



**Facultad de Psicología**

**Carrera de Psicología Organizacional**

**Propuesta de Plan de Implementación de la Ley Violeta en  
Ecuador en una Empresa de la Ciudad de Cuenca**

Trabajo de Graduación Previo a la Obtención del Título de  
Licenciada en Psicología Organizacional

Autora:

**Nicole Monserrath Mejía Novillo**

Directora:

**María Paulina Cueva Espinoza**

**Cuenca - Ecuador**

**2026**

### **Dedicatoria**

A mi mami, por tu amor infinito, tu apoyo incondicional y por ser siempre un pilar fundamental en mi vida. Gracias por acompañarme en cada etapa de mi camino, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme, con tu ejemplo, el valor del esfuerzo, la perseverancia y la fe.

Admiro profundamente la mujer que eres, tu fortaleza, tu crecimiento personal, espiritual y profesional. Tu historia, tu valentía y tu amor han sido una inspiración constante en mi vida.

Este logro también es tuyo, mami. Gracias por todo.

### **Agradecimiento**

A mis abuelitos, por su amor, su apoyo constante y por ser una fuente de motivación en mi vida. A mis profesores, por compartir su conocimiento y su acompañamiento a lo largo de mi formación académica. A la universidad, por brindarme el espacio para mi crecimiento profesional.

## Resumen

El presente estudio tiene como finalidad analizar la aplicación de la Ley de Economía Violeta en una empresa local, a partir de la identificación de percepciones, prácticas organizacionales y brechas relacionadas con la igualdad de género. La problemática se centra en la persistencia de desigualdades laborales, la ausencia de políticas formales, las limitaciones en el acceso a oportunidades y el desconocimiento de mecanismos de prevención del acoso. El objetivo general es proponer un plan de implementación de la Ley de Economía Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca, para ello se revisa la literatura sobre su aplicabilidad en el ámbito empresarial, se realiza un diagnóstico organizacional enfocado en igualdad de género, brecha salarial y prevención del acoso, y se diseña un plan que contempla políticas internas, protocolos de prevención y mecanismos de equidad salarial. La metodología tuvo un enfoque mixto, mediante encuesta a mujeres trabajadoras y entrevistas semiestructuradas a jefaturas, lo que permitió obtener información cuantitativa y cualitativa. Entre los resultados se identifican barreras culturales, percepciones de desigualdad y la necesidad de fortalecer procesos institucionales. Asimismo, se evidencia la ausencia de políticas estructuradas y la necesidad de mayor capacitación. Como conclusión, se propone un plan orientado a fortalecer la igualdad de género y promover entornos laborales equitativos.

*Palabras clave:* igualdad de género, ley de economía violeta, brecha salarial, acoso laboral, cultura organizacional, talento humano, equidad laboral

## **Abstract**

The purpose of this study is to analyze the implementation of the Violet Economy Law in a local company by identifying perceptions, organizational practices, and gaps related to gender equality. The focus is on the persistence of workplace inequalities, the absence of formal policies, limited access to opportunities, and a lack of awareness regarding mechanisms to prevent harassment. The overall objective is to propose an implementation plan for the Violet Economy Law at a company in the city of Cuenca. To this end, the literature on its applicability in the business sector is reviewed; an organizational assessment focused on gender equality, the wage gap, and harassment prevention is conducted; and a plan is designed that includes internal policies, prevention protocols, and wage equity mechanisms. The methodology employed a mixed-methods approach, using a survey of female employees and semi-structured interviews with managers, which allowed for the collection of both quantitative and qualitative data. The results identified cultural barriers, perceptions of inequality, and the need to strengthen institutional processes. Furthermore, the study highlights the absence of structured policies and the need for increased training. In conclusion, a plan is proposed aimed at strengthening gender equality and promoting equitable work environments.

Keywords: gender equality, the purple economy law, wage gap, workplace harassment, organizational culture, human capital, workplace equity

## Contenido

<b>Resumen</b> .....	4
<b>Abstract</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	10
<b>Capítulo 1</b> .....	12
<b>Marco Teórico y Estado del Arte</b> .....	12
1.1 Marco Teórico .....	12
1.2 Estado del Arte .....	32
<b>Capítulo 2</b> .....	36
<b>Metodología</b> .....	36
2.1 Objetivos .....	36
2.2 Tipo de Investigación .....	36
2.3 Participantes y Criterios de Elegibilidad .....	37
2.4 Instrumentos .....	37
2.5 Procedimiento.....	39
2.6 Análisis de Datos .....	40
<b>Capítulo 3</b> .....	41
<b>Resultados</b> .....	41
3.1. Instrumento 1.....	41
<b>3.1.1 Resultados de la Encuesta</b> .....	41
3.2. Instrumento 2.....	49
<b>3.2.1 Resultados de la Entrevistas</b> .....	49
3.2.2 Análisis Narrativo de Entrevistas a Jefaturas .....	51
3.2.3 Síntesis Integradora de Resultados.....	54
<b>4. Plan de Intervención</b> .....	55
<b>Discusión</b> .....	60
<b>Conclusiones</b> .....	64
<b>Limitaciones y Recomendaciones</b> .....	66
<b>Referencias</b> .....	68
<b>Anexos</b> .....	76

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Conocimiento de la Ley de Economía Violeta.....	42
<b>Figura 2.</b> Percepción sobre igualdad de oportunidades laborales.....	43
<b>Figura 3.</b> Percepción sobre equidad salarial .....	44
<b>Figura 4.</b> Existencia de protocolos contra acoso laboral .....	45
<b>Figura 5.</b> Percepción de seguridad y respeto en el entorno laboral .....	46
<b>Figura 6.</b> Acciones para fortalecer la igualdad de género (nube de palabras).....	47
<b>Figura 7.</b> Nube de palabras general de los resultados de la entrevista .....	53

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Estructura de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras .....	38
<b>Tabla 2.</b> Matriz de análisis cualitativo de entrevistas a jefaturas.....	49
<b>Tabla 3.</b> Propuesta de plan de implementación de la Ley de Economía Violeta .....	56

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1.</b> Guía de entrevista semiestructurada para jefaturas .....	76
<b>Anexo 2.</b> Instrumento de encuesta sobre la implementación de la Ley de Economía Violeta .....	77

## Introducción

La violencia de género y las desigualdades en el ámbito laboral constituyen un problema estructural que afecta la salud, el bienestar y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), la violencia y el acoso en el trabajo comprenden conductas que pueden generar daño físico, psicológico, sexual o económico, afectando principalmente a las mujeres y limitando su participación en espacios de decisión.

En Ecuador, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta busca garantizar la igualdad de derechos laborales y erradicar la violencia de género; sin embargo, su aplicación presenta limitaciones que se reflejan en la falta de políticas formales, la debilidad de los protocolos de prevención del acoso y la limitada participación femenina en cargos de liderazgo.

En este contexto, se justifica el diseño de un plan de implementación de la Ley Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca, orientado a promover la igualdad de género, prevenir la violencia laboral y reducir las brechas existentes. En función de ello, la investigación se enfoca en comprender los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan esta normativa en el ámbito empresarial, analizar la situación organizacional en términos de igualdad de género, brecha salarial y prevención del acoso laboral, y establecer lineamientos para la elaboración de un plan que permita una aplicación efectiva y sostenible en el tiempo.

El presente trabajo se estructura en varios capítulos que permiten desarrollar de manera integral la investigación. En el primer capítulo se presenta el marco teórico y el

estado del arte, donde se abordan los principales conceptos relacionados con la igualdad de género, la violencia laboral, la brecha salarial y la Ley de Economía Violeta, así como estudios previos relevantes en el ámbito nacional e internacional.

En el segundo capítulo se describe la metodología empleada, detallando el enfoque de la investigación, la población y muestra, los instrumentos de recolección de información y el procedimiento aplicado para el levantamiento y análisis de los datos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta y las entrevistas, incluyendo su análisis cuantitativo y cualitativo. Asimismo, se incorpora la propuesta de plan de implementación de la Ley de Economía Violeta, elaborada con base en los hallazgos identificados.

Finalmente, se desarrollan la discusión, conclusiones y recomendaciones, donde se contrastan los resultados con la literatura revisada y se plantean aportes orientados a fortalecer la igualdad de género en el contexto organizacional.

## **Capítulo 1**

### **Marco Teórico y Estado del Arte**

En este capítulo se desarrolla el marco teórico y el estado del arte que sustentan la investigación sobre la implementación de la Ley Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca. En primer lugar, se revisan los principales conceptos y enfoques vinculados a la igualdad de género en el trabajo, la economía violeta y el marco normativo ecuatoriano, así como fenómenos asociados como la brecha salarial, la segregación ocupacional, el techo de cristal y la violencia y el acoso laboral. Estos temas se abordan porque permiten comprender las desigualdades estructurales que aún persisten en los entornos organizacionales y las condiciones que facilitan o dificultan la aplicación efectiva de políticas de igualdad. Posteriormente, se presenta el estado del arte mediante el análisis de estudios recientes y relevantes que aportan evidencia sobre avances, limitaciones y buenas prácticas en la implementación de normativas y planes de igualdad, prevención del acoso y reducción de brechas. La finalidad de este capítulo es proporcionar una base conceptual y empírica sólida que justifique la investigación y oriente la interpretación de los hallazgos, sirviendo como soporte para el diseño del plan de implementación propuesto.

#### **1.1 Marco Teórico**

La igualdad de género en los espacios laborales constituye un eje central del desarrollo social, económico y organizacional contemporáneo. Diversos organismos internacionales han señalado que la discriminación estructural hacia las mujeres se manifiesta en brechas salariales, segregación ocupacional, menor acceso a cargos directivos y mayores niveles de violencia basada en género dentro del trabajo (ONU Mujeres, 2023;

Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). A nivel conceptual, la igualdad sustantiva implica no solo garantizar derechos formales, sino adoptar políticas, prácticas y mecanismos institucionales que permitan que dichos derechos se traduzcan en resultados reales dentro de las organizaciones (EIGE, 2021). En este sentido, las empresas se convierten en actores estratégicos para reducir inequidades históricas y promover entornos laborales seguros y libres de violencia.

Dentro de este marco surge la economía violeta, entendida como un enfoque orientado a integrar la perspectiva de género en el desarrollo económico, las políticas laborales y la gestión organizacional. Según el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2024), la economía violeta busca promover la igualdad sustantiva en el empleo, prevenir la violencia de género, ampliar el acceso de las mujeres a los recursos productivos y reducir las barreras estructurales que limitan su participación plena en el mercado laboral. La literatura internacional indica que este enfoque ha cobrado relevancia en la última década como respuesta a las limitaciones de los modelos tradicionales de igualdad, que no han logrado cerrar brechas persistentes (CEPAL, 2022; World Bank, 2021). Su aporte principal radica en integrar la justicia social con la competitividad económica, planteando que la igualdad de género no es únicamente un imperativo ético, sino una condición necesaria para la sostenibilidad organizacional y la productividad.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Economía Violeta publicada en 2022 representa un hito normativo en la institucionalización de este enfoque. La norma establece lineamientos para garantizar la igualdad de derechos laborales, promover la participación económica de las mujeres y prevenir la violencia de género en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). Investigaciones recientes han visibilizado, sin embargo, que su aplicación

enfrenta desafíos importantes. Astudillo-García y Pozo-Cabrera (2025) señalan que la ley carece de mecanismos efectivos de seguimiento y control, lo cual limita su capacidad para transformar las prácticas organizacionales. Pinargote (2023) evidencia que, aunque existen avances teóricos y normativos, persisten barreras culturales como los estereotipos de género, la asignación desigual de roles reproductivos y la persistencia del “techo de cristal”, que restringen la participación femenina en los espacios de decisión. Estas dinámicas revelan una distancia considerable entre el marco legal y la realidad de las organizaciones, especialmente en el sector privado.

