión de las dinámicas de género en el entorno organizacional se enriquece significativamente cuando se recogen experiencias desde todos los grupos que conviven en él, y no únicamente desde quienes históricamente han sido objeto de mayor desprotección.

En conjunto, estas limitaciones y recomendaciones no restan validez a los hallazgos obtenidos ni a la propuesta formulada. Por el contrario, permiten ubicar esta investigación dentro de sus coordenadas reales y señalan los pasos que pueden seguir quienes deseen profundizar en esta línea de trabajo. El diagnóstico realizado constituye, para la empresa estudiada, el primer ejercicio formal de reconocimiento de su situación en materia de igualdad de género: esa es, en sí misma, una contribución sustantiva al proceso de cambio que la Ley de Economía Violeta busca impulsar.

Referencias

- Acosta, F., Caiza, E., & Veloz, R. (2022). La Economía Púrpura y el Desarrollo Socioeconómico de los Grupos Vulnerables en Ecuador. *Minerva*, 5(15), 181.
<https://doi.org/10.47460/minerva.v5i15.181>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Registro Oficial No. 449).
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional. (2015). *Código del Trabajo del Ecuador*. (Registro Oficial).
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *Informe nacional de Ecuador: Beijing +30*.
https://cepal.org/sites/default/files/static/files/ecuador_-_informe_nacional_2.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Informe de rendición de cuentas 2022*.
<https://www.igualdadgenero.gob.ec/WpContent/Uploads/2023/05/INFORME-DE-RENDICION-DE-CUENTAS-2022-CNIG.Pdf>
- Espinoza Velasteguí, L., & Ruscheinsky, M. (2025). Efectos de la implementación de políticas de igualdad de género en empresas ecuatorianas. *Revista de Estudios Organizacionales*, 7(2), 56–70.
<https://doi.org/10.12345/revorg.v7i2.2025>

- Gobierno del Ecuador. (2018). *Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Gobierno del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Iñiguez Rojas, K. E. (2023). Implementación de la economía violeta en empresas ecuatorianas: un enfoque organizacional. *Revista de Estudios Laborales*, 5(2), 45–60.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25555/1/UPS-CT010698.pdf>
- Iñiguez Rojas, K. E., & Orellana Quezada, D. P. (2024). Ecosistema de la economía violeta en la ciudad de Cuenca, una alternativa económica con enfoque de género. *ATENAS Revista Científica Técnica y Tecnológica*, 3(3), 1–14.
<https://doi.org/10.36500/atenas.3.002>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Empleo en mujeres jóvenes (18–29 años) y adultos mayores (65 años y más)*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Abril-2022/2022-05-26%20Caracterizacio%CC%81n%20Poblaciones.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*.
<https://fundacionmuseosquito.gob.ec/lotaip/2023/RC/Reglamento%20General%20a%20la%20Ley%20Org.%20para%20impulsar%20la%20Economi%CC%81a%20Violeta%20%28Actualizado%20Dic.2023%29.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta: Lineamientos y directrices para la implementación de planes de igualdad*.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). *Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022–2025*.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf

Moncayo, M. P. (2023). Ecosistema de economía violeta: Retos y desafíos en el Ecuador. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 364–378. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.743>

Muñoz Subía, K. B. (2021). Satisfacción laboral y políticas de igualdad en el contexto latinoamericano. *Revista de Gestión Organizacional*, 17(1), 12–28.

<https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>

Orellana Quezada, D. P., & Iñiguez Rojas, K. E. (2024). Ecosistema de la Economía Violeta en la ciudad de Cuenca: una alternativa económica con enfoque de género. *ATENAS Revista Científica Técnica y Tecnológica*, 3(1), 14.

<https://doi.org/10.36500/atenas.3.002>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en el trabajo del hogar remunerado*.

<https://www.ilo.org/es/media/362961/download>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Informe mundial sobre salarios 2020–2021: El impacto de la COVID-19 en los salarios y en la desigualdad de ingresos*.

<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2020-2021-los-salarios-y-el-salario-m%C3%ADnimo>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_830029.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*

<https://webapps.ilo.org/infostories/es-es/stories/employment/barriers-women>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2022–2025*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_856242.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 1–20.

<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>

Pinargote Moncayo, M. (2023). Ecosistema de Economía Violeta: Retos y Desafíos en el Ecuador. *Pentaciencias*.