La persistencia de brechas salariales constituye una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad laboral. Estudios para el caso ecuatoriano demuestran que las mujeres reciben en promedio 18.8 % menos ingresos que los hombres, incluso cuando poseen niveles equivalentes de formación y experiencia (Cáceres-Salazar & Aguilar, 2022). La OIT (2022) agrega que estas diferencias salariales no se explican únicamente por características individuales, sino por factores estructurales como la segregación horizontal y vertical, la menor visibilidad del trabajo femenino y la subvaloración de ocupaciones feminizadas. A nivel internacional, investigaciones en América Latina han mostrado patrones similares, evidenciando que las brechas salariales persisten aun en países con marcos normativos avanzados, lo cual refuerza la necesidad de políticas organizacionales orientadas a la transparencia, auditoría interna y promoción de la igualdad (CEPAL, 2022).

La violencia de género en el trabajo constituye otra dimensión crítica en la literatura especializada. La OIT (2022) define la violencia y el acoso laboral como comportamientos, prácticas o amenazas que tienen por objeto causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La evidencia científica ha señalado que estos fenómenos afectan de manera

desproporcionada a las mujeres y se relacionan con factores organizacionales como climas laborales permisivos, culturas jerárquicas rígidas y ausencia de protocolos claros de actuación (Diez-Canseco et al., 2022). En el ámbito específico del acoso sexual laboral, diversas revisiones sistemáticas coinciden en que constituye una de las formas más prevalentes de violencia y una barrera estructural para la igualdad de género en el trabajo (Roehling & Huang, 2022). A pesar de que las organizaciones suelen recurrir a la capacitación como mecanismo de prevención, la evidencia empírica muestra que los resultados son mixtos: si bien se observan mejoras en conocimientos y actitudes, los cambios conductuales y la reducción sostenida de incidentes son limitados sin políticas integrales que acompañen el proceso (Roehling & Huang, 2022).

En este contexto normativo y teórico, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) incorpora obligaciones específicas para las organizaciones ecuatorianas. El artículo 9 establece que las empresas con 25 o más trabajadores deben implementar mecanismos para prevenir el acoso laboral con connotación sexual, incluyendo protocolos de denuncia, rutas de atención, procedimientos disciplinarios y campañas de sensibilización (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). Asimismo, el artículo 17 dispone que las empresas con 50 o más empleados deben elaborar un Plan de Igualdad laboral actualizado cada cuatro años, con participación de trabajadoras y trabajadores. Estas disposiciones se alinean con estándares internacionales que promueven la transversalización del enfoque de género en los espacios de trabajo, como el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral y los lineamientos de ONU Mujeres (2022) sobre igualdad en el lugar de trabajo. A pesar de ello, estudios recientes advierten que el cumplimiento de estas obligaciones es aún limitado, especialmente en el sector privado, donde la ausencia de protocolos, la falta de capacitación

y la resistencia institucional continúan siendo obstáculos frecuentes (Schredl et al., 2025; Pinargote, 2023).

La resistencia organizacional constituye un tema ampliamente documentado en la literatura. Schredl et al. (2025) sostienen que incluso en instituciones con estructuras formalizadas, la implementación de planes de igualdad enfrenta resistencias individuales y colectivas que se manifiestan de forma sutil, a través de obstáculos administrativos, deslegitimación simbólica o falta de priorización. La literatura internacional ha identificado que la resistencia al cambio suele estar asociada a culturas organizacionales jerárquicas, a la percepción de pérdida de privilegios y a una comprensión limitada del enfoque de género (Ely & Meyerson, 2010). Estos elementos refuerzan la relevancia de diseñar propuestas de implementación contextualizadas, que integren estrategias de sensibilización, liderazgo comprometido y participación activa de las trabajadoras, tal como sugieren los modelos de gestión del cambio en igualdad de género (UN Women, 2022; EIGE, 2021).

La relación entre igualdad de género y clima organizacional es otro eje relevante. Investigaciones recientes han demostrado que las organizaciones que incorporan políticas de igualdad, protocolos de prevención del acoso y mecanismos de transparencia salarial presentan mejores indicadores de clima laboral, niveles más altos de compromiso organizacional y menor rotación (World Bank, 2021). Además, la literatura señala que la participación femenina en cargos directivos tiene efectos positivos en la innovación, la productividad y la sostenibilidad empresarial, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer las rutas de ascenso y los mecanismos de promoción interna (CEPAL, 2022; Eagly & Carli, 2007).

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido ampliamente estudiada desde perspectivas económicas, sociológicas y organizacionales. A nivel global, los informes de la Organización Internacional del Trabajo (2022) evidencian que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su incorporación plena en el empleo formal. Entre estas barreras destacan la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, la discriminación en los procesos de contratación, la falta de corresponsabilidad en el cuidado y la persistencia de estereotipos que asocian a las mujeres con ocupaciones de menor valor económico. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) agrega que estas desigualdades no solo afectan la autonomía económica de las mujeres, sino que también reducen la productividad general de los países y profundizan la feminización de la pobreza.

En el ámbito organizacional, la literatura especializada ha documentado diversas formas de desigualdad que impactan la trayectoria laboral de las mujeres. Uno de los conceptos más estudiados es el denominado “techo de cristal”, que hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a cargos de liderazgo o a posiciones de toma de decisiones, incluso cuando poseen las competencias necesarias (Eagly & Carli, 2007). Estas barreras suelen estar vinculadas con prejuicios de género, culturas organizacionales masculinizadas y redes informales de poder que privilegian a los hombres. De manera complementaria, el “suelo pegajoso” describe la permanencia de las mujeres en puestos de baja movilidad y escasa proyección profesional, debido a limitaciones estructurales y sociales que afectan su avance laboral (Badel & Peña, 2019). Ambos fenómenos se encuentran presentes en diferentes sectores económicos, incluyendo empresas privadas de tamaño mediano, como las que predominan en la ciudad de Cuenca.

Otro componente central para comprender la desigualdad laboral es la división sexual del trabajo. Según ONU Mujeres (2023), esta división asigna históricamente a las mujeres roles vinculados al cuidado y a los hombres roles productivos o de liderazgo, lo cual incide directamente en las oportunidades de empleo, salarios, estabilidad y ascenso profesional. La literatura señala que esta construcción social influye en las decisiones organizacionales, especialmente en empresas donde no se han adoptado políticas de igualdad ni mecanismos de conciliación entre la vida personal y laboral. Esto genera un entorno donde las mujeres experimentan dobles jornadas, sobrecarga y menor disponibilidad para acceder a oportunidades de capacitación o promoción. La economía violeta se posiciona justamente como una respuesta a estas dinámicas, buscando transformar el rol estructural del género en el ámbito laboral ecuatoriano.

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) incorpora estos elementos al establecer directrices para promover la igualdad salarial, prevenir la discriminación y garantizar la participación equitativa de las mujeres en la economía. Además de los artículos 9 y 17 ya mencionados, la ley señala en su artículo 5 que la igualdad sustantiva se alcanzará mediante la adopción de medidas afirmativas, la corrección de desigualdades estructurales y la promoción de la corresponsabilidad social. Este marco normativo se articula con estándares internacionales como el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que insta a los Estados a evitar prácticas discriminatorias basadas en las obligaciones de cuidado. Sin embargo, las investigaciones nacionales han mostrado que la aplicación de estos principios en empresas ecuatorianas continúa siendo limitada debido a factores como la falta de conocimiento institucional, la

escasa fiscalización y la resistencia interna a modificar prácticas tradicionales (Pinargote, 2023; Astudillo-García & Pozo-Cabrera, 2025).

La gestión del talento humano también desempeña un rol clave en la promoción de la igualdad de género. Modelos contemporáneos como el enfoque de Gestión Estratégica del Talento sugieren que las políticas de selección, evaluación del desempeño, capacitación y promoción deben diseñarse bajo principios de equidad y transparencia (Armstrong & Taylor, 2020). La literatura señala que las organizaciones que adoptan prácticas inclusivas mejoran su clima organizacional, aumentan su capacidad de retención y fortalecen la percepción de justicia interna. No obstante, estudios empíricos en América Latina revelan que persistentes sesgos de género influyen en las decisiones de contratación y ascenso, afectando especialmente a mujeres jóvenes, madres o mujeres que solicitan condiciones de flexibilidad laboral (CEPAL, 2022; World Bank, 2021). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de que los planes de igualdad incluyan enfoque de género en los procesos de talento humano para lograr cambios estructurales.

En cuanto a la violencia y acoso laboral, su impacto ha sido ampliamente documentado. Diversos estudios han evidenciado que la violencia laboral no solo afecta la salud física y psicológica de las personas trabajadoras, sino que también disminuye el desempeño, incrementa el ausentismo y genera un clima organizacional adverso. La OIT (2022) reporta que las mujeres son particularmente vulnerables al acoso sexual, especialmente en entornos con jerarquías rígidas y prácticas informales de poder. La ausencia de protocolos de prevención y atención agrava esta problemática, dejando a las mujeres sin mecanismos de denuncia seguros y efectivos. La Ley Violeta, en sus artículos 9

y 17, busca precisamente subsanar esta brecha mediante la implementación de rutas claras de actuación y la obligación de contar con protocolos internos.

La literatura comparada señala que los planes de igualdad, cuando se implementan de forma adecuada, logran reducir incidentes de violencia laboral, mejorar la equidad salarial y aumentar la participación femenina en cargos directivos (UN Women, 2022; EIGE, 2021). Estos planes deben incluir diagnóstico organizacional, medidas correctivas, mecanismos de seguimiento y un enfoque participativo que involucre a trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, Schredl et al. (2025) indican que la implementación suele enfrentar resistencia pasiva, especialmente en organizaciones con culturas tradicionales o estructuras verticales. Por ello, autores como Ely y Meyerson (2010) recomiendan estrategias de cambio organizacional basadas en liderazgo transformacional, alineación institucional y comunicación interna sostenida.

Finalmente, desde una perspectiva de desarrollo económico, múltiples estudios afirman que la igualdad de género en el trabajo no solo genera justicia social, sino que también impulsa el crecimiento productivo. El Banco Mundial (2021) estima que cerrar brechas de participación laboral entre hombres y mujeres podría aumentar significativamente el PIB de los países en desarrollo. La CEPAL (2022) sostiene que las empresas que incorporan políticas de igualdad registran mayor innovación, mejor desempeño financiero y mayor sostenibilidad. Este enfoque refuerza que la implementación de la Ley Violeta no constituye únicamente una obligación legal, sino una estrategia empresarial para fortalecer la competitividad en un contexto global cada vez más exigente.

La igualdad de género en el ámbito laboral ha sido ampliamente analizada desde la perspectiva de los derechos humanos. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) establece la responsabilidad de los Estados para garantizar el acceso equitativo al empleo, igual remuneración por trabajo de igual valor y protección frente a la violencia de género. En el ámbito latinoamericano, estos principios se complementan con la Convención de Belém do Pará (1994), que reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de derechos fundamentales y exhorta a los Estados a adoptar mecanismos de prevención y sanción. Estos instrumentos internacionales sirven como base para el desarrollo de normativas nacionales, como la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en Ecuador, que se alinea con dichos compromisos al establecer medidas para prevenir la violencia laboral y promover la igualdad real en el entorno organizacional.

La violencia de género en espacios laborales es considerada una manifestación estructural de desigualdad. Diversos estudios señalan que esta violencia puede expresarse a través de conductas como el acoso sexual, la intimidación, la exclusión deliberada, el hostigamiento psicológico y la discriminación en procesos de contratación o ascenso (Fitzgerald et al., 1997). Estas conductas afectan la salud mental de las trabajadoras, generan estrés, ansiedad, deterioro del desempeño y aumentan los niveles de rotación laboral. Diversos estudios evidencian que los entornos donde no existen protocolos claros de denuncia e investigación presentan mayor prevalencia de violencia, ya que las víctimas perciben que no existe protección institucional ni consecuencias para los agresores. Esta evidencia respalda la necesidad de implementar mecanismos preventivos dentro de las empresas, como exige la Ley Violeta en sus artículos 9 y 17.

Desde la psicología organizacional, los factores que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres frente a situaciones de violencia laboral se asocian con desequilibrios de poder, culturas machistas y estructuras jerárquicas rígidas. Salin (2021) explica que las dinámicas de acoso laboral suelen consolidarse cuando existen relaciones laborales asimétricas, falta de supervisión efectiva, tolerancia hacia comportamientos abusivos y ausencia de liderazgo inclusivo. En empresas ecuatorianas, estas condiciones pueden estar presentes debido a la limitada implementación de protocolos y la falta de capacitación en igualdad de género. De hecho, Roehling y Huang (2022) concluyen que, aunque las capacitaciones corporativas sobre acoso sexual se han expandido globalmente, su efectividad depende del diseño metodológico, la claridad del contenido, el compromiso de la alta gerencia y la existencia de mecanismos de seguimiento.

Otro componente clave para comprender la desigualdad laboral es la brecha salarial de género. La literatura sostiene que esta brecha no se explica únicamente por diferencias educativas o de experiencia, sino por factores como la segregación ocupacional, la discriminación y la infravaloración del trabajo feminizado (Blau & Kahn, 2017). Cáceres-Salazar y Aguilar (2022) demostraron que en Ecuador las mujeres ganan menos incluso bajo condiciones equivalentes, lo que confirma la presencia de desigualdad sistémica. La OIT (2022) señala que la transparencia salarial, la auditoría de remuneraciones y la estandarización de escalas salariales son estrategias efectivas para reducir esta brecha. Sin embargo, estas medidas no forman parte de la práctica común en muchas empresas ecuatorianas, lo que refuerza la necesidad de diseñar un plan de implementación que incorpore estos mecanismos de control y ajuste salarial.

La participación de las mujeres en puestos directivos también constituye un indicador fundamental de igualdad. Según Eagly y Carli (2007), las mujeres enfrentan el denominado “laberinto del liderazgo”, un conjunto de obstáculos acumulativos que incluyen sesgos inconscientes, expectativas contradictorias, falta de redes de apoyo profesional y penalización por roles de cuidado. En América Latina, estos obstáculos se intensifican por normas culturales tradicionales que asignan a las mujeres mayor responsabilidad en tareas domésticas y limitan su disponibilidad para roles de alta exigencia (CEPAL, 2022). En Ecuador, Pinargote (2023) señala que la persistencia del techo de cristal continúa restringiendo la participación femenina en espacios de decisión, incluso en sectores donde la presencia de mujeres en niveles operativos es elevada. Este contexto hace necesario que los planes de igualdad contemplen acciones afirmativas, como el establecimiento de cuotas internas, programas de mentoría, capacitación en liderazgo femenino y procesos de selección sin sesgos.

La gestión de la igualdad de género en las organizaciones también requiere un enfoque de clima y cultura organizacional. Según Schneider et al. (2013), la cultura organizacional define el sistema de valores, creencias y comportamientos que orientan la vida laboral. Cuando la cultura refuerza normas patriarcales o tolera expresiones machistas, las medidas formales de igualdad se vuelven insuficientes o simbólicas. Schredl et al. (2025) documentan casos en instituciones europeas donde, pese a contar con planes de igualdad formalizados, la resistencia pasiva dentro del personal impide su adecuada implementación. En consecuencia, las organizaciones deben trabajar de manera integral en el cambio cultural, promoviendo espacios seguros, procesos de sensibilización y estrategias de liderazgo transformacional que apoyen la igualdad.

Otro aspecto fundamental es el rol del Estado en la fiscalización y promoción de la igualdad laboral. La Ley Violeta establece la responsabilidad del Ministerio del Trabajo en supervisar el cumplimiento de los Planes de Igualdad y en aplicar sanciones cuando las empresas incumplen sus obligaciones. Sin embargo, investigaciones como las de Astudillo-García y Pozo-Cabrera (2025) argumentan que la falta de mecanismos específicos de control ha hecho que esta ley, pese a su potencial transformador, logre impactos aún limitados. La CEPAL (2022) reafirma que las políticas públicas solo generan cambios sostenibles cuando incluyen sistemas de seguimiento, recursos técnicos y acompañamiento permanente a las empresas. Para el caso de Cuenca, donde la mayoría de organizaciones pertenecen al sector privado y tienen estructuras medianas, la ausencia de asesoría técnica especializada representa un reto significativo para la implementación de políticas de igualdad.

Finalmente, la literatura contemporánea destaca que la igualdad de género en el trabajo no puede entenderse de manera aislada, sino desde un enfoque interseccional. Crenshaw (1989) explica que las mujeres no enfrentan una única forma de desigualdad, sino múltiples sistemas que se entrecruzan, como la etnicidad, la clase social, la edad o la orientación sexual. Esto implica que las políticas organizacionales deben considerar la diversidad interna de las trabajadoras y garantizar igualdad real para todas. La Ley Violeta incorpora este principio en su artículo 5, que establece la interseccionalidad como eje rector para la formulación de políticas laborales. De ahí que el plan de implementación para la empresa seleccionada debe contemplar acciones inclusivas que reconozcan las diferentes realidades de las mujeres que forman parte del entorno laboral.

El diseño e implementación de políticas de igualdad dentro de las organizaciones requiere comprender el funcionamiento de los sistemas de género que estructuran la vida social y laboral. Desde la sociología del trabajo, se reconoce que el empleo está atravesado por relaciones de poder que reproducen desigualdades históricas entre hombres y mujeres (Acker, 1990). Este enfoque plantea que las organizaciones no son espacios neutros, sino construcciones sociales en las que se reproducen normas, expectativas y jerarquías basadas en el género. En consecuencia, incluso cuando existen normas legales que promueven la igualdad, estas pueden verse limitadas por prácticas culturales que mantienen privilegios masculinos y restringen las oportunidades de las mujeres. Tal como señala Ridgeway (2011), los estereotipos de género funcionan como “guiones culturales” que influyen en cómo se percibe la competencia, la autoridad y la legitimidad de las mujeres en el entorno laboral.

En este sentido, el liderazgo organizacional constituye un elemento clave para promover o frenar la igualdad. Estudios demuestran que las organizaciones con liderazgo comprometido con la igualdad presentan menores índices de violencia, mayor participación femenina en posiciones directivas y mejores resultados en clima laboral (Eagly & Carli, 2007). Por el contrario, cuando la gerencia muestra resistencia o indiferencia, las políticas pueden volverse simbólicas y carecer de efectos reales. Ely y Meyerson (2010) destacan que los líderes deben actuar como agentes de cambio, promoviendo estructuras más flexibles, eliminando sesgos institucionales y fomentando prácticas de corresponsabilidad. Esto resulta fundamental para la aplicación de la Ley Violeta en el contexto ecuatoriano, debido a que su cumplimiento depende en gran medida de la voluntad y capacidad de las empresas para adoptar protocolos, realizar diagnósticos y modificar prácticas culturales.

La psicología organizacional ha subrayado la importancia del clima de seguridad psicológica para el éxito de las políticas de igualdad. Según Edmondson (2019), los entornos donde las personas sienten confianza para expresar preocupaciones, reportar incidentes y participar en discusiones críticas presentan mayor capacidad para prevenir la violencia de género y el acoso laboral. En contraste, los entornos con miedo a represalias o falta de confidencialidad inhiben las denuncias y perpetúan la impunidad. Para organizaciones ecuatorianas, donde la cultura laboral puede estar marcada por jerarquías fuertes y temor al conflicto, la creación de espacios seguros se vuelve esencial para el cumplimiento de los artículos 9 y 17 de la Ley Violeta, que exigen mecanismos de denuncia y planes de igualdad participativos.

Otro eje fundamental en la literatura es el rol de los sesgos implícitos o inconscientes. Greenwald y Banaji (1995) demostraron que las personas pueden sostener asociaciones negativas hacia grupos sociales sin ser plenamente conscientes de ello, influyendo en decisiones como selección, promoción o asignación de tareas. En el contexto del trabajo, estos sesgos pueden llevar a subestimar la competencia de las mujeres, cuestionar su liderazgo o asumir que están menos disponibles por motivos familiares. Carnes et al. (2015) enfatizan que la capacitación sobre sesgos inconscientes es una estrategia efectiva cuando se combina con cambios estructurales y sistemas de responsabilidad. Esto es particularmente relevante para empresas que deberán implementar capacitaciones como parte de la Ley Violeta.

Además, la investigación contemporánea destaca la importancia de la conciliación entre la vida laboral y personal para lograr igualdad de género. Según la OIT (2022), la falta de corresponsabilidad en el cuidado doméstico genera sobrecarga para las mujeres,

limitando su crecimiento profesional. Políticas como horarios flexibles, teletrabajo regulado, licencias parentales equitativas y programas de apoyo para el cuidado infantil incrementan la retención del talento femenino y facilitan su participación en puestos de liderazgo (CEPAL, 2022). En Ecuador, la Ley Violeta incorpora progresivamente principios de conciliación, aunque aún requiere mayor desarrollo reglamentario y acciones específicas dentro de las empresas.

El desarrollo profesional de las mujeres también está asociado a la existencia de programas de mentoría, patrocinio y formación especializada. Ragins y Kram (2007) identifican que las mujeres con mentores organizacionales alcanzan mayores oportunidades de ascenso, acceden a redes de contacto estratégicas y fortalecen su confianza profesional. En América Latina, los programas de mentoría femenina han mostrado resultados positivos en la retención de mujeres en industrias masculinizadas, como tecnología y manufactura. Para empresas ecuatorianas, incorporar programas internos de mentoría podría constituir un componente clave dentro del plan de implementación de la Ley Violeta.

Asimismo, el concepto de “transparencia organizacional” es fundamental para prevenir la inequidad salarial y el estancamiento profesional. Según Castilla (2015), la falta de transparencia en los procesos de evaluación y remuneración favorece la reproducción del favoritismo, los sesgos y la discriminación indirecta. La auditoría salarial, una práctica recomendada por la OIT (2022), permite identificar diferencias injustificadas entre hombres y mujeres y diseñar acciones correctivas. En Ecuador, donde la brecha salarial persiste incluso con controles estadísticos (Cáceres-Salazar & Aguilar, 2022), estas herramientas podrían convertirse en uno de los pilares más importantes del plan de igualdad.

Finalmente, la literatura sobre cambio organizacional sostiene que toda política de igualdad debe implementarse mediante un enfoque gradual, estructurado y participativo. Kotter (1996) propone que el cambio exitoso requiere generar sentido de urgencia, conformar coaliciones internas de apoyo, definir una visión clara, eliminar barreras y consolidar el cambio mediante victorias tempranas. Este modelo ha sido aplicado para implementar planes de igualdad en múltiples países con resultados efectivos. Para empresas de Cuenca, donde puede existir resistencia cultural y desconocimiento técnico, un enfoque basado en etapas permitirá una adopción más sostenible de la Ley Violeta.

La prevención de la violencia laboral y de género se ha convertido en un eje fundamental dentro de las políticas de gestión del talento humano, especialmente en entornos donde persisten desigualdades estructurales. La Organización Mundial de la Salud (OMS,2021) afirma que la violencia contra las mujeres constituye una pandemia silenciosa con efectos profundos en la salud física y psicológica, generando costos económicos tanto para las personas como para las instituciones. En los espacios laborales, esta violencia se manifiesta mediante comportamientos hostiles, discriminatorios o coercitivos que afectan el clima organizacional, reducen la productividad y generan altos niveles de rotación. La OIT (2022) resalta que la violencia laboral, cuando no se controla, compromete la seguridad integral del entorno de trabajo y deteriora la cultura organizacional. Estas evidencias refuerzan la necesidad de que las empresas desarrollen protocolos de prevención, atención y reparación como los que exige la Ley Violeta en Ecuador.