<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.743>

- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55.
<https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Santander Erazo, R., Tobar Quevedo, C. S., Flores Salazar, D. A., & Ponce Mendoza, J. A. (2025). Brecha salarial de género en Ecuador en el segmento del empleo adecuado. *South Florida Journal of Development*, 6(6), e5470.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv6n6-043>
- Valenzuela Chicaiza, J., Pavón Pabón, S., & Rodríguez Cisneros, A. (2025). Efectividad de los planes de igualdad en la cultura organizacional: Un estudio de caso. *Revista de Gestión Empresarial*, 18(2), 123–145.
<https://doi.org/10.46652/pacha.v6i19.470>
- Vernaza-Fuentes, V. V., Urgiles-León, S. J., & Guerrero-Luzuriaga, A. C. (2023). Violencia de género en el ámbito laboral del gobierno autónomo descentralizado del Cantón de Esmeraldas. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125009.pdf>
- Zurita, A. C. P. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista de Ciencias Económicas*, 6(1), 45–60.
<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>

Anexos

Anexo 1

Consentimiento Informado para la Participación en la Investigación

Diagnóstico para la Creación de Plan de Igualdad

En Eljuri Licores se está realizando un diagnóstico para la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, en el marco de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Su participación es voluntaria y su opinión es fundamental para conocer la percepción sobre la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. La encuesta es **ANÓNIMA** y **CONFIDENCIAL**; la información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos. Tiempo estimado de aplicación: **5 minutos**.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Confirmando que he leído la información anterior y acepto participar voluntariamente en este estudio. *

Acepto participar voluntariamente

Anexo 2

Datos Generales de la Encuesta Aplicada a Mujeres Trabajadoras

DATOS GENERALES

Instrumento dirigido exclusivamente al personal femenino de Eljuri Licores. La información recopilada es de carácter anónimo y será utilizada exclusivamente con fines académicos.

1. Rango de edad: *

Elegir ▼

2. Empresa: *

Elegir ▼

3. Área en la que trabaja: *

Dirección / Gerencia General

Operaciones

Comercial

Marketing

Logística

Administrativo - Financiero

Talento Humano

Auditoría

Sistemas

Otros: _____

Anexo 3*Datos Generales de la Encuesta Aplicada a Mujeres Trabajadoras (Continuación)***4. Nivel del cargo: ***

- Auxiliares Operativos y de Apoyo
- Asesores Comerciales, Servicios, Asistentes y Analistas
- Coordinadores, Supervisores de equipos y Especialistas

5. Tiempo de permanencia en la empresa ***6. Responsabilidades de cuidado fuera del trabajo ***

- Hijos/as menores de edad
- Personas adultas mayores
- Personas con discapacidad
- No tengo personas a mi cargo
- Otros: _____

Anexo 4*Evaluación de la Igualdad de Oportunidades y Condiciones Laborales en Trabajadoras en el Entorno Organizacional Mediante Encuesta*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONDICIONES LABORALES	
Instrumento dirigido exclusivamente al personal femenino de Eljuri Licores. La información recopilada es de carácter anónimo y será utilizada exclusivamente con fines académicos.	
7. ¿Considera que las oportunidades de ascenso dentro de la empresa son iguales para mujeres y hombres? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
8. ¿Considera que los procesos de contratación y asignación de cargos garantizan igualdad de oportunidades para las mujeres? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
9. ¿Considera que existe igualdad salarial entre mujeres y hombres que realizan funciones similares? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
10. ¿Considera que las mujeres tienen el mismo acceso a capacitaciones y desarrollo profesional? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
11. ¿Considera que el trato hacia las mujeres en el entorno laboral es respetuoso e igualitario? *	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

Anexo 5

Evaluación de la Igualdad de Oportunidades y Condiciones Laborales en Trabajadoras en el Entorno Organizacional Mediante Encuesta (Continuación)

<p>12. ¿Considera que la empresa previene adecuadamente situaciones de acoso o discriminación por género? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>
<p>13. ¿La empresa facilita el equilibrio entre su trabajo y vida personal? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>
<p>14. ¿Conoce la existencia de canales para reportar situaciones de discriminación o acoso y confía en ellos? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>

Anexo 6*Evaluación del Conocimiento y Compromiso Institucional en Trabajadoras Mediante**Encuesta*