Desde un enfoque de salud ocupacional, la exposición a violencia y acoso en el trabajo constituye un riesgo psicosocial crítico. Cox y Griffiths (2005) señalan que los riesgos psicosociales afectan la salud cuando las demandas laborales superan la capacidad

de afrontamiento de la persona, especialmente en entornos con falta de control, liderazgo autoritario o malas relaciones interpersonales. En este sentido, los episodios de acoso laboral —incluyendo acoso sexual, hostigamiento y conductas intimidatorias— incrementan el estrés crónico, la ansiedad, el agotamiento emocional y los síntomas depresivos (Einarsen et al., 2020). Diversos estudios evidencian que las consecuencias no solo afectan a las víctimas, sino también al equipo de trabajo, pues disminuye la confianza colectiva, aumenta la percepción de inseguridad y se deterioran las relaciones laborales. Este sustento teórico es clave para comprender la magnitud de los protocolos obligatorios establecidos en los artículos 9 y 17 de la Ley Violeta.

La investigación sobre igualdad de género también destaca la segregación ocupacional como una dimensión central de la desigualdad laboral. Charles y Grusky (2004) sostienen que las sociedades tienden a asignar a hombres y mujeres a ocupaciones distintas basadas en estereotipos culturales sobre sus habilidades “naturales”. Esta segregación horizontal limita el acceso de las mujeres a sectores mejor remunerados y altamente valorados, mientras que la segregación vertical —representada por el escaso acceso a cargos directivos— perpetúa el poder masculino en espacios de decisión. En Ecuador, estas dinámicas se reflejan en la baja participación femenina en sectores como tecnología, ingeniería y operaciones, así como en la concentración de mujeres en puestos administrativos o de apoyo. Estas tendencias explican la relevancia de las acciones afirmativas y programas de liderazgo femenino que el plan de implementación deberá contemplar.

Asimismo, la literatura sobre justicia organizacional aporta elementos clave para comprender las dinámicas de inequidad. Greenberg (1990) distingue entre justicia

distributiva (equidad en recompensas), justicia procedimental (equidad en procesos) y justicia interaccional (trato digno y respetuoso). Cuando las mujeres perciben injusticia en cualquiera de estas dimensiones, aumenta la insatisfacción laboral, la intención de rotación y el riesgo de conflictos. Esto es especialmente relevante en cuanto a la brecha salarial, ya que la percepción de injusticia distributiva genera desconfianza y afecta la motivación. La transparencia en políticas salariales, la estandarización de escalas y la evaluación estructurada del desempeño son prácticas recomendadas que permiten mitigar estos efectos y promover entornos más equitativos.

Desde una perspectiva de gestión del talento humano, la formación y sensibilización sobre igualdad de género juegan un rol esencial. Bell et al. (2011) afirman que la capacitación efectiva debe combinar contenidos teóricos con análisis de casos reales, espacios de reflexión y estrategias aplicables al entorno específico de la organización. La evidencia empírica sugiere que los programas aislados tienen bajo impacto, mientras que las capacitaciones continuas, integradas a políticas organizacionales y apoyadas por la alta gerencia, generan cambios más sostenidos (Roehling & Huang, 2022). En relación con la Ley Violeta, estas recomendaciones subrayan la importancia de implementar programas formativos que aborden el acoso laboral, la igualdad de género, los sesgos inconscientes y la normativa vigente en Ecuador.

El enfoque de interseccionalidad, introducido por Crenshaw (1989), también es indispensable para comprender las desigualdades en el ámbito laboral. Este enfoque sostiene que las mujeres no experimentan discriminación de forma aislada, sino que sus experiencias están influenciadas simultáneamente por factores como etnia, edad, orientación sexual, discapacidad o condición socioeconómica. En Ecuador, donde el

contexto multicultural es evidente, mujeres indígenas, afroecuatorianas o migrantes suelen enfrentar formas más severas de discriminación laboral y violencia. Por ello, los planes de igualdad deben incluir estrategias diferenciadas que permitan atender las particularidades de cada grupo.

La teoría del empoderamiento económico femenino ofrece otro eje conceptual relevante. Malhotra et al. (2002) explican que el empoderamiento implica no solo acceso a recursos, sino capacidad real de tomar decisiones y participar en espacios de poder. El avance económico de las mujeres está estrechamente relacionado con políticas que garanticen condiciones equitativas de empleo, seguridad laboral y acceso a oportunidades. En el caso ecuatoriano, la Ley Violeta se articula con políticas de inclusión económica al incentivar la contratación femenina y promover la igualdad sustantiva en el entorno laboral.

Finalmente, los estudios sobre implementación de políticas públicas proporcionan herramientas para entender por qué algunas leyes logran impacto y otras no. Bardach (2012) afirma que la implementación depende de la claridad normativa, la capacidad técnica de las instituciones, los recursos y la voluntad de los actores involucrados. Lipsky (1980) agrega que las políticas públicas son interpretadas por quienes las ejecutan, lo que implica que su efectividad varía según el compromiso del personal, las rutinas administrativas y las creencias institucionales. En el caso de la Ley Violeta, su éxito dependerá de la articulación entre el Ministerio del Trabajo, las empresas privadas, los comités internos de igualdad y la participación activa de las mujeres. Para una empresa de Cuenca, esto significa que el Plan de Implementación debe ser práctico, contextualizado, medible y alineado con la normativa vigente.

## 1.2 Estado del Arte

El primer estudio perteneciente a Astudillo-García y Pozo-Cabrera (2025), titulado “La Ley de Economía Violeta como un mecanismo para erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales”. Su objetivo fue analizar la eficacia normativa de la Ley de Economía Violeta en relación con la igualdad de género y la eliminación de la violencia basada en género, especialmente en el ámbito laboral. La metodología fue de enfoque cualitativo, sustentada en la revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, utilizando métodos analíticos, histórico-jurídico y comparativo-jurídico, así como técnicas de revisión documental, fichaje y revisión bibliográfica. Los resultados evidenciaron que la aplicación de la Ley de Economía Violeta presenta limitaciones en la práctica, principalmente debido a la ausencia de mecanismos claros de implementación y seguimiento.

El segundo estudio pertenece a Pinargote (2023), titulado “Ecosistema de Economía Violeta. Retos y desafíos en el Ecuador”. Su objetivo fue examinar los avances y limitaciones del ecosistema de la economía violeta en el contexto ecuatoriano, con énfasis en la igualdad de oportunidades laborales y la participación de las mujeres en espacios de decisión. La metodología empleada fue descriptiva y documental, basada en el análisis de literatura académica, normativa nacional y experiencias empíricas. Entre los principales resultados se identificó que, pese a los avances legales, persisten barreras culturales, roles de género tradicionales y el denominado “techo de cristal”, que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. El estudio concluye que la economía violeta requiere traducirse en políticas y planes concretos dentro de las organizaciones.

El tercer estudio corresponde a Cáceres-Salazar y Aguilar (2022), titulado “Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador”. Su objetivo fue analizar la magnitud y los determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. La metodología fue cuantitativa, basada en técnicas de econometría aplicada y descomposición salarial a partir de datos estadísticos nacionales. Los resultados mostraron que las mujeres perciben ingresos significativamente menores que los hombres, incluso controlando por variables como educación, experiencia y ocupación, evidenciando una desigualdad estructural. El estudio concluye que las políticas públicas deben complementarse con mecanismos de transparencia salarial y auditorías internas en las organizaciones.

El cuarto estudio pertenece a Diez-Canseco et al. (2022), titulado “Revisión sistemática de políticas e intervenciones para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo con el fin de prevenir la depresión”. Su objetivo fue revisar de manera sistemática las políticas e intervenciones implementadas para prevenir el acoso sexual en el trabajo y su impacto en la salud mental, especialmente en la prevención de la depresión. La metodología consistió en una revisión sistemática de estudios empíricos en bases de datos internacionales, analizando diseños de intervención, poblaciones y resultados asociados. Los hallazgos indicaron que las intervenciones más efectivas combinan políticas claras de cero tolerancia, protocolos de denuncia, capacitación continua y apoyo institucional, mientras que los programas aislados o sin seguimiento muestran efectos limitados.

El quinto estudio pertenece a Roehling y Huang (2022), titulado “Los efectos de la formación sobre acoso sexual en los resultados proximales y de transferencia de la formación: una investigación metaanalítica”. Su objetivo fue evaluar, mediante un

metaanálisis, los efectos de la capacitación en acoso sexual sobre resultados de aprendizaje, actitudes y transferencia al comportamiento en el lugar de trabajo. La metodología consistió en un metaanálisis de estudios experimentales y cuasi-experimentales que midieron cambios en conocimiento declarativo, actitudes, habilidades procedimentales y resultados de transferencia. Los resultados mostraron efectos altos en conocimiento, efectos moderados en actitudes y efectos bajos en la conducta y en la reducción real de incidentes de acoso. Los autores concluyen que la capacitación, por sí sola, es insuficiente si no se acompaña de políticas, cultura organizacional de apoyo y mecanismos de sanción.

El sexto estudio corresponde a Eurofound (2018), en el informe titulado “Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo”. Su objetivo fue analizar la prevalencia de violencia y acoso laboral en Europa y evaluar su impacto en la salud física y mental de las personas trabajadoras. La metodología fue cuantitativa, basada en datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, que incluye una muestra representativa de trabajadores de distintos países de la Unión Europea. Sus principales resultados muestran que la violencia y el acoso están asociados con mayores niveles de estrés, problemas de salud mental, ausentismo y disminución del bienestar laboral. El estudio destaca la importancia de contar con marcos normativos y políticas organizacionales robustas, lo que respalda la necesidad de implementar planes integrales como el que propone la presente investigación.

Finalmente, el séptimo estudio pertenece a Schredl et al. (2025), titulado “¿De la negación al maquillaje? La resistencia a los planes de igualdad de género en las universidades técnicas y el papel de las estructuras de implementación formalizadas”. Su objetivo fue analizar las formas de resistencia a los planes de igualdad en universidades

técnicas y cómo estas se relacionan con el nivel de formalización de las estructuras de implementación. La metodología fue de enfoque cualitativo, basada en entrevistas con agentes de cambio y tomadores de decisión, analizadas mediante contenido temático. Los resultados mostraron que, aunque la formalización de estructuras reduce la negación explícita de la desigualdad, persisten resistencias sutiles como la minimización del problema, la dilación en la ejecución y la “igualdad de papel”. El estudio concluye que los planes de igualdad deben incorporar estrategias de gestión del cambio, participación y monitoreo continuo.

## **Capítulo 2**

### **Metodología**

#### **2.1 Objetivos**

El objetivo general de la investigación fue proponer un plan de implementación de la Ley Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca. Para ello, se plantearon como objetivos específicos: revisar la literatura existente sobre la Ley Violeta y su aplicabilidad en el ámbito empresarial, identificando avances, limitaciones y buenas prácticas; realizar un diagnóstico de la empresa seleccionada para identificar indicadores relacionados con igualdad de género, brecha salarial, prevención de acoso y participación laboral de mujeres; y diseñar un plan de implementación de la Ley Violeta en la empresa de Cuenca, que contemple políticas internas, protocolos de prevención y mecanismos de equidad salarial.

#### **2.2 Tipo de Investigación**

El presente estudio se desarrolló desde un enfoque mixto, con predominio cualitativo, ya que buscó comprender en profundidad las percepciones y experiencias de las jefaturas y trabajadoras de una empresa de la ciudad de Cuenca en relación con la implementación de la Ley Violeta, complementando este análisis con datos cuantitativos descriptivos obtenidos a través de la encuesta aplicada a las trabajadoras.

El propósito de la investigación fue de tipo aplicado, puesto que se orientó al diseño de un plan de acción concreto con impacto directo en la organización. En cuanto a su profundidad, el estudio se clasificó como exploratorio, debido a que en la empresa no existían antecedentes de investigaciones previas sobre la aplicación de esta normativa.

Finalmente, con relación a la temporalidad, la investigación fue de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento.

### **2.3 Participantes y Criterios de Elegibilidad**

La población del estudio estuvo conformada por las jefaturas y mujeres trabajadoras de la empresa seleccionada. La muestra fue de tipo no probabilística y dirigida. Participaron un total de 8 jefaturas y 13 mujeres trabajadoras, seleccionadas de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión establecidos para el estudio. Con el objetivo de garantizar la pertinencia y calidad de la información recopilada, se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión para la selección de los participantes. Se incluyó a jefaturas que contaban con al menos seis meses de permanencia en el cargo, así como a mujeres trabajadoras de la organización que aceptaron voluntariamente participar en el estudio. Se excluyó a jefaturas con menos de seis meses en el cargo y a hombres de la organización que no formaron parte de la población objetivo del presente estudio.

### **2.4 Instrumentos**

Para la recolección de la información se emplearon dos instrumentos diseñados específicamente para la investigación.

En primer lugar, se aplicó una entrevista semiestructurada (anexo 1) dirigida a jefaturas, elaborada por la investigadora con base en los objetivos del estudio. La entrevista estuvo organizada en bloques temáticos relacionados con el conocimiento de la Ley Violeta, políticas internas de igualdad de género, percepción de brecha salarial, existencia de protocolos de prevención del acoso y disposición institucional para implementar un plan

de igualdad. Las preguntas fueron de carácter abierto, permitiendo profundizar en experiencias y percepciones organizacionales. La validez de contenido del instrumento fue revisada y aprobada por la tutora de tesis, quien verificó la coherencia entre las preguntas y los objetivos del estudio, realizando ajustes previos a su aplicación.

En segundo lugar, se aplicó una encuesta (anexo 2) dirigida a mujeres trabajadoras, que incluyó preguntas cerradas en escala tipo Likert y una pregunta abierta final. Las preguntas cerradas permitieron medir percepciones sobre igualdad de oportunidades, equidad salarial, existencia de protocolos de acoso y clima de respeto en el entorno laboral. La pregunta abierta permitió recoger propuestas concretas para fortalecer la aplicación de la Ley Violeta en la empresa. El instrumento fue revisado por la tutora de tesis para asegurar su claridad, pertinencia y coherencia con los objetivos de investigación, realizándose ajustes antes de su aplicación definitiva.

### **Tabla 1**

#### *Estructura de la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras*

<b>Tema</b>	<b>Pregunta Aplicada</b>	<b>Tipo de Pregunta</b>	<b>Justificación Metodológica</b>
Conocimiento de la Ley Violeta	¿Conoce la Ley Violeta?	Cerrada (sí/no)	Permite identificar el nivel de conocimiento normativo existente entre las trabajadoras, elemento clave para evaluar la necesidad de socialización y capacitación interna.
Igualdad de oportunidades de crecimiento profesional	En mi área de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento profesional que los hombres.	Escala Likert	Evalúa la percepción de equidad en el acceso a oportunidades de ascenso y desarrollo profesional dentro de la organización.

Equidad salarial	Considero que las mujeres reciben una remuneración justa y equivalente a la de los hombres en puestos similares.	Escala Likert	Permite analizar la percepción sobre posible brecha salarial y coherencia con el principio de igualdad sustantiva establecido en la Ley Violeta.
Prevención del acoso	La empresa cuenta con protocolos claros para prevenir y atender situaciones de acoso laboral o sexual.	Escala Likert	Identifica el nivel de conocimiento y percepción sobre la existencia de mecanismos institucionales de prevención y atención del acoso.
Seguridad y respeto en el entorno laboral	Me siento segura y respetada en mi entorno laboral.	Escala Likert	Evalúa la percepción del clima laboral desde la dimensión de seguridad psicológica y trato digno.
Propuestas de mejora para la igualdad	¿Qué acciones considera necesarias para fortalecer la igualdad de género y la aplicación de la Ley Violeta en la empresa?	Abierta	Permite recoger información cualitativa y propuestas concretas que sirven de insumo para el diseño del plan de implementación.

---

Nota: Basado en los principios de igualdad de género, equidad salarial y prevención de la discriminación establecidos en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Ecuador, 2023)

## 2.5 Procedimiento

El procedimiento se desarrolló en varias etapas. En primer lugar, se solicitó autorización formal a la empresa para la realización del estudio. Posteriormente, se presentó la investigación a los participantes y se entregó el consentimiento informado. Luego, se aplicaron las entrevistas semiestructuradas de manera presencial a las 8 jefaturas, garantizando un espacio adecuado para la confidencialidad y profundidad de las respuestas. A continuación, se aplicaron las encuestas a las 13 mujeres trabajadoras a través de la plataforma digital Google Forms, lo que permitió una recolección estructurada y sistemática de la información. Finalmente, se realizó la sistematización y organización de

los datos recolectados y, con base en los hallazgos, se elaboró el plan de implementación de la Ley Violeta en la empresa.

## **2.6 Análisis de Datos**

La información recolectada fue analizada de manera descriptiva. Los datos provenientes de las preguntas cerradas de la encuesta aplicada a las mujeres trabajadoras fueron procesados mediante porcentajes y representados gráficamente a través de los reportes generados por Google Forms. Las respuestas abiertas de la encuesta y las entrevistas aplicadas a las jefaturas fueron organizadas por recurrencia de términos y visualizadas mediante nubes de palabras, lo que permitió identificar los principales ejes temáticos asociados a la igualdad de género, equidad salarial, prevención del acoso y políticas internas. El análisis se complementó con la interpretación cualitativa de los resultados, destacando patrones comunes y aspectos críticos relevantes para la elaboración del plan de implementación de la Ley Violeta en la empresa.

## **Capítulo 3**

### **Resultados**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras y de la entrevista semiestructurada realizada a las jefaturas de la empresa. Los hallazgos se exponen de manera descriptiva, apoyados en representaciones gráficas y recursos de visualización cualitativa que permiten identificar tendencias, percepciones y experiencias relacionadas con la igualdad de género, la brecha salarial, la prevención del acoso y la participación de las mujeres en la organización.

La presentación de los resultados se organiza en dos apartados: en primer lugar, se exponen los resultados de la encuesta aplicada a las trabajadoras; posteriormente, se presentan los principales hallazgos derivados de las entrevistas a las jefaturas, con el fin de complementar y contrastar la información obtenida.

#### **3.1. Instrumento 1**

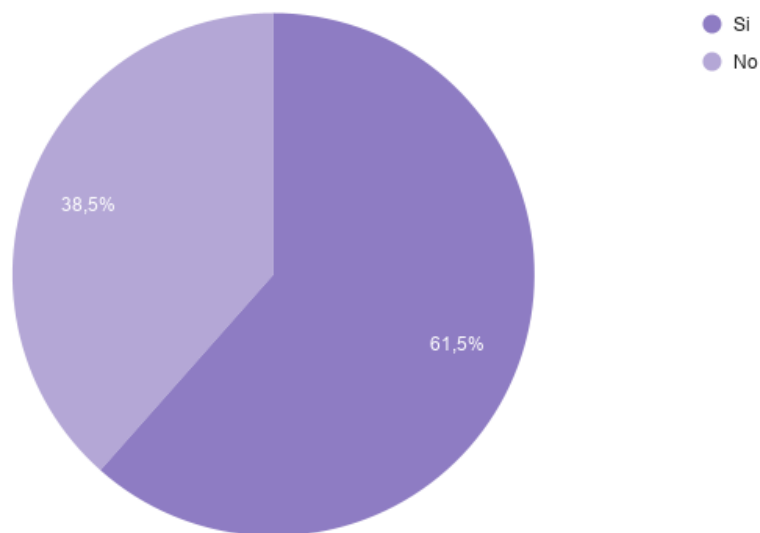
##### **3.1.1 Resultados de la Encuesta**

La encuesta constituye el primer instrumento de recolección de información y está dirigida a las mujeres trabajadoras de la empresa seleccionada. Su finalidad es recoger datos cuantitativos y cualitativos relacionados con la percepción de igualdad de género, equidad salarial, existencia de protocolos de prevención del acoso y clima de respeto en el entorno laboral. Este instrumento permite obtener un diagnóstico preliminar desde la

perspectiva de las trabajadoras, aportando información clave para la elaboración del plan de implementación de la Ley Violeta.

### Figura 1

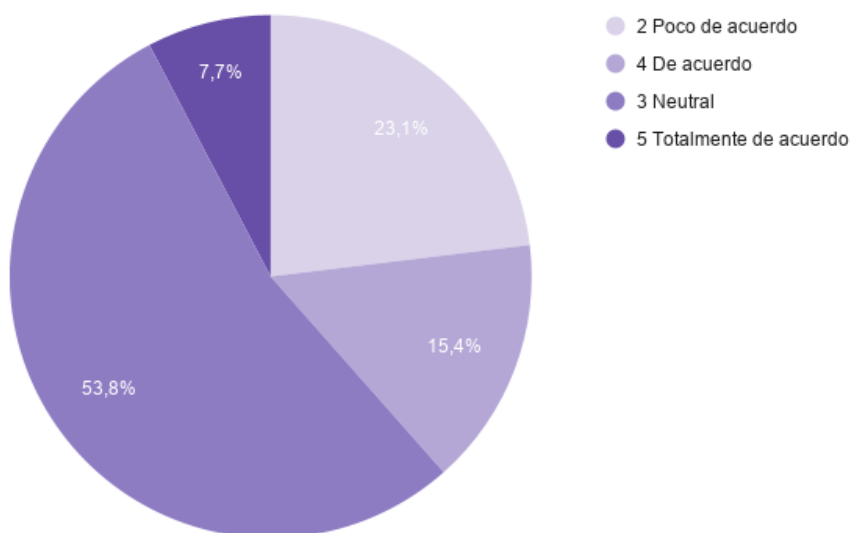
*¿Conoce la Ley Violeta?*



El 61,5% de las participantes indica que sí conoce la Ley Violeta, mientras que el 38,5% manifiesta no conocerla. Este resultado evidencia que, si bien existe un nivel mayoritario de conocimiento sobre la normativa, una proporción relevante de trabajadoras aún desconoce su existencia o alcance. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer los procesos de difusión interna y socialización de la Ley Violeta dentro de la empresa, como condición previa para su adecuada implementación.

**Figura 2**

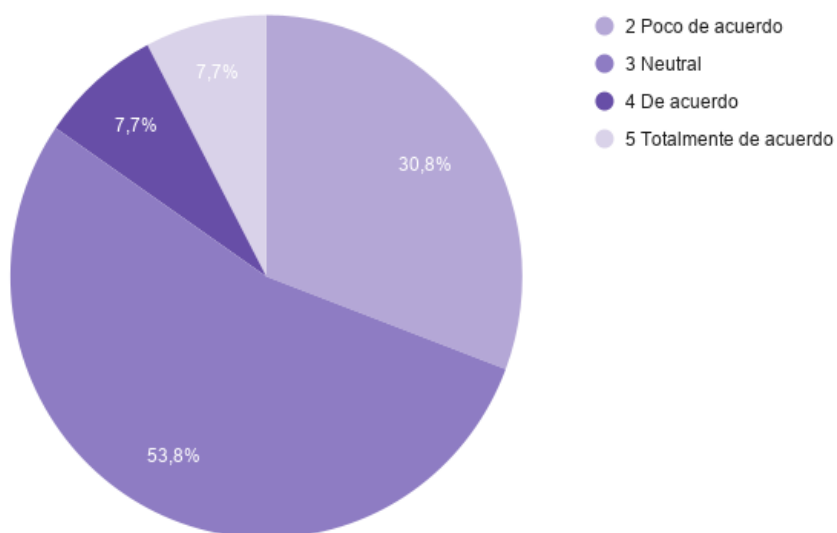
*En mi área de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento profesional que los hombres*



El 53,8% de las encuestadas se ubica en una posición neutral, el 23,1% se manifiesta poco de acuerdo, el 15,4% indica estar de acuerdo y el 7,7% se declara totalmente de acuerdo. No se registran respuestas en la categoría “nada de acuerdo”. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente ambivalente o crítica respecto a la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres en la empresa. La alta proporción de respuestas neutrales sugiere posibles incertidumbres o falta de información clara sobre los criterios de promoción y desarrollo profesional, mientras que el porcentaje de desacuerdo indica la percepción de brechas en el acceso a oportunidades.