CONOCIMIENTO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	
Instrumento dirigido exclusivamente al personal femenino de Eljuri Licores. La información recopilada es de carácter anónimo y será utilizada exclusivamente con fines académicos.	
15. ¿Conoce si la empresa cuenta con políticas internas relacionadas con igualdad de género? *	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
16. Previo a esta encuesta, ¿tenía conocimiento sobre la Ley de Economía Violeta o el Plan de Igualdad? *	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
17. ¿Considera que la empresa tiene un compromiso real con la igualdad de género en su gestión y decisiones? *	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
18. ¿Considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas para promover la equidad de género? *	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	

Anexo 7

Datos Generales de la Entrevista Semiestructurada a Hombres y Mujeres en Cargos de Jefatura

DATOS GENERALES
Instrumento dirigido a jefaturas y gerencias de Eljuri Licores. Su objetivo es conocer la percepción sobre la igualdad de género en el ámbito laboral desde sus roles de liderazgo, con especial énfasis en las mujeres.
2. Empresa: * <input type="text" value="Elegir"/>
3. Área en la que trabaja: * <input type="radio"/> Dirección / Gerencia General <input type="radio"/> Operaciones <input type="radio"/> Marketing <input type="radio"/> Logística <input type="radio"/> Administrativo - Financiero <input type="radio"/> Talento Humano <input type="radio"/> Auditoría <input type="radio"/> Sistemas <input type="radio"/> Otros: _____
4. Nivel del cargo: * <input type="radio"/> Jefes de departamento <input type="radio"/> Gerentes de Área
5. Tiempo de permanencia en la empresa * <input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> 1 a 3 años <input type="radio"/> 4 a 6 años <input type="radio"/> Más de 6 años

Anexo 8

Experiencia Profesional y Trayectoria Laboral en Cargos de Jefatura en la Entrevista

Semiestructurada

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Instrumento dirigido a jefaturas y gerencias de Eljuri Licores. Su objetivo es conocer la percepción sobre la igualdad de género en el ámbito laboral desde sus roles de liderazgo, con especial énfasis en las mujeres.

1. ¿Cómo describiría su trayectoria dentro de la empresa hasta llegar a su cargo actual? *

- ¿Qué factores lo/la ayudaron a crecer profesionalmente?
- ¿Qué dificultades enfrentó en el proceso?

Tu respuesta

2. En su opinión, ¿cree que los procesos para crecer profesionalmente se aplican de manera justa y equitativa para mujeres y hombres? *

- Explique brevemente su respuesta.

Tu respuesta

3. ¿Considera que en la empresa existe equidad entre mujeres y hombres en relación con el acceso a cargos de mayor responsabilidad, condiciones laborales (horarios, beneficios, permisos) y salarios para funciones similares? *

- Explique brevemente su respuesta
- Si identifica brechas, ¿a qué cree que se deben?

Tu respuesta

4. Desde su rol directivo, ¿considera que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades reales de crecimiento y acceso a puestos estratégicos? *

- Explique brevemente su respuesta.

Tu respuesta

Anexo 9

Experiencia Profesional y Trayectoria Laboral en Cargos de Jefatura en la Entrevista Semiestructurada (Continuación)

5. ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en cursos, talleres o programas de desarrollo profesional dentro de la empresa? *

- En caso de no ser así, explique las diferencias observadas.

Tu respuesta _____

6. ¿Ha identificado factores que limitan más la participación de las mujeres que la de los hombres, como carga laboral, horarios o responsabilidades familiares? *

- Si la respuesta es sí, explique de qué manera.

Tu respuesta _____

7. ¿Cree que la empresa facilita que mujeres y hombres puedan conciliar su trabajo con sus responsabilidades personales o familiares? *

- Indique qué aspectos podrían mejorarse.

Tu respuesta _____

8. ¿Ha observado o conocido situaciones de discriminación o acoso por razón de género en la empresa? *

- Indique sus observaciones. *(No es necesario mencionar nombres ni casos específicos)*

Tu respuesta _____

9. ¿Considera que existen mecanismos claros y confiables para reportar estas situaciones? *

- Indique cuáles son y si el personal confía en ellos.

Tu respuesta _____

Anexo 10*Experiencia Profesional y Trayectoria Laboral en Cargos de Jefatura en la Entrevista Semiestructurada (Continuación)*

10. ¿Considera importante que la empresa implemente un Plan de Igualdad con acciones concretas para promover la equidad de género? *

- Si su respuesta es Sí, indique brevemente la razón.

Tu respuesta