**Figura 3**

*Considero que las mujeres reciben una remuneración justa y equivalente a la de los hombres en puestos similares*

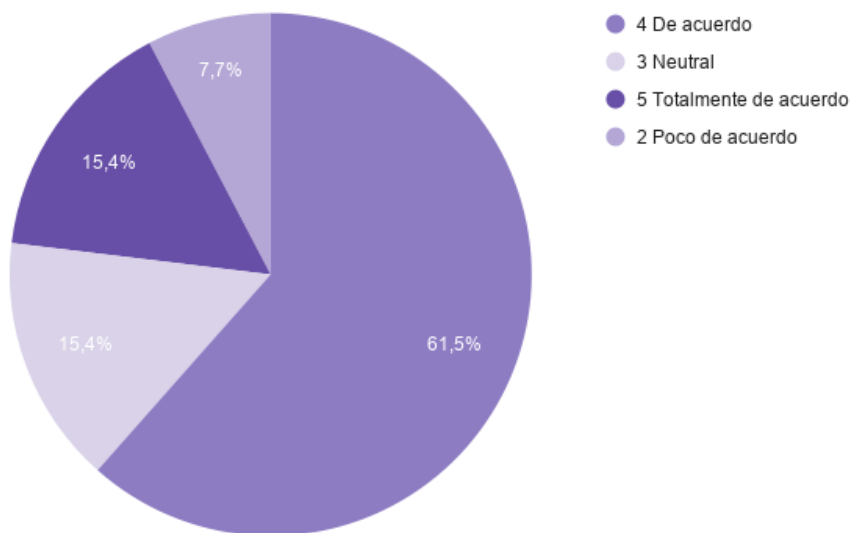


El 53,8% de las participantes adopta una postura neutral, el 30,8% se ubica en la categoría poco de acuerdo, el 7,7% se manifiesta de acuerdo y el 7,7% totalmente de acuerdo.

La predominancia de respuestas neutrales y de desacuerdo parcial sugiere que existe una percepción de posible brecha salarial o falta de claridad respecto a los criterios de remuneración dentro de la organización. Este hallazgo evidencia la necesidad de transparentar las políticas salariales y fortalecer los mecanismos de equidad remunerativa, en concordancia con los principios de la Ley Violeta.

**Figura 4**

*La empresa cuenta con protocolos claros para prevenir y atender situaciones de acoso laboral o sexual*

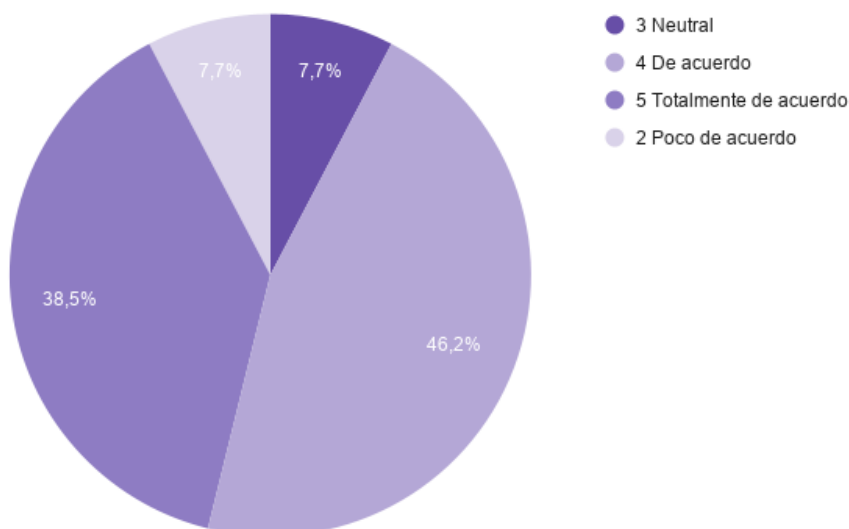


El 61,5% de las encuestadas indica estar de acuerdo, el 15,4% se muestra neutral, el 15,4% totalmente de acuerdo y el 7,7% poco de acuerdo.

Estos resultados muestran que la mayoría de las participantes percibe la existencia de mecanismos o acciones relacionadas con la prevención del acoso; sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y de desacuerdo parcial evidencia que no todas las trabajadoras tienen claridad sobre la existencia o el funcionamiento de dichos protocolos. Esto sugiere la necesidad de formalizar, comunicar y socializar de manera más efectiva los procedimientos institucionales frente a situaciones de acoso.

**Figura 5**

*Me siento segura y respetada en mi entorno laboral*



El 46,2% de las participantes se manifiesta de acuerdo y el 38,5% totalmente de acuerdo, mientras que el 7,7% se ubica en la categoría neutral y el 7,7% indica estar poco de acuerdo.

Los resultados evidencian que una mayoría significativa de las trabajadoras percibe su entorno laboral como un espacio seguro y respetuoso. No obstante, la presencia de respuestas neutrales y de desacuerdo parcial indica que existen experiencias diferenciadas, lo cual refuerza la importancia de fortalecer acciones preventivas y de sensibilización para garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

A diferencia de las preguntas anteriores, que fueron analizadas mediante representaciones gráficas basadas en escalas de respuesta, esta pregunta corresponde a un ítem de carácter abierto, orientado a recoger opiniones y propuestas de las participantes respecto a las acciones necesarias para fortalecer la igualdad de género y la aplicación de la



la igualdad de género, la equidad en las oportunidades laborales y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación.

Asimismo, se observa la relevancia de términos asociados a formación y sensibilización, como “capacitaciones” y “charlas”, lo que sugiere la necesidad de implementar procesos de educación continua dirigidos tanto al personal como a los niveles de jefatura y gerencia. De igual manera, la presencia de expresiones vinculadas a políticas claras, plan de igualdad de género y procesos de selección evidencia la demanda de mecanismos institucionales formales que respalden la aplicación efectiva de la Ley Violeta en la organización.

Finalmente, la aparición de conceptos como “acoso”, “cero tolerancias al acoso” y “trato igual” pone de manifiesto la importancia de fortalecer los protocolos de prevención y atención del acoso, así como de promover prácticas de trato equitativo en todos los niveles de la empresa. En conjunto, estos hallazgos reflejan que las trabajadoras no solo identifican necesidades formativas, sino también la urgencia de acciones estructurales y normativas que consoliden un entorno laboral justo, seguro e inclusivo.

En síntesis, los resultados de la encuesta evidencian que, si bien existe un reconocimiento parcial de la igualdad de género dentro de la organización, persisten percepciones de ambivalencia respecto a la equidad salarial y a la claridad de los protocolos institucionales. Asimismo, las respuestas abiertas refuerzan la necesidad de fortalecer capacitaciones, formalizar políticas internas y garantizar igualdad de oportunidades, lo que constituye una base diagnóstica relevante para el diseño del plan de implementación de la Ley de Economía Violeta.

## 3.2. Instrumento 2

### 3.2.1 Resultados de la Entrevistas

Con el propósito de complementar la información obtenida mediante la encuesta y profundizar en la comprensión de las dinámicas organizacionales relacionadas con la igualdad de género, se aplicó una entrevista semiestructurada dirigida a las jefaturas de la empresa. Este instrumento permitió explorar percepciones, experiencias y opiniones respecto a la aplicación de la Ley de Economía Violeta, así como identificar barreras, prácticas organizacionales y posibles acciones de mejora en materia de equidad laboral, brecha salarial y prevención del acoso. La entrevista se estructuró en torno a seis preguntas abiertas, orientadas a recoger información cualitativa relevante para el diagnóstico organizacional y el posterior diseño del plan de implementación de la normativa.

**Tabla 2**

*Matriz de análisis cualitativo de entrevistas a jefaturas*

Categoría de	Síntesis de Hallazgos	Frecuencia
Análisis		(8 Entrevistas)
Conocimiento de la Ley de Economía Violeta	Todas las jefaturas manifiestan tener conocimiento general de la ley; sin embargo, en la mayoría de los casos el conocimiento es básico y asociado principalmente a la igualdad de género. Solo algunas evidencian comprensión más amplia sobre su alcance normativo.	8 de 8 manifiestan conocimiento general

Existencia de políticas internas de igualdad	Predomina la percepción de ausencia de políticas formales estructuradas. Algunas jefaturas mencionan prácticas informales de trato equitativo o capacitaciones, pero no identifican planes institucionalizados claros.	6 de 8 perciben ausencia o informalidad
Barreras para la equidad	Se identifican principalmente barreras culturales, machismo, pensamiento tradicional y limitaciones asociadas al trabajo físico en áreas operativas y ventas. También se menciona resistencia al liderazgo femenino.	7 de 8 mencionan barreras culturales o estructurales
Brecha salarial	La mayoría reconoce diferencias salariales, especialmente entre áreas administrativas y operativas/ventas, donde predominan hombres y mayores ingresos. Una jefatura indica no tener información clara al respecto.	7 de 8 reconocen diferencia salarial
Protocolos de acoso laboral y sexual	Todas las jefaturas señalan a Talento Humano como canal de atención. No obstante, no se evidencia referencia a protocolos formalmente estructurados o rutas claras de denuncia ampliamente difundidas.	8 de 8 mencionan RRHH como canal
Propuestas de mejora	Se repiten propuestas como: capacitaciones periódicas, mayor involucramiento de gerencia, actualización de manuales y políticas internas, igualdad salarial y fortalecimiento del liderazgo femenino.	6 de 8 enfatizan capacitaciones y reformas internas

### 3.2.2 Análisis Narrativo de Entrevistas a Jefaturas

A partir del análisis de las ocho entrevistas realizadas a las jefaturas, se identifican patrones comunes y algunas discrepancias en relación con la implementación de la Ley de Economía Violeta dentro de la organización.

En cuanto al conocimiento de la Ley de Economía Violeta, la totalidad de las jefaturas manifiesta tener una noción general de la normativa. No obstante, en la mayoría de los casos el conocimiento se limita a asociarla con la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres, sin evidenciar una comprensión profunda de sus obligaciones específicas ni de los mecanismos formales que exige su implementación. Solo algunas jefaturas presentan una visión más estructurada, vinculando la ley con la prevención del acoso y la participación económica femenina.

Respecto a la existencia de políticas internas de igualdad, predomina la percepción de que no existen lineamientos formales claramente establecidos. Se mencionan prácticas informales de trato equitativo y la realización ocasional de capacitaciones, sin embargo, no se identifican planes de igualdad institucionalizados ni protocolos estructurados que orienten la aplicación sistemática de la normativa. Esta situación evidencia una brecha entre el marco legal y la formalización interna de políticas organizacionales.

En relación con las barreras para garantizar condiciones laborales equitativas, se identifican principalmente factores culturales y estructurales. La mayoría de las jefaturas menciona la presencia de patrones tradicionales, machismo y la asociación de determinadas funciones —como ventas o trabajo de campo— con el género masculino. Asimismo, se señala la existencia de limitaciones físicas como argumento para restringir la participación

femenina en áreas operativas, lo que refleja una persistencia de estereotipos de género en la distribución de funciones.

En cuanto a la brecha salarial, la mayoría de las entrevistas reconoce la existencia de diferencias remunerativas, especialmente entre áreas administrativas y áreas operativas o de ventas, donde predominan hombres y se perciben mayores ingresos. Esta percepción se relaciona con la estructura organizacional y la asignación tradicional de roles, lo cual refuerza la necesidad de revisar criterios de remuneración y transparencia salarial.

Sobre los mecanismos de prevención del acoso laboral y sexual, todas las jefaturas identifican al departamento de Talento Humano como el canal principal para atender posibles situaciones. Sin embargo, no se evidencia una referencia clara a protocolos formalmente estructurados ni a rutas de denuncia difundidas de manera sistemática, lo que sugiere que los mecanismos existentes operan más desde la práctica informal que desde una política institucional consolidada.

Finalmente, en las propuestas de mejora emergen de manera recurrente la necesidad de implementar capacitaciones periódicas, fortalecer el involucramiento de la gerencia, actualizar manuales internos, promover igualdad salarial y consolidar políticas claras que garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres en los distintos cargos. Estas propuestas constituyen insumos fundamentales para el diseño del plan de implementación de la Ley de Economía Violeta en la organización.



prevención y mejora. En conjunto, la figura refuerza los hallazgos identificados en la matriz descriptiva y el análisis narrativo.

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 se concentran principalmente en Talento Humano, sin que se identifiquen protocolos formalmente estructurados y ampliamente difundidos. 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.

### **3.2.3 Síntesis Integradora de Resultados**

El análisis conjunto de la encuesta aplicada a las trabajadoras y las entrevistas realizadas a las jefaturas evidencia coherencia en varios aspectos críticos relacionados con la igualdad de género dentro de la organización. Tanto desde la perspectiva de las trabajadoras como de las jefaturas se reconoce la existencia de barreras estructurales asociadas a la segmentación ocupacional por género, especialmente en áreas como ventas y trabajo de campo, donde predomina la participación masculina y se perciben mayores ingresos.

En relación con la brecha salarial, los resultados muestran coincidencias importantes. Mientras que las jefaturas reconocen diferencias vinculadas a la distribución de cargos y responsabilidades, las trabajadoras expresan percepciones de ambivalencia y

cuestionamiento respecto a la equidad remunerativa, lo que evidencia la necesidad de transparentar los criterios salariales y revisar los mecanismos de compensación.

Respecto a la prevención del acoso laboral y sexual, aunque las jefaturas identifican a Talento Humano como canal de atención, los resultados de la encuesta reflejan que no todas las trabajadoras perciben claridad sobre la existencia o funcionamiento de protocolos formales. Esta situación sugiere una brecha comunicacional e institucional que requiere fortalecimiento mediante políticas claras, difusión interna y capacitación continua.

Finalmente, tanto en la encuesta como en las entrevistas emergen de manera reiterada propuestas como la implementación de capacitaciones periódicas, mayor involucramiento de la gerencia, actualización de manuales internos y promoción de igualdad salarial y oportunidades de crecimiento. Estos hallazgos constituyen una base diagnóstica sólida que sustenta el diseño del plan de implementación de la Ley de Economía Violeta propuesto en la presente investigación.

#### **4. Plan de Intervención**

A partir de los resultados de la encuesta y las entrevistas, se identificaron necesidades relacionadas con la igualdad de género dentro de la organización, especialmente en la formalización de políticas internas, la prevención del acoso y la promoción de igualdad de oportunidades.

Con base en estos hallazgos, se propone un plan de implementación de la Ley de Economía Violeta adaptado al contexto de la empresa analizada, cuya estructura se presenta a continuación.

**Tabla 3***Propuesta de plan de implementación de la Ley de Economía Violeta*

<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo</b>
Promover la igualdad de género dentro de la organización	Elaborar una política interna de igualdad de género alineada con los principios de la Ley de Economía Violeta, que incluya lineamientos sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto en el entorno laboral.  Socializar la política con el personal y explicar su aplicación en la empresa.	Gerencia / Talento Humano	Política aprobada y socializada al 100% del personal	2 meses
Fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto y la equidad	Desarrollar un programa de capacitaciones sobre igualdad de género que incluya talleres sobre estereotipos de género en el trabajo, liderazgo inclusivo, corresponsabilidad laboral y respeto en el entorno laboral.  Estas capacitaciones estarán dirigidas a todo el personal.	Talento Humano	Número de capacitaciones realizadas y porcentaje de participación del personal	Semestral
Garantizar igualdad de oportunidades laborales entre	Revisar los procesos de reclutamiento y selección para asegurar que los perfiles de cargo, convocatorias y criterios de	Talento Humano	Número de mujeres postulantes y	Anual

hombres y mujeres	contratación no contengan sesgos de género. Además, promover la participación de mujeres en procesos de selección para áreas tradicionalmente masculinizadas cuando las condiciones del puesto lo permitan.		contratadas en diferentes áreas	
Reducir posibles brechas salariales entre hombres y mujeres	Realizar un diagnóstico interno de remuneraciones mediante la comparación de salarios entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares, considerando variables como responsabilidad, experiencia y formación. Elaborar un informe técnico que permita identificar posibles brechas salariales y plantear ajustes progresivos.	Gerencia / Talento Humano	Informe de diagnóstico salarial elaborado	Anual
Promover la transparencia en las políticas salariales	Definir criterios claros de remuneración basados en funciones, nivel de responsabilidad, experiencia laboral y formación académica. Estos criterios deberán ser documentados y comunicados al personal para fortalecer la transparencia y confianza en los procesos salariales.	Gerencia / Talento Humano	Documento institucional de criterios salariales	3 meses

Prevenir situaciones de violencia y acoso laboral	Diseñar e implementar un protocolo interno de prevención y atención del acoso laboral y sexual, que incluya procedimientos de denuncia, investigación y sanción, garantizando la confidencialidad y protección de las personas involucradas.	Talento Humano / Comité de Seguridad y Salud	Protocolo elaborado y difundido al personal	2 meses
Fortalecer los canales de denuncia y apoyo	Establecer mecanismos confidenciales de denuncia como correo institucional, buzón físico o canal directo con Talento Humano, garantizando la confidencialidad y seguimiento adecuado de los casos reportados.	Talento Humano	Canales de denuncia implementados y comunicados al personal	Permanente
Sensibilizar al personal sobre la importancia de la no violencia laboral	Realizar campañas internas de sensibilización sobre prevención del acoso laboral, respeto en el lugar de trabajo y promoción de ambientes laborales seguros. Estas campañas pueden incluir charlas informativas, material visual y espacios de diálogo con el personal.	Talento Humano	Número de campañas realizadas	Anual
Fomentar el compromiso de la alta dirección	Incorporar indicadores relacionados con igualdad de género, prevención del acoso y	Gerencia	Inclusión de indicadores en la	Anual

con la igualdad  
de género

equidad salarial dentro de los  
objetivos de gestión  
organizacional, promoviendo el  
compromiso activo de la gerencia  
en la implementación de la Ley  
de Economía Violeta.

planificación  
institucional

## Discusión

La presente investigación tuvo como propósito proponer un plan de implementación de la Ley de Economía Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca, a partir de un diagnóstico organizacional basado en la percepción de mujeres trabajadoras y jefaturas. Los resultados obtenidos permiten identificar coincidencias importantes con la literatura revisada en el estado del arte, así como aportar evidencia empírica sobre los desafíos que enfrenta la aplicación de esta normativa en el contexto organizacional.

En primer lugar, los resultados del estudio coinciden con lo planteado por Astudillo-García y Pozo-Cabrera (2025), quienes señalan que la Ley de Economía Violeta presenta dificultades en su aplicación práctica debido a la ausencia de mecanismos claros de implementación y seguimiento dentro de las organizaciones. En la empresa analizada se observa una situación similar: aunque el 61,5 % de las trabajadoras indica conocer la ley y las jefaturas manifiestan tener una noción general de la normativa, este conocimiento se caracteriza principalmente por ser básico y asociado de manera general a la igualdad de género. Asimismo, los resultados de las entrevistas evidencian que predominan percepciones de ausencia de políticas internas formalmente estructuradas para promover la igualdad, lo que confirma la brecha existente entre el marco legal y su implementación efectiva en el ámbito organizacional.

De igual manera, los hallazgos del estudio se relacionan con lo expuesto por Pinargote (2023), quien identifica que, a pesar de los avances normativos en Ecuador, persisten barreras culturales y roles de género tradicionales que limitan la participación equitativa de las mujeres en el ámbito laboral. En la presente investigación, tanto las

jefaturas como las trabajadoras reconocen la existencia de barreras estructurales y culturales asociadas a la distribución de funciones dentro de la empresa. Particularmente, se identifica una segmentación ocupacional en áreas como ventas y trabajo de campo, donde predomina la participación masculina, mientras que las mujeres se concentran principalmente en funciones administrativas. Este patrón refleja la persistencia de estereotipos de género y coincide con lo señalado en la literatura respecto a las limitaciones estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso a determinadas posiciones laborales.

En relación con la brecha salarial, los resultados del estudio también se alinean con lo planteado por Cáceres-Salazar y Aguilar (2022), quienes evidencian la existencia de desigualdades estructurales en los ingresos entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. En la empresa analizada, los resultados de la encuesta muestran una percepción ambivalente respecto a la equidad salarial, donde la mayoría de las participantes adopta una posición neutral o de desacuerdo frente a la afirmación de que las mujeres reciben una remuneración justa y equivalente a la de los hombres en puestos similares. A su vez, las entrevistas a jefaturas reconocen la existencia de diferencias remunerativas asociadas principalmente a la distribución de cargos y funciones, especialmente en áreas operativas o de ventas. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer mecanismos de transparencia salarial y revisión de criterios de remuneración dentro de las organizaciones.

Respecto a la prevención del acoso laboral y sexual, los resultados del estudio dialogan con lo planteado por Diez-Canseco et al. (2022) y Eurofound (2018), quienes destacan la importancia de contar con políticas institucionales claras, protocolos de denuncia y procesos de capacitación continua para prevenir situaciones de violencia en el trabajo. En el caso analizado, aunque las jefaturas identifican al departamento de Talento

Humano como el canal principal para atender posibles situaciones de acoso, los resultados de la encuesta evidencian que no todas las trabajadoras perciben claridad sobre la existencia o funcionamiento de protocolos formales. Esta situación sugiere la existencia de una brecha entre los mecanismos institucionales disponibles y el nivel de conocimiento o difusión de estos dentro de la organización, lo cual coincide con la literatura que enfatiza la importancia de fortalecer los sistemas de prevención y comunicación interna.

Asimismo, los hallazgos se relacionan con lo señalado por Roehling y Huang (2022), quienes sostienen que las capacitaciones sobre acoso sexual generan mejoras en el conocimiento y las actitudes del personal, pero tienen efectos limitados si no se acompañan de políticas organizacionales claras y mecanismos de seguimiento. En la presente investigación, tanto las trabajadoras como las jefaturas destacan la necesidad de fortalecer procesos de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género, respeto y prevención del acoso. No obstante, los resultados también sugieren que estas acciones deben complementarse con cambios estructurales dentro de la organización, como la formalización de políticas internas, actualización de manuales y establecimiento de protocolos institucionales.

Finalmente, los resultados del estudio también se relacionan con lo expuesto por Schredl et al. (2025), quienes señalan que la implementación de planes de igualdad puede enfrentar resistencias sutiles dentro de las organizaciones, manifestadas a través de la minimización del problema o la ausencia de acciones concretas. En el caso de la empresa analizada, aunque existe un reconocimiento general de la importancia de la igualdad de género, los resultados evidencian que las acciones institucionales aún son limitadas o

informales, lo que puede interpretarse como una etapa inicial en el proceso de implementación de políticas de igualdad.

En síntesis, los hallazgos de esta investigación confirman lo señalado en el estado del arte respecto a los desafíos que enfrentan las organizaciones para implementar de manera efectiva políticas de igualdad de género. En particular, se identifican aspectos críticos como la falta de formalización de políticas internas, la persistencia de barreras culturales, la percepción de brechas salariales y la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención del acoso laboral. Estos resultados evidencian la importancia de desarrollar estrategias organizacionales estructuradas que permitan traducir los principios de la Ley de Economía Violeta en acciones concretas dentro de las empresas. En este sentido, el plan de implementación propuesto en la presente investigación se fundamenta directamente en los hallazgos del diagnóstico realizado, buscando contribuir a la construcción de entornos laborales más equitativos, seguros e inclusivos.

## Conclusiones

La presente investigación permitió analizar la situación actual de la igualdad de género en una empresa de la ciudad de Cuenca y, a partir de ello, proponer un plan de implementación de la Ley de Economía Violeta basado en los hallazgos obtenidos. Los resultados evidencian que, si bien existe un conocimiento general sobre la Ley de Economía Violeta dentro de la organización, este conocimiento es principalmente básico y no se encuentra acompañado de mecanismos formales que permitan su aplicación efectiva dentro de la empresa.

En relación con la percepción de las trabajadoras y jefaturas, se identificó que la igualdad de género aún enfrenta diversas barreras dentro de la organización, principalmente asociadas a factores culturales, estereotipos de género y a la distribución tradicional de funciones laborales. En particular, se evidenció una segmentación ocupacional donde determinadas áreas operativas o de trabajo de campo continúan siendo desempeñadas mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres se concentran en funciones administrativas. Esta situación refleja la persistencia de patrones culturales que limitan la participación equitativa de mujeres en ciertos espacios laborales.

Asimismo, los resultados muestran que existe una percepción de posibles diferencias salariales vinculadas a la estructura de cargos dentro de la organización. Aunque en algunos casos los salarios responden a la naturaleza de los puestos de trabajo, las percepciones recogidas evidencian la necesidad de fortalecer mecanismos de transparencia y revisión de criterios de remuneración que permitan garantizar condiciones laborales equitativas entre hombres y mujeres.

En cuanto a la prevención del acoso laboral y sexual, se identificó que el departamento de Talento Humano es reconocido como el principal canal institucional para atender posibles situaciones de este tipo. No obstante, también se evidenció que los mecanismos existentes no siempre son claramente conocidos por todo el personal, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la difusión de protocolos, así como implementar procesos de capacitación y sensibilización que promuevan entornos laborales seguros y respetuosos.

De igual manera, los resultados del estudio evidencian la necesidad de fortalecer la formalización de políticas internas relacionadas con la igualdad de género dentro de la organización. Tanto las trabajadoras como las jefaturas identifican la importancia de implementar acciones institucionales más estructuradas, como la actualización de manuales internos, el desarrollo de capacitaciones periódicas, la promoción de igualdad de oportunidades y la generación de espacios de sensibilización sobre la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral.

En este contexto, la investigación confirma que la existencia de marcos normativos como la Ley de Economía Violeta representa un avance importante en la promoción de la igualdad de género; sin embargo, su efectividad depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para traducir estos principios en políticas, procesos y prácticas concretas. Por esta razón, el plan de implementación propuesto en el presente estudio busca contribuir a la incorporación progresiva de lineamientos y acciones organizacionales orientadas a promover condiciones laborales más equitativas, prevenir situaciones de discriminación y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas trabajadoras.

## **Limitaciones y Recomendaciones**

La presente investigación permite analizar la aplicación de la Ley de Economía Violeta en una empresa de la ciudad de Cuenca; sin embargo, presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas en la interpretación de los resultados.

Una de las principales limitaciones se relaciona con la naturaleza sensible del tema abordado, ya que aspectos como la violencia de género, la brecha salarial y la equidad laboral pueden generar cautela en los participantes al momento de expresar sus percepciones. Aunque se garantizan condiciones de confidencialidad y anonimato, esta situación puede influir en la profundidad de algunas respuestas.

Asimismo, la disponibilidad de tiempo de los participantes constituye otra limitación, especialmente en el caso de las jefaturas, lo que puede restringir el nivel de detalle en las entrevistas. De igual manera, el estudio se desarrolla en una única organización y con una muestra no probabilística, lo que limita la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos.

Adicionalmente, el tiempo y los recursos disponibles para el desarrollo de la investigación condicionan el alcance del estudio, particularmente en relación con el seguimiento de los resultados en el largo plazo.

En función de estas limitaciones, se recomienda que futuras investigaciones amplíen la muestra a diferentes organizaciones y sectores, incorporen técnicas complementarias de recolección de información y consideren diseños longitudinales que permitan evaluar la evolución de la implementación de la Ley de Economía Violeta en el tiempo.

A nivel organizacional, se recomienda fortalecer la formalización de políticas internas de igualdad de género, establecer protocolos claros de prevención y atención del acoso laboral, y promover procesos de capacitación continua dirigidos a todo el personal. Asimismo, resulta pertinente implementar mecanismos de transparencia en los criterios salariales y en los procesos de promoción, con el fin de reducir percepciones de desigualdad y fortalecer una cultura organizacional equitativa.

## Referencias

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

<https://books.google.com.ec/books?id=g7zEDwAAQBAJ>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>

Astudillo-García, E. N., & Pozo-Cabrera, P. A. (2025). La Ley de economía violeta como un mecanismo para erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales. *MQRInvestigar*, 9(3), 1–17.

[https://www.researchgate.net/publication/394712630\\_La\\_Ley\\_de\\_economia\\_violeta\\_como\\_un\\_mecanismo\\_para\\_erradicar\\_la\\_violencia\\_de\\_genero\\_y\\_garantizar\\_la\\_igualdad\\_de\\_derechos\\_laborales](https://www.researchgate.net/publication/394712630_La_Ley_de_economia_violeta_como_un_mecanismo_para_erradicar_la_violencia_de_genero_y_garantizar_la_igualdad_de_derechos_laborales)

Badel, A., & Peña, X. (2019). Wage inequality and the sticky floor effect. *Journal of Labor Economics*, 37(1), 35–65.

<https://doi.org/10.1086/698221>

Bardach, E. (2012). *A practical guide for policy analysis: The eightfold path to more effective problem solving* (4th ed.). CQ Press.

[https://sciencepolicy.colorado.edu/students/envs\\_5120/bardach\\_2000.pdf](https://sciencepolicy.colorado.edu/students/envs_5120/bardach_2000.pdf)

Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131–146.

<https://doi.org/10.1002/hrm.20401>

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.

<https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

Carnes, M., Devine, P. G., Baier Manwell, L., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C., Forscher, P., Isaac, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sheridan, J. (2015). The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221–230.

<https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000552>

Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311–333.

<https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0950>

Cáceres-Salazar, E., & Aguilar, M. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1).

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

Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.

<https://books.google.com/books?id=5ZLMiuJA6kMC>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of stress. *Ergonomics*, 28(5), 1155–1163.

<https://doi.org/10.1080/00140138508963238>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.

*University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Diez-Canseco, F., Toyama, M., Hidalgo-Padilla, L., & Bird, V. J. (2022). Systematic review of policies and interventions to prevent sexual harassment in the workplace in order to prevent depression. *International Journal of Environmental Research*

and Public Health, 19(20), 13278.

<https://doi.org/10.3390/ijerph192013278>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62–71.

[https://www.researchgate.net/publication/5957753\\_Women\\_and\\_the\\_labyrinth\\_of\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership)

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.

<https://books.google.com/books?id=r2d6DwAAQBAJ>

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press.

<https://books.google.com/books?id=h8qYxAhmhUAC>

Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2010). An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms. *Research in Organizational Behavior*, 30, 3–34.

<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.002>

Eurofound. (2018). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*.

<https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/9064eb25fd/ef18041en.pdf>

European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender equality index 2021: Health*.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.

<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27.

[https://faculty.washington.edu/agg/pdf/Greenwald\\_Banaji\\_PsychRev\\_1995.OCR.pdf](https://faculty.washington.edu/agg/pdf/Greenwald_Banaji_PsychRev_1995.OCR.pdf)

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.

<https://irp-cdn.multiscreensite.com/6e5efd05/files/uploaded/Leading%20Change.pdf>

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.

[https://www.russellsage.org/sites/default/files/Lipsky\\_Preface.pdf](https://www.russellsage.org/sites/default/files/Lipsky_Preface.pdf)

Malhotra, A., Schuler, S. R., & Boender, C. (2002). Measuring women's empowerment as a variable in international development. World Bank.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/960161468175149824/pdf/344100PAPER0Me101Official0use0only1.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Guía práctica para diagnósticos y elaboración de planes de igualdad.

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

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

ONU Mujeres. (2022). Handbook on gender mainstreaming for gender equality results.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

ONU Mujeres. (2023). Avances y desafíos en la implementación del indicador 5.c.1 en América Latina y el Caribe.

[https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/es\\_informeavancesindicador5c1\\_09oct023\\_digital.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/es_informeavancesindicador5c1_09oct023_digital.pdf)

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Violence and harassment in the world of work: A global report.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_814507.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_814507.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2021). Violence against women prevalence estimates, 2018.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>

Pinargote, G. (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/pentacencias.v5i5.743>

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. SAGE Publications.

[https://www.researchgate.net/publication/255662364\\_The\\_Handbook\\_of\\_Mentoring\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/255662364_The_Handbook_of_Mentoring_at_Work)

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.

<https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-09/Ridgeway%20Framed%20by%20Gender%20-%20How%20Gender%20Inequality%20Persists%20in%20the%20Modern%20World%20%282011%29.pdf>

Roehling, M. V., Wu, D., Choi, M. G., & Dulebohn, J. H. (2022). The effects of sexual harassment training on proximal and transfer training outcomes: A meta-analytic investigation. *Personnel Psychology*, 75(1), 3–31.

<https://doi.org/10.1111/peps.12492>

Salin, D. (2021). Workplace bullying and power dynamics: A systematic review. *Journal of Business Ethics*, 174, 189–203.

<https://doi.org/10.1007/s10551-020-04657-4>

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

[https://www.researchgate.net/publication/230628709\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Culture](https://www.researchgate.net/publication/230628709_Organizational_Climate_and_Culture)

Schredl, M., Döring, C., & Wolf, M. (2025). From denial to window dressing? Resistance to gender equality plans at technical universities and the role of formalized implementation structures. *Studies in Higher Education*, 50(2), 245–262.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2544231>

World Bank. (2021). *Women, Business and the Law 2021*.

[https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2021\\_ENG\\_v2.](https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2021_ENG_v2.pdf)

[pdf](https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2021_ENG_v2.pdf)

## Anexos

### Anexo 1

#### *Guía de entrevista semiestructurada para jefaturas*

##### **Entrevista semiestructurada para jefaturas**

**Objetivo:** Explorar percepciones sobre igualdad de género, brecha salarial, políticas internas y mecanismos de prevención del acoso.

**Formato:** preguntas abiertas (permite profundizar).

1. ¿Qué conocimiento o percepción tiene usted sobre la Ley de Economía Violeta y su aplicabilidad en las empresas?
2. Desde su experiencia como jefe/a, ¿qué acciones o políticas internas identifica en la organización que promuevan la igualdad de género?
3. ¿Qué barreras o dificultades observa para garantizar condiciones laborales equitativas entre hombres y mujeres?
4. ¿Cuál considera que es la situación actual de la brecha salarial en la organización?
5. En cuanto al acoso laboral y sexual, ¿qué protocolos, canales de denuncia o mecanismos existen en la empresa? ¿Qué tan efectivos considera que son?
6. ¿Qué propuestas o medidas cree necesarias para mejorar la aplicación de la Ley Violeta en la organización?

## Anexo 2

### *Instrumento de encuesta sobre la implementación de la Ley de Economía Violeta*

1/4/26, 7:12 p.m.

Encuesta sobre la implementación de la Ley Violeta en la empresa

## Encuesta sobre la implementación de la Ley Violeta en la empresa

**Objetivo:** Recoger percepciones y experiencias sobre equidad laboral, brecha salarial, acoso y participación en espacios de decisión en la empresa.

La encuesta es anónima y la información se usará únicamente con fines académicos.

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

1. ¿Conoce la Ley Violeta? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

2. En mi área de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento profesional que los hombres \*

*Marca solo un óvalo.*

1 Nada de acuerdo

2 Poco de acuerdo

3 Neutral

4 De acuerdo

5 Totalmente de acuerdo

1/4/26, 7:12 p.m.

Encuesta sobre la implementación de la Ley Violeta en la empresa

3. Considero que las mujeres reciben una remuneración justa y equivalente a la de los hombres en puestos similares \*

*Marca solo un óvalo.*

- 1 Nada de acuerdo
- 2 Poco de acuerdo
- 3 Neutral
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

4. La empresa cuenta con protocolos claros para prevenir y atender situaciones de acoso laboral o sexual \*

*Marca solo un óvalo.*

- 1 Nada de acuerdo
- 2 Poco de acuerdo
- 3 Neutral
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

1/4/26, 7:12 p.m.

Encuesta sobre la implementación de la Ley Violeta en la empresa

5. Me siento segura y respetada en mi entorno laboral \*

Marca solo un óvalo.

- 1 Nada de acuerdo
- 2 Poco de acuerdo
- 3 Neutral
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

6. ¿Qué acciones considera usted necesarias para fortalecer la igualdad de género y \*  
la aplicación de la Ley Violeta en la empresa?

---

---

---

---

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios