


**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

# "Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025"

**AUTORA:**

Karen Vaneza Purcachi Guerra

**DIRECTORA**

Dra. Yonaiker Navas Montes

**PARES ACADÉMICOS**

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguilar

**SAN MIGUEL – ECUADOR 2026**

# TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**"Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025"**

# Índice

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..... ii

AGRADECIMIENTO ..... x

DEDICATORIA ..... xi

CERTIFICADO DE SIMILITUD ..... xiv

Resumen ..... xvii

Abstract ..... xviii

CAPITULO I. Formulación general del proyecto ..... 1

1.1. Descripción del Problema ..... 1

1.2. Formulación del Problema ..... 6

1.3. Preguntas de Investigación ..... 6

1.4. Justificación ..... 6

1.5. Objetivos: General y Específicos ..... 8

*1.5.1. Objetivo General ..... 8*

*1.5.2. Objetivos Específicos ..... 9*

1.6. Variables ..... 9

*1.6.1. Variable Independiente ..... 9*

*1.6.2. Variable Dependiente ..... 9*

1.7. Operacionalización ..... 10

CAPÍTULO II. Marco teórico ..... 13

2.1. Antecedentes ..... 13

2.2. Científico ..... 18

*2.2.1. Riesgos Psicosociales ..... 18*

*2.2.2. Riesgos psicosociales con enfoque de género ..... 18*

*2.2.3. Modelo de Demanda-Control de Karasek ..... 19*

*2.2.4 Modelo Demandas y Recursos Laborales (JD-R)* ..... *19*

*2.2.5. Enfoque de género* ..... *20*

*2.2.6. Teoría de Género de Joan Scott (1986)* ..... *20*

*2.2.7. Teoría Feminista de Simone de Beauvoir* ..... *21*

*2.2.8. Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw (1989)* ..... *22*

*2.2.9. Desigualdades de género en el trabajo* ..... *23*

*2.2.10 Techo de cristal* ..... *24*

*2.2.11. Piso Pegajoso* ..... *24*

*2.2.12. Origen y conceptualización de la Economía Violeta* ..... *25*

*2.3.13. Economía Violeta a nivel técnico-administrativo* ..... *25*

*2.2.14. La Obligatoriedad en el Sector Público y Empresas Estatales* ..... *26*

2.3. Conceptual ..... 28

*2.3.1. Demandas Cognitivas* ..... *28*

*2.3.2. Carga laboral* ..... *28*

*2.3.3. Esfuerzo mental* ..... 28

*2.3.4. Concentración* ..... *29*

*2.3.5. Presión de tiempo* ..... *29*

*2.3.6. Ritmo de trabajo.* ..... *29*

*2.3.7. Control* ..... *30*

*2.3.8. Recompensas laborales* ..... *30*

*2.3.9. Salario* ..... *30*

*2.3.10 Beneficios* ..... *31*

*2.3.11 Reconocimiento* ..... *31*

*2.3.12. Estabilidad laboral.* ..... *31*

*2.3.13. Apoyo organizacional* ..... *32*

*2.3.14. Apoyo de compañeros* ..... *32*

*2.3.15. Apoyo de superiores* ..... *33*

*2.3.16. Comunicación laboral.* ..... *33*

*2.3.17. Conocimiento de la ley* ..... *33*

*2.3.18. Comprensión de derechos laborales con enfoque de género.* ..... *33*

*2.3.19. Cumplimiento normativo* ..... *34*

*2.3.20. Aplicación de la ley en la institución* ..... *34*

*2.3.21. Supervisión y control* ..... *34*

*2.3.22. Mecanismos de denuncia* ..... *34*

*2.3.23. Cumplimiento de políticas internas.* ..... *35*

*2.3.24. Impacto percibido* ..... *35*

*2.3.25. Mejora en la equidad laboral* ..... *35*

*2.3.26. Reducción de brechas de género* ..... *35*

*2.3.27. Oportunidades para mujeres* ..... *36*

*2.3.28. Ambiente laboral inclusivo.* ..... *36*

*2.3.29. Enfoque de género en la aplicación* ..... *36*

*2.3.30. Existencia de políticas de igualdad de género* ..... *37*

*2.3.31. Programas de inclusión laboral femenina* ..... *37*

*2.3.32. Prevención de discriminación* ..... *37*

*2.3.33 Promoción de liderazgo femenino.* ..... *37*

2.4. Legal ..... 39

*2.4.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)* ..... 39

*2.4.2. Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)* ..... 40

*2.4.3. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta* ..... 40

*2.4.4. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres* 42

*2.4.6. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013* ..... 45

*2.4.7. Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo* ..... 46

CAPÍTULO III. Metodología ..... 47

3.1. Tipo de Investigación ..... 47

3.2. Enfoque de la investigación ..... 47

*3.2.1 Diseño no experimental correlacional* ..... *47*

3.3. Métodos de Investigación ..... 48

*3.3.1. Método deductivo* ..... *48*

*3.3.2. Método inductivo* ..... *48*

*3.3.3. Método analítico* ..... *49*

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos ..... 49

3.5. Universo, Población y Muestra ..... 50

3.6. Procesamiento de la Información ..... 50

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados ..... 52

4.1. Análisis cuantitativo ..... 52

*4.1.2. Análisis de Procesamiento de Datos* ..... *52*

4.2. Análisis e Interpretación de resultados ..... 52

*4.2.1. Análisis e Interpretación de resultados-Variable Riesgos Psicosociales con Enfoque de género* ..... *53*

*4.2.2. Análisis e Interpretación de resultados Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta* ..... *62*

*4.2.3 Análisis General* ..... *71*

4.3. Pruebas de normalidad ..... 73

4.4. Análisis de correlación ..... 74

4.5. Discusión ..... 77

CONCLUSIONES ..... 87

RECOMENDACIONES ..... 90

REFERENCIAS ..... 92

ANEXOS ..... 101

# Índice de Tablas

**Tabla 1** Operacionalización de variables ..... 10

**Tabla 2** Pruebas de normalidad ..... 73

**Tabla 3** Correlación entre dimensiones de las variables ..... 74

## Índice de Figuras

**Figura 1** Dimensión-Demandas Cognitivas .....54
**Figura 2** Dimensión-Control.....56
**Figura 3** Dimensión-Apoyo Organizacional.....58
**Figura 4** Dimensión-Recompensas .....60
**Figura 5** Dimensión-Conocimiento de la ley.....62
**Figura 6** Dimensión-Cumplimiento Normativo .....64
**Figura 7** Dimensión-Impacto percibido .....66
**Figura 8** Dimensión-Enfoque de género en la aplicación.....68

## AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgen María, por iluminar mi camino y por siempre darme la capacidad de entender que sus designios son perfectos.

A mi novio, Santiago, por ser mi compañero, mi refugio, apoyo incondicional y motivación durante esta larga etapa, gracias por creer en mí y acompañarme con amor en este importante capítulo de mi vida.

A Mía mi compañera más fiel durante las largas noches que tomo hacer esta tesis. Su silenciosa presencia y compañía hicieron más llevadero este camino y llenaron de calidez, aquellos momentos dedicados a su culminación.

Mi más sincero, agradecimiento a mi directora de tesis Dra. Yonaiker Navas Montes cuya guía de conocimiento y dedicación en enriquecieron este trabajo, contribuyendo de manera invaluable a mi formación académica.

Expreso también mi profunda gratitud al Ing. Rolando Gaibor Guerrero Líder de talento Humano de CNEL EP Bolívar de la agencia de Guaranda, por la apertura brindada durante el último año, ya fue fundamental para el desarrollo de esta investigación.

De manera especial, agradezco a la Psi.Cl. Jhossely García Aldaz por ser una mentora excepcional, por inspirar mi crecimiento profesional y por demostrar a través de sus capacidades que las mujeres construimos cimientos llenos de valentía.

Expreso mi profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, hacia la defensa de este trabajo de integración curricular.

***Karen Vaneza Purcachi Guerra***

# DEDICATORIA

A mi piedra angular en todo momento

A mi madre Marina Guerra, por darme la vida y por creer en mí, por su inalcanzable perseverancia, por que admiro su resiliencia y la forma de continuar a pesar de los desafíos, gracias por ser mi ejemplo de lucha constante.

Que seas eterna Mamá.

***Karen Vaneza Purcachi Guerra***

# CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

JEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

**UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**
**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**EXTENSIÓN SAN MIGUEL**

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dra. ***Yonaiker del Mar Navas Montes***; Lic. ***Fátima del Rocio Aguiar*** e Ing. ***Shirley Viviana Zapata Romero Verdezoto;*** en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado **"Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025."**, desarrollado por la señorita ***Karen Vaneza Purcachi Guerra.***

## CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 11 de junio del 2026

Yonaiker Navas Montes

**Director**

Fátima del Rocio Nuñez Aguiar

**Par Académico**

Shirley Viviana Zapata Romero

**Par Académico**

# CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Yo Purcachi Guerra Karen Vaneza portador de la Cédula de Identidad No 0250112562 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
**"Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025"** , modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Firmado electrónicamente por: KAREN VANEZA PURCACHI GUERRA

**Karen Vaneza Purcachi Guerra**

# CERTIFICADO DE SIMILITUD

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSION SAN MIGUEL

**DRA. YONAIKER NAVAS MONTES, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA**

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025"** presentado por la señorita **Purcachi Guerra Karen Vaneza ,** estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un **porcentaje de similitud del 9%,** como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 12 de junio del 2026

Atentamente,



Dra. Yonaiker Navas Montes

**Director**

## Introducción

Los riesgos psicosociales se han convertido en uno de los componentes organizacionales más preocupantes en los últimos años debido al impacto en la salud de los trabajadores, ya que existen desequilibrios severos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. La sobrecarga de trabajo y la presión, la falta de autonomía, apoyo de los gerentes y la falta de recompensas en el trabajo pueden tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores en términos de rendimiento, desarrollo profesional, motivación y productividad. La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo han hecho un gran esfuerzo para prevenir estos riesgos a través de estrategias hacia un entorno laboral saludable y seguro. Los riesgos psicosociales tienen gran relevancia desde una perspectiva de género, ya que mujeres y hombres no son tratados de la misma manera, y los estudios han demostrado discriminación y segregación en el trabajo, falta de liderazgo en el sector femenino, doble jornada laboral, presión y violencia en el trabajo y en el lugar de trabajo, lo que en el futuro se reflejará en el estado psicológico y desarrollo profesional de las empleadas. En Ecuador, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta es un paso significativo hacia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la economía ecuatoriana. Esta regulación tiene como objetivo reducir las desigualdades y estereotipos de género en el lugar de trabajo a través de políticas y planes de igualdad de género, reducción de la discriminación, participación y liderazgo femenino en el lugar de trabajo y condiciones laborales justas. Pero la regulación ha surgido con la idea de paridad e igualdad, pero aún existen sesgos de género en la implementación de dicha política en el entorno corporativo.

El proyecto de investigación se desarrolló en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, Agencia Guaranda, institución perteneciente al

sector eléctrico ecuatoriano, caracterizado históricamente por una predominante participación masculina en sus diferentes áreas de trabajo. Por lo tanto, es apropiado discutir la incidencia de los riesgos psicosociales con un enfoque de género y su relación con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, para identificar las condiciones laborales que son perjudiciales para las empleadas de la institución y apoyar esos esfuerzos para Impulsar la paridad de género y el bienestar en el lugar de trabajo. El objetivo general del estudio es determinar la relación entre los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar. Para este propósito, aplicamos un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional para estudiar la relación entre la organización y las personas en la organización. La información recopilada a través del cuestionario DECORE para riesgos psicosociales y un cuestionario para evaluar el conocimiento, cumplimiento, impacto y enfoque de género de la regulación estudiada fue recopilada. Además, este estudio está dirigido a obtener información relevante sobre el trabajo real de las trabajadoras de CNEL EP, en línea con la legislación ecuatoriana existente y también contribuirá al desarrollo de políticas de igualdad institucional, protección para riesgos psicosociales y promoción de entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación.

## Resumen

El proyecto de investigación fue diseñado para determinar la relación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta sobre los riesgos psicosociales de las trabajadoras en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar desde una perspectiva de género. Este estudio se desarrolló para identificar los factores que afectan el bienestar laboral femenino en un entorno masculinizado donde aún están presentes sesgos en términos de desigualdad de oportunidades, discriminación y falta de desarrollo profesional. Se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y correlacional. La población fue de 56 empleados administrativos y se utilizó el Cuestionario DECORE para evaluar los riesgos psicosociales y se implementó un cuestionario para evaluar el conocimiento, cumplimiento e impacto de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Los datos fueron procesados utilizando Microsoft Excel y el software estadístico SPSS. Los resultados mostraron que existen demandas cognitivas, control del trabajo, recompensas y apoyo organizacional, pero también desigualdad de género en el lugar de trabajo. Además, el conocimiento y la implementación de la regulación están a favor de Impulsar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación. Se concluye que la implementación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta es una buena herramienta para frenar los riesgos psicosociales y fortalecer el bienestar laboral de las trabajadoras en CNEL EP.


**Palabras Clave:** Riesgos psicosociales, perspectiva de género, Economía Violeta, desigualdad laboral, bienestar laboral, CNEL EP.

**Abstract**

This research project was designed to determine the relationship between the Organic Law to Promote the Violet Economy and the psychosocial risks experienced by female workers at the National Electricity Corporation (CNEL EP) - Bolívar Business Unit, from a gender perspective. The study aimed to identify factors affecting women's well-being in a male-dominated environment where biases such as unequal opportunities, discrimination, and lack of professional development persist. It employed a quantitative approach and a non-experimental, correlational design. The population consisted of 56 administrative employees. The DECORE Questionnaire was used to assess psychosocial risks, and a separate questionnaire was administered to evaluate knowledge, compliance, and impact of the Organic Law to Promote the Violet Economy. Data was processed using Microsoft Excel and SPSS statistical software. The results revealed the presence of cognitive demands, job control, rewards, and organizational support, but also highlighted gender inequality in the workplace. Furthermore, knowledge and implementation of the regulations contribute to promoting equal opportunities and preventing discrimination. It is concluded that the implementation of the Organic Law to Promote the Violet Economy is a valuable tool for mitigating psychosocial risks and strengthening the workplace well-being of female employees at CNEL EP.

**Keywords**: Psychosocial risks, gender perspective, Violet Economy, workplace inequality, well-being, CNEL EP.

# CAPITULO I. Formulación general del proyecto

## 1.1. Descripción del Problema

Los riesgos psicosociales son los problemas laborales que surgen de una mala organización, un mal diseño del trabajo o una mala gestión del personal y del rendimiento por parte de la empresa. Estas condiciones negativas afectan directamente la salud física y mental de los trabajadores, convirtiéndose en un grave problema de salud pública con un estimado de 840,088 muertes al año en todo el mundo debido a trastornos mentales y enfermedades cardiovasculares (Organización Internacional del Trabajo, 2026, pp. 11-40). Por parte de Palma et al. (2022), los riesgos psicosociales en el entorno laboral se definen como:

"...aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos" (p. 3).

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta tiene como objetivo establecer el marco normativo aplicable para fortalecer, Impulsar, garantizar e implementar la transversalización del enfoque de género y multicultural a través de la generación de incentivos y políticas públicas que fomenten a la población civil a empoderar a las mujeres en su diversidad, promoviendo el derecho de las mujeres a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades y trato (Asamblea Nacional de Ecuador, 2023, p. 5).

Ambas variables tienen una relación intrínseca en el entorno corporativo y la correcta aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta actúa como un mecanismo de control y prevención de desigualdades, y en ausencia de esta regulación, surgen los riesgos

psicosociales, causando sobrecarga de trabajo, discriminación, apatía y bajo rendimiento laboral.

A nivel internacional, los riesgos psicosociales se están convirtiendo en una situación cada vez más crítica en el contexto organizacional que afecta la salud física y mental de todos los trabajadores a nivel mundial. La carga de trabajo, la falta de apoyo organizacional, el acoso y la inestabilidad laboral son las causas del estrés, la ansiedad y otros trastornos relacionados con el trabajo, y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) en su informe técnico, Directrices de la OMS sobre Salud Mental en el Trabajo, tiene como objetivo proporcionar recomendaciones globales basadas en evidencia para abordar los riesgos psicosociales y proteger la salud mental en el lugar de trabajo. El informe, basado en una revisión sistemática de la literatura científica junto con un diálogo intersectorial, muestra cómo estos riesgos no solo afectan la salud psicológica sino también la productividad laboral y la depresión y la ansiedad son tan perjudiciales para los negocios, que se estima que se pierden 12 mil millones de días laborales cada año debido a la depresión y la ansiedad en las organizaciones. Las mujeres también son más vulnerables a estos riesgos como resultado de la desigualdad laboral, la brecha salarial, la discriminación y el peso desproporcionado en el trabajo y el hogar, y eso es perjudicial para ellas tanto física como mentalmente (en términos de protección contra enfermedades, seguridad y calidad de vida).

En Ecuador, la integración de género en el entorno laboral (especialmente en el sector laboral) es un proceso desafiante para abordar las desigualdades de género de larga data entre hombres y mujeres. Las mujeres se ven particularmente afectadas por la falta de oportunidades laborales, las condiciones de trabajo de los trabajadores y la participación en el entorno laboral, especialmente en el sector energético. A lo largo de los años, ha habido un cambio constante del estado ecuatoriano que ha impulsado leyes para Impulsar la igualdad

y prevenir la discriminación en el trabajo. Es por eso por lo que la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), conocida como la 'Ley Violeta', es un avance a partir de ahora, ya que se centra en la autonomía económica, la igualdad salarial y la eliminación de las disparidades salariales. El problema de los riesgos psicosociales que están presentes y las desigualdades estructurales que afectan el bienestar de los trabajadores, especialmente de las mujeres, sigue siendo un desafío para abordar.

En cuanto a los problemas estructurales, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023) en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que se estableció con desagregación de género para medir objetivamente los indicadores del mercado laboral, demuestra el nivel de tales brechas. Basado en el enfoque cuantitativo de muestreo probabilístico a nivel nacional y en entrevistas en hogares, el INEC mostró que el nivel de trabajo adecuado para las mujeres (27.2 por ciento frente al 40.8 por ciento) es mucho más bajo que para los hombres, y que las mujeres también ganan menos que los hombres en el mismo número de horas y enfrentan una afluencia de trabajo no remunerado. Esta realidad técnica muestra que el entorno es en gran medida un factor estresante o desencadenante de riesgos psicosociales para las mujeres.

Además, el Ministerio de Trabajo (MDT, 2024), que, en su informe institucional sobre Seguridad Ocupacional, Gestión de Salud y Registro de Planes de Igualdad, trabajó para monitorear la implementación de políticas de prevención de riesgos en organizaciones públicas y privadas, advierte sobre serios desafíos en la fase de implementación. A través de auditorías de inspección y la revisión de matrices de riesgos psicosociales que se requieren en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT) del gobierno, la autoridad observó que muchas organizaciones, especialmente organizaciones técnicas y empresas estratégicas, realizan evaluaciones de salud ocupacional solo de manera administrativa para evitar

sanciones. El informe dice que una aplicación formal no es una reingeniería de género y no tiene medios para asegurar que no se experimente acoso y angustia, y todavía hay altas tasas de ausentismo crónico, rotación y la calidad de vida laboral de los empleados.

En la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, es obligatorio implementar la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023). La implementación de esta ley constituye una obligación legal para la institución, donde el número de empleados es grande y la implementación de esta normativa representa un reto institucional, debido a que el sector eléctrico ha estado históricamente conformado por una mayor participación masculina, lo que ha generado brechas de género en distintos ámbitos laborales. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) se centra en cuatro pilares principales que son poder tener trabajo justo e igualdad para las mujeres. Sin embargo, en el contexto del ambiente laboral para el personal administrativo en la agencia utilizando el Cuestionario DECORE, se encontró que no es muy efectivo. Los resultados técnicos muestran que existen algunos de los principales factores de riesgo; un alto porcentaje de personal femenino reporta alta demanda cognitiva en su trabajo diario, la falta de sistemas de apoyo social y la falta de control y autonomía en sus trabajos, lo cual es especialmente difícil para las mujeres para afrontar el estrés, el agotamiento emocional, la sobrecarga de trabajo y la violencia en el lugar de trabajo.

Desde la perspectiva de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, estas barreras invisibles para el desarrollo profesional femenino persisten barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, evidenciándose fenómenos como el techo de cristal, el piso pegajoso y la segregación horizontal, los cuales restringen el acceso a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo. En un lugar de trabajo altamente jerárquico donde los procesos de gestión del talento humano

no están basados en el género, el riesgo psicosocial se exacerba. La salud física y psicológica de las trabajadoras puede verse afectada cuando las exigencias del puesto de trabajo no se corresponden con los recursos, el apoyo organizacional y las condiciones laborales disponibles.

Si esta situación continúa, se pueden ver daños futuros que no solo dañarán la imagen institucional sino también el clima organizacional a través de la baja productividad, el ausentismo y la desmotivación del talento humano. En última instancia, la desigualdad de género y su vínculo con la seguridad y salud en el trabajo va más allá de un proceso formal y es un tema de cambio estructural. Y es por eso por lo que en el caso de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, identificar y abordar estos factores es una prioridad; por lo tanto, este estudio informará y describirá esos riesgos psicosociales con un enfoque de género que afectan al personal femenino, y servirá como base de estrategias corporativas para la igualdad de oportunidades y para una gestión técnica efectiva, equitativa y humana.

La investigación se desarrolla formalmente en las instalaciones de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar de la agencia de Guaranda, provincia de Bolívar, Ecuador. Cronológicamente, el estudio se delimita dentro del periodo correspondiente al año 2025, espacio temporal en el cual se ejecuta el levantamiento de información y el análisis de las variables. La población del proyecto está conformada de manera específica por los 56 servidores administrativos de la institución, dirigiendo el análisis con un enfoque de género hacia el personal femenino debido a las condiciones de segregación vertical históricas del sector energético. Desde la perspectiva conceptual, la investigación se restringe estrictamente al estudio correlacional y descriptivo de los Riesgos Psicosociales, evaluados técnicamente mediante las dimensiones del instrumento DECORE

(demandas cognitivas, apoyo social y control), y su relación directa con el nivel de cumplimiento y Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

La investigación será de tipo analítico, deductivo e inductivo, aplicado al personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar de la agencia de Guaranda, ubicada en el cantón Guaranda, provincia de Bolívar (Av. Guayaquil y Manabí, Cdla. Coloma Román Norte).

## 1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales con enfoque de género en las trabajadoras de la Unidad de Negocio Bolívar de CNEL EP de la agencia de Guaranda, con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta?

## 1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el estado actual de los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras de la CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar de la agencia de Guaranda, desde un enfoque de género y cuál es el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley Orgánica para el Impulso de la Economía Violeta dentro de la institución?
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras desde un enfoque de género con la aplicación de la Ley Orgánica que Impulsa la Economía Violeta?
- ¿Qué relación existe entre los riesgos psicosociales y la aplicación de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta en la institución?

## 1.4. Justificación

La investigación se distingue por su carácter innovador en la Unidad de Negocio Bolívar de CNEL EP de la agencia de Guaranda, convirtiéndose en uno de los primeros estudios dirigidos al análisis de riesgos psicosociales con un enfoque de género dentro de la

organización. Su desarrollo es especialmente significativo, ya que se alinea con las pautas establecidas en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), que promueve la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la reducción de brechas de género en el entorno laboral. En este contexto, el estudio anticipa las necesidades institucionales que surgen con la implementación de políticas destinadas a crear ambientes laborales más justos y exentos de discriminación.

La relevancia de esta investigación se manifiesta principalmente en el sector eléctrico ecuatoriano, tradicionalmente considerado un ámbito predominantemente masculino, donde las mujeres siguen enfrentando obstáculos relacionados con el acceso a ciertos puestos, el reconocimiento profesional y las oportunidades para avanzar en sus carreras. Aspectos como el techo de cristal, el piso pegajoso, los estereotipos de género y otras barreras invisibles pueden dar lugar a condiciones que impactan negativamente el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional del talento femenino.

Desde una perspectiva social, esta investigación tiene como objetivo contribuir a entender las desigualdades presentes en el entorno laboral y cómo estas se vinculan con los riesgos psicosociales. Su aportación es significativa porque fomenta una reflexión sobre la necesidad de establecer espacios laborales más inclusivos, seguros y saludables que respeten la diversidad. Esto no solo beneficia el bienestar individual de los trabajadores, sino que también mejora la convivencia organizacional y refuerza la cohesión institucional.

En términos prácticos, los resultados permitirán identificar los factores principales relacionados con riesgos psicosociales dentro de la organización y verificar si existen diferencias asociadas al género. La información recopilada servirá como base técnica para diseñar estrategias, programas y acciones preventivas enfocadas en fortalecer la salud

ocupacional, gestionar adecuadamente al talento humano y mejorar continuamente las condiciones laborales. También proporcionará evidencia valiosa para tomar decisiones institucionales vinculadas a Impulsar igualdad de oportunidades y prevenir situaciones que puedan afectar tanto el rendimiento como la calidad de vida laboral del personal.

Desde un enfoque teórico, esta investigación enriquece el conocimiento existente sobre riesgos psicosociales desde una perspectiva de género en el contexto organizacional ecuatoriano, especialmente dentro del sector eléctrico donde hay escasa producción científica sobre esta temática. De esta forma, sus hallazgos podrán servir como referencia para futuras investigaciones interesadas en profundizar en temas relacionados con las condiciones laborales, equidad de género y bienestar organizacional.

Por último, este estudio tiene importancia metodológica al generar datos empíricos directamente obtenidos del personal en la Unidad de Negocio Bolívar- CNEL EP de la agencia de Guaranda. Esto permitirá contar con evidencia objetiva y contextualizada sobre un problema cada vez más relevante en la gestión moderna del talento humano. Tal enfoque favorece futuras intervenciones basadas en datos concretos y fortalece una cultura organizacional centrada en respeto, inclusión y bienestar integral para todas las personas involucradas.

## 1.5. Objetivos: General y Específicos

### *1.5.1. Objetivo General*

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales con enfoque de género en las trabajadoras de la Unidad de Negocio Bolívar de CNEL EP de la agencia de Guaranda, con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

### *1.5.2. Objetivos Específicos*

- Diagnosticar el estado actual de los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras de la CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar de la agencia de Guaranda, desde un enfoque de género y cuál es el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley Orgánica para el Impulso de la Economía Violeta dentro de la institución.
- Identificar teóricamente los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras desde un enfoque de género con la aplicación de la Ley Orgánica que Impulsa la Economía Violeta.
- Analizar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la aplicación de la Ley Orgánica que Impulsa la Economía Violeta en la institución.

## 1.6. Variables

### *1.6.1. Variable Independiente*

Riesgos Psicosociales

### *1.6.2. Variable Dependiente*

Aplicación de la Ley

## 1.7. Operacionalización

***Tabla 1*** *Operacionalización de variables*

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|---|
| V.I Riesgos Psicosociales | Los riesgos psicosociales se refieren a aquellas condiciones laborales que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, considerando las desigualdades estructurales entre hombres (Ministerio del Trabajo, 2021; Giuzio, 2022). | Los riesgos psicosociales serán medidos a través de la evaluación de las condiciones del entorno laboral que afectan la salud física y mental. El análisis incorporará el enfoque de género para identificar diferencias en la percepción entre hombres y mujeres. | Demandas Cognitivas | • Carga laboral<br>• Esfuerzo mental<br>• Concentración presión de tiempo<br>• Ritmo de trabajo | Cuestionario | Cuestionario DECORE |
| | | | Control | • Autonomía<br>• Capacidad de decisión<br>• Organización del trabajo<br>• Flexibilidad laboral | Cuestionario | Cuestionario DECORE |
| | | | Recompensas Laborales | • Salario<br>• Beneficios<br>• Reconocimiento<br>• Estabilidad laboral | Cuestionario | Cuestionario DECORE |
| | | | Apoyo Organizacional | • Apoyo de compañeros<br>• Apoyo de superiores<br>• Cooperación<br>• Comunicación laboral | Cuestionario | Cuestionario DECORE |
| **Variable** | **Definición Conceptual** | **Definición Operacional** | **Dimensiones** | **Indicadores** | **Técnica** | **Instrumento** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| V.D. Aplicación de la Ley | La aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se refiere al conjunto de acciones, políticas y mecanismos implementados por las instituciones públicas y privadas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la participación económica femenina, la eliminación de brechas de género y la prevención de | La aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se medirá mediante un cuestionario del nivel de conocimiento, implementación, cumplimiento e impacto de la normativa dentro de la institución. | Conocimiento de la Ley | • Conocimiento de la normativa<br>• Difusión institucional<br>• Comprensión de derechos laborales con enfoque de género | Cuestionario | Cuestionario de elaboración propia |
| | | | Cumplimiento normativo | • Aplicación de la ley en la institución<br>• Supervisión y control<br>• Mecanismos de denuncia<br>• Cumplimiento de políticas internas | Cuestionario | Cuestionario de elaboración propia |
| | | | Impacto percibido | • Mejora en la equidad laboral<br>• Reducción de brechas de género<br>• Oportunidades para mujeres<br>• Ambiente laboral inclusivo | Cuestionario | Cuestionario de elaboración propia |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| la discriminación, conforme a lo establecido en el marco normativo ecuatoriano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). | Enfoque de género en la aplicación | • Existencia de políticas de igualdad de género<br>• Programas de inclusión laboral femenina<br>• Prevención de discriminación<br>• Promoción de liderazgo femenino | Cuestionario | Cuestionario de elaboración propia |

# CAPÍTULO II. Marco teórico

## 2.1. Antecedentes

En los últimos años, los riesgos psicosociales han cobrado cada vez más importancia en el lugar de trabajo, la guía técnica del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021), titulada " Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales", explica cómo la organización del trabajo, la carga laboral, las relaciones y las condiciones laborales influyen en el bienestar físico, mental y emocional de los empleados a nivel institucional. Este documento ha planteado cuestiones como los riesgos psicosociales en el entorno laboral y los efectos directos sobre la salud de los trabajadores en su conjunto si no existen entornos seguros. A la luz de esto, se recomendó implementar medidas de prevención y control para mejorar la seguridad y la salud y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Se aplicó el marco técnico y normativo a esto y se desarrollaron directrices sobre la evaluación y recopilación de datos sobre la gestión del personal. Al adoptar un enfoque preventivo institucional hacia el talento humano y el sistema organizacional, se propuso la solución para la implementación de mecanismos de control.

La investigación de Giuzio (2022) sobre el impacto de los roles de género en el perfil de riesgo de las mujeres en el lugar de trabajo muestra cómo los estereotipos socioculturales fueron internalizados y, por lo tanto, el perfil de riesgo y el perfil de salud ocupacional de hombres y mujeres son diferentes. El estudio encontró una falta de políticas de seguridad y salud androcéntricas, segregación laboral horizontal y vertical, y el alto riesgo para el grupo femenino de verse afectado por ciertos problemas psicosociales como el acoso sexual y la doble jornada o presencia. Esta situación llevó a recomendar la adopción de medidas de equidad adecuadas con una perspectiva de género para luchar contra la ceguera institucional y la injusticia de los entornos laborales que no han sido rectificados. Se llevó a cabo un enfoque teórico-analítico y se realizó una

extensa revisión de las directrices de la Organización Internacional del Trabajo y de los convenios internacionales. Desde un punto de vista analítico, pudimos ver cómo la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado y las formas en que las mujeres, en particular, se enferman y encuentran soluciones para fortalecer la prevención y el aspecto técnico de este entorno laboral.

Soler y Meseguer (2025) titulan su investigación "La Evaluación de Riesgos Psicosociales desde una Perspectiva de Género" y muestra cómo las asimetrías de género impactan en la salud ocupacional y los procesos de seguridad técnica en las organizaciones. Los hallazgos de esta investigación han destacado la alta vulnerabilidad de las mujeres a los factores estresantes, las persistentes desigualdades en el lugar de trabajo, la segregación ocupacional y la doble jornada laboral para las mujeres. En respuesta a esta situación, se sugirió que la evaluación de riesgos basada en el género debería integrarse en las auditorías preventivas para crear un entorno laboral equitativo. Se aplicó una revisión documental cualitativa para ese propósito y también se realizó una investigación analítica en el ámbito de la salud ocupacional. La relación entre las diferentes dinámicas organizacionales y los riesgos psicosociales se desarrolló a través del enfoque técnico-conceptual para abordar este aspecto del problema y se sugirió que esto puede mejorarse en términos de integración de este factor transversal en los macroprocesos de evaluación de riesgos institucionales.

Como explica de la Casa (2021) en su investigación titulada “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada para integrar en las políticas preventivas 4.0” también demuestra cómo la asignación de trabajos basada en estereotipos de género tradicionales afectó el bienestar mental y psicológico de los empleados en el nuevo entorno laboral. El estudio reveló el problema de un aumento en la doble jornada laboral, la separación del trabajo y la prevalencia de ansiedad, estrés crónico y agotamiento emocional o burnout en las mujeres, en comparación con la independencia

y la organización temporal del trabajo en los hombres. Se sugirió un enfoque de género cruzado para utilizar intervenciones que sean transversales y “no lo ignoren porque no podemos negar que no hay riesgo psicosocial sin un aspecto o dimensión de género, por lo que es muy transversal y requiere especial atención en cualquier proceso de evaluación de tales riesgos.” Se empleó un análisis descriptivo y comparativo para identificar tendencias relacionadas con la salud mental en entornos tecnológicos y desarrollar soluciones que reduzcan el acoso, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo.

Como enfoque documental y en el contexto ecuatoriano, Moya et al. (2021) realizan un estudio titulado "Caracterización de los Riesgos Psicosociales Laborales en Tungurahua (Ecuador)" para caracterizar los riesgos psicosociales en una empresa textil en la provincia de Tungurahua, Ecuador, donde encuentran que hay dos factores con la mayor incidencia de riesgos psicosociales: participación y supervisión (21.98%) y carga laboral (14.29%) y que ambos no son igualmente importantes y no impactan de la misma manera para ambos géneros, por lo que los factores que impactan e influyen en el género no son los mismos. Y es el "doble turno" (doble presencia) y la inseguridad laboral lo que es clave para determinar estos dos factores.

Castiblanco Rátiva y Pineda Gómez (2022) escribieron "Perspectiva sobre los Riesgos Psicosociales: Acoso Sexual y Laboral, Carga Mental, Cadena de Mando y Horas de Trabajo, desde una Perspectiva de Género en América Latina. Una Revisión de Alcance" que muestra cómo la estructura de la organización laboral actual influye en la prevalencia y manifestación de factores de estrés en trabajadores de la región. Los hallazgos fueron que las mujeres tienen más probabilidades de experimentar estrés (en forma emocional y relacionada con el trabajo) y el equilibrio entre la vida laboral y personal se ve afectado por la desigualdad de género, así como que las trabajadoras tienen un mayor riesgo de enfermedades de salud ocupacional en comparación con los hombres.

Para superar este problema, se sugirió que el enfoque de prevención genérico actual sea reemplazado por intervenciones corporativas más específicas que reconozcan formalmente la diferencia en los roles y el impacto de la doble presencia en la fuerza laboral. A través de un enfoque transversal de género, se comprendió la relación entre las estructuras de mando verticales y el desgaste psicológico de las empleadas, y se propusieron soluciones para políticas preventivas equitativas en los procesos administrativos.

Para satisfacer estas demandas estructurales de igualdad y bienestar en el contexto laboral ecuatoriano, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) es de particular importancia. Es una ley que en la práctica contribuye a los objetivos de igualdad de género en el trabajo (todas las brechas de género deben resolverse) y que es obligatorio implementar políticas que proporcionen igualdad de remuneración, igualdad de remuneración y oportunidades laborales para las mujeres en el mercado laboral y la participación de las mujeres en los sitios de trabajo principales en el mercado laboral internacional (el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (No. 190) de la OIT ratificado por Ecuador. El convenio es el primer tratado global que promueve el trabajo libre de violencia y acoso y que categoriza las acciones basadas en género como amenazas para las mujeres. El Convenio 190 rediseña los límites del espacio de trabajo en el Artículo 3, incluyendo descansos, movilidad y entornos virtuales que son apoyados por las TIC. Así, el Artículo 9 establece un vínculo operativo entre la empresa y la gestión interna del talento humano al requerir que los empleadores reconozcan amenazas y riesgos psicosociales de violencia de género y establezcan mecanismos de prevención para asegurar un entorno laboral seguro, digno y justo. La desigualdad de género en el lugar de trabajo es ampliamente reconocida en todo el mundo y ha sido una fuente clave de preocupación, pero son las demandas laborales continuas y los efectos los que son la razón por la cual se creó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta para que los

trabajadores aborden todas las desigualdades que han aumentado en las últimas décadas (especialmente para el género femenino). Basado en esta realidad, el estado ecuatoriano, en el sentido normativo de los derechos humanos y la igualdad, ha iniciado un debate en la Asamblea Nacional de Ecuador para adoptar la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) con el fin de crear entornos laborales más inclusivos, equitativos y, sobre todo, seguros. Esta regulación es particularmente prevalente en la industria eléctrica, que siempre ha estado dominada por estereotipos, tanto en los sectores técnicos como operativos, ya que son menos femeninos y cuando tienen que hacerlo, enfrentan una realidad muy desafiante.

En el contexto ecuatoriano, Chiriboga (2023), en su obra titulada "Determinantes de la Economía Violeta en el Campo Laboral Ecuatoriano, 2023", realizó un estudio para analizar programas como "Impulso Violeta EC" y "Red de Mujeres Emprendedoras" y analizar la estructura normativa con la que el estado ecuatoriano está lidiando en el desarrollo de la economía violeta. Chiriboga (2023) adopta un enfoque cualitativo y documental para examinar todas las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores y las diferencias estructurales y brechas que se están agravando después del período post-pandemia porque las mujeres no pueden encontrar igualdad en el mercado laboral formal con un salario bajo para trabajar en el mismo puesto, no en posiciones de liderazgo de alto nivel o el trabajo, y altos niveles de abandono profesional debido a la pesada carga de trabajo en el hogar porque el cuidado del hogar es una sobrecarga laboral para las mujeres y no pueden desarrollarse profesionalmente en su tiempo. El estudio concluye que la plena aplicación de esta regulación es una serie de respuestas urgentes y esenciales para mitigar las asimetrías laborales y, por lo tanto, regular las demandas de conciliación y crear tal que los derechos de los trabajadores estén protegidos en el lugar de trabajo. Asimismo, según las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los peligros que enfrentan las mujeres a diario son

claros para nosotros; el sexismo siempre es sutil y uno de los factores de estrés más influyentes que moldean los riesgos psicosociales y el desarrollo.

En cuanto a lo anterior, la Real Academia Española (s.f.) define el sexismo (en su forma más simple) como la discriminación o prejuicio gradual basado en la idea de que un sexo es superior o inferior al otro. En ese sentido, existen algunas barreras para el desarrollo profesional y personal en el contexto en que los estereotipos de género persisten tanto en los roles de desempeño de hombres como de mujeres.

## 2.2. Científico

### *2.2.1. Riesgos Psicosociales*

Los riesgos psicosociales constituyen un conjunto de condiciones presentes en la organización del trabajo que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores. Desde un enfoque de género, estos riesgos no afectan de igual manera a hombres y mujeres, debido a factores como la segregación ocupacional, la doble jornada laboral, las brechas salariales y la discriminación laboral, elementos que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres dentro del entorno organizacional.

### *2.2.2. Riesgos psicosociales con enfoque de género*

Los riesgos psicosociales abordados desde perspectiva género resaltan principalmente ambientes donde géneros masculino-femenino expuestos factores riesgos psicosociales amenazantes salud integral; incluye segregaciones ocupacionales dobles jornadas violencia acoso relaciones poder institucional vulneran derechos bienestar especialmente mujeres. UGT define "riesgos psicosociales enfoque género" destacándose posibilidades daños emocionales derivados condiciones organizativas; exposiciones no homogéneas generan análisis técnicos visibilizando evaluaciones críticas entornos laborales segregaciones horizontales verticales vulnerabilidades

acoso cuestiones género minimizando estresores ‘doble presencia’.

### *2.2.3. Modelo de Demanda-Control de Karasek*

El Modelo de Demanda-Control (DCM), desarrollado por Karasek en el año de 1979, es uno de los marcos teóricos y epidemiológicos más respaldados científicamente para el estrés y el riesgo para la salud en entornos organizacionales a nivel mundial. Desde una perspectiva científica, el estrés relacionado con el trabajo no es un fenómeno aislado, sino el resultado directo de estresores crónicos derivados de la estructura y diseño de la organización que amenazan la integridad del individuo. El modelo se basa en la interacción recíproca de dos importantes dimensiones psicosociales: las demandas laborales (demandas físicas y psicológicas del entorno) y el control laboral (el poder de toma de decisiones del trabajador) y su papel como productor y proveedor, y el grado en que las personas son activas o pasivas en el trabajo, y el impacto patológico que el estrés en la organización tiene sobre ellas en general (Patlán Pérez, 2022).

### *2.2.4 Modelo Demandas y Recursos Laborales (JD-R)*

El Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) es uno de los ejes teóricos centrales en la psicología organizacional, ya que se basa en la idea de que el bienestar psicológico de los empleados y el rendimiento de la empresa dependen del equilibrio y la relación dinámica entre las demandas laborales y el apoyo proporcionado por la empresa (Tamayo Ruiz, 2026). El panorama psicosocial se divide en dos dimensiones principales: estresores o "demandas" (de esta manera, los estresores son "predictores de agotamiento y tensión, que son un costo energético para el empleado" y también "falta de recursos" que se refiere a la ausencia de apoyo útil en el lugar de trabajo donde se realiza el trabajo para hacer que las personas sientan una insuficiente sensación de pertenencia) y "falta de motivación" (Tamayo Ruiz, 2026). Desde el punto de vista epidemiológico, una base causal del JD-R es que las demandas laborales no mitigadas causan estados psicológicos poco

saludables o "tensión" en el sistema; esto se demuestra empíricamente cuando el bienestar psicológico de la organización está directamente vinculado al equilibrio entre las demandas y los recursos (Tamayo Ruiz, 2026). Por lo tanto, los altos niveles de angustia no son el resultado de competencias individuales, sino del desincentivo estructural y relacionado con el sistema de la falta de apoyo técnico, estilo de liderazgo, etc., que limita la capacidad humana para realizar su trabajo para la empresa (Tamayo Ruiz, 2026).

### *2.2.5. Enfoque de género*

"Permite entender construcción social cultural roles hombres-mujeres históricamente generadores inequidad violencia vulneraciones derechos modificables hacia equidad oportunidades" (Ministerio Trabajo, s.f., p1). Definición ministerial evidencia incumplimientos transgresiones derechos institucionales resultado estructuras rígidas tradicionales asignadas géneros demandando cambio radical cultura organizativa incorporando políticas planes igualdad protocolos prevención violencia matrices riesgos psicosociales pertinentes género promoviendo buenas prácticas.

### *2.2.6. Teoría de Género de Joan Scott (1986)*

La historiadora Joan Scott (1986), quien es descrita en la guía institucional “Teoría de Género de Joan Scott (1986)” de la Facultad de Educación UC (2025), propuso una redefinición paradigmática del concepto como uno que lo define como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos”. Esto se compone de cuatro dimensiones interconectadas: símbolos, los conceptos normativos que dan significado a los símbolos, nociones políticas, organizaciones institucionales y sociales, y finalmente la identidad subjetiva. Como se discute en el artículo "Teoría de Género de Joan Scott (1986).pdf", la autora advierte contra los “usos erráticos del concepto” que son frecuentemente empleados en la literatura

científica de la siguiente forma: “un sinónimo de mujeres, una categoría más neutral y académica que mujeres o feminismo, o un concepto para las relaciones sociales entre los sexos, como construcciones culturales”. Al final, el enfoque teórico argumenta que el valor analítico de esta categoría no está tanto en la palabra en sí misma sino en el uso crítico que hacemos de ella (…) es una invitación a pensar críticamente, y es una herramienta científica necesaria para abordar críticamente y cambiar las desigualdades estructurales y la violencia en las instituciones y el sistema educativo (Facultad de Educación UC, 2025).

### *2.2.7. Teoría Feminista de Simone de Beauvoir*

La teoría feminista de Simone de Beauvoir va en contra del esencialismo, argumentando que la feminidad no es un destino biológico ni una esencia fija, sino un constructo sociocultural resultante de la construcción sociológica de la filosofía de su famosa frase, “una no nace, sino que se hace mujer”: la identidad de las mujeres se determina como un producto de la civilización y el mundo y, por lo tanto, no es un sujeto de permanencia sino un entorno en un estado existencial de constante devenir (Castro, 2022). Desde esta perspectiva existencialista, Beauvoir rechaza las justificaciones deterministas de la biología, el psicoanálisis freudiano y el materialismo histórico marxista y muestra que la mujer está subordinada al hombre, y la masculinidad y el lugar del hombre en la sociedad y la sociedad en el pasado han dado a la mujer el papel de "el Otro", y por lo tanto el suyo propio. En un mundo neutral, Beauvoir no solo defendería la libertad absoluta (como hizo Jean-Paul Sartre), sino que también haría el cambio crucial: que el mundo ya es un lugar en el que hombres y mujeres se identifican como teniéndolo (y luego están siendo protegidos) ya con estructuras patriarcales y códigos éticos contra las mujeres y cuál es la forma de salir como mujer a través de una vida libre y auténtica (Castro, 2022). En este sentido, la verdadera forma de libertad no es renunciar a los derechos cívicos abstractos sino cambiar el sistema de lenguaje y educación y

sociedad para convertirse en un sistema completo de personas (el individuo y la sociedad) y la forma en que las mujeres son capaces de vivir y hacer las cosas que quieren hacer (maternidad y matrimonio).

### *2.2.8. Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw (1989)*

La teoría de la interseccionalidad, desarrollada por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw en 1989, es una crítica política y legal muy importante a las fallas del sistema liberal de representación y las leyes laborales contra la discriminación en los Estados Unidos. Este concepto, que tiene sus raíces en la Teoría Crítica de la Raza, muestra que los modelos de pensamiento unidimensionales basados en categorías estrechas y compartimentadas (la experiencia de los hombres negros como estándar, la experiencia de las mujeres blancas como punto de referencia) son un punto ciego que invisibiliza y niega a las mujeres afrodescendientes las herramientas legales necesarias. Crenshaw argumenta que la opresión experimentada por esta población no es un modelo aditivo o una simple suma matemática de discriminaciones, sino más bien una experiencia cualitativamente diferente basada en el impacto mutuo de la raza y el género. Además, la autora extiende su teoría a través de dos dimensiones: la interseccionalidad estructural (porque la dominación física y la violencia de género son más complicadas y estructuradas cuando están relacionadas con la pobreza, la inseguridad habitacional y el racismo institucional) y la interseccionalidad política (porque la agenda de los movimientos antirracistas androcéntricos y el feminismo blanco hegemónico son antitéticos a la especificidad de los ataques que experimentan las mujeres de color y que las mujeres de color se ven obligadas a encajar en narrativas preexistentes que mantienen la invisibilidad de sus opresiones (Cantero-Sánchez, 2023).

Referente al glosario de termino emitidos por el Ministerio del Trabajo (s.f.) establece que el "enfoque de interseccionalidad ... identifica y valora las condiciones sociales, económicas,

políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima" (p. 3).

En referencia a lo expuesto en el glosario de términos, en si la condición de género destaca en principales aspectos que converge simultáneamente como son los factores socioeconómicos, geográficos, étnicos y biológicos, que de cierta forma moldean la identidad de las trabajadoras y en las que se evidencian que no todas las mujeres viven la misma realidad. Es decir, las mujeres no deben ser tratadas como si todas fuesen de mismo grupo étnico y por ello es obligatorio concientizar planes de mejora y una continua evaluación de riesgos psicosociales a las que están expuestas con el fin de garantizar una óptima protección.

### *2.2.9. Desigualdades de género en el trabajo*

Las desigualdades de género en el lugar de trabajo no son incidentes aislados, sino un orden autocrático de poder. Icart (2023) llama a estas desigualdades una "masculinización del privilegio", lo que tiene efectos negativos en el crecimiento y la seguridad laboral de las mujeres en el mundo corporativo. Esta dinámica no es una condición biológica, sino un dogma político y filosófico arraigado en la cultura capitalista y heteronormativa que crea un sistema de clasificación binario para las organizaciones. De esta manera, los lugares de trabajo se construyen sobre una epistemología que promueve el éxito de los hombres y disminuye la presencia de las mujeres. Al vincular la masculinidad hegemónica con los proveedores y los trabajadores a tiempo completo, estamos moviendo a las mujeres al "régimen laboral precario" de incertidumbre y autonomía y subordinación salarial en el trabajo. Así, las mujeres que desean establecer una identidad profesional se encuentran atrapadas en una contradicción estructural: se ven obligadas a trabajar

y participar en el mercado, pero, por otro lado, son socialmente devaluadas al relegar la responsabilidad del cuidado y la reproducción a la esfera privada, lo que les impide avanzar en la carrera profesional y alcanzar el poder.

### *2.2.10 Techo de cristal*

El techo de cristal en palabras básicas hace referencia al sutil acto de no poder acceder a cargos con alta responsabilidad o de alta jerarquía y liderazgo; este término empelado en el ámbito laboral especialmente afecta a las mujeres, grupo considerado minoritario y de poco empoderamiento, grupo en el cual designan cargos poco relevantes ya que por el hecho de ser mujer deben ser invisibilizadas y por nada deben resaltar más que el otro género. "Los retos que debe afrontar la mujer son variados, implican una discriminación por su estado civil, si tiene hijos o la maternidad como tal, el éxito profesional y personal, entre otros; suponen que al cumplirse algunas de las discriminaciones (laberintos de cristal) mencionadas, la mujer no tiene la capacidad laboral para enfrentar cargos dentro del ámbito universitario por un tema de tiempo y capacidad..." (Reyes et al., 2023, p. 239)

### *2.2.11. Piso Pegajoso*

Señala González (2026), al piso pegajosos o como lo menciona en su escrito “suelo pegajoso” se refiere a "...los obstáculos que tienen las mujeres para pasar de la esfera privada (el trabajo doméstico) a la esfera pública y le dificultan el acceso al mercado laboral, relegando a las mujeres al mismo tipo de empleos precarizados, con poco prestigio y escasa posibilidad de movilidad social" (p. 24).

En cuanto a lo que expone el autor, se deduce que el suelo pegajoso forma parte de una barrera estructural invisible que vincula la segregación laboral desde la base de la estructura organizacional. Al no existir escenarios equitativos que faciliten la conciliación en ambos géneros,

las trabajadoras quedan asiladas en lo que se conoce como precariedad laboral, limitando el desarrollo profesional y su libre acceso a cargos o puestos de mayor responsabilidad en las instituciones predominando el androcentrismo.

### *2.2.12. Origen y conceptualización de la Economía Violeta*

El concepto de la Economía Violeta surge como una corriente científica de la economía del desarrollo y la economía feminista, la cual fue impulsada a nivel internacional por organismos reconocidos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU Mujeres. Cabe mencionar que históricamente, su origen se encuentra directamente relacionado con la reactivación económica ya que se ignoraban aspectos importantes como las brechas estructurales de género, poniendo énfasis en que la equidad laboral no solo es un asunto estrechamente relacionado con los derechos humanos, sino que forma parte de un pilar importante para la eficiencia, competitividad en el mercado laboral y crecimiento a nivel macro de los países (BID, 2019).

La Economía Violeta se sintetiza como un modelo mercantil e importante orientado al enfoque de género en el ámbito empresarial y por tanto social, promocionado la autonomía económica de las mujeres a través de su desarrollo pleno y seguro en el ambiente laboral (Brito y Martínez, 2021). Para el CEPAL (2020), dicho enfoque no se limita a las oportunidades de empleo, de lo contrario exige un cambio radical en su organización estructural con el fin de erradicar aspectos inherentes en cualquier organización como la segregación vertical o también conocido como "*techo de cristal*" y la segregación horizontal, todo ello con el fin de que los profesionales tengan las mismas oportunidades de acceso a puesto de mayor jerarquía.

### *2.3.13. Economía Violeta a nivel técnico-administrativo*

La economía Violeta a nivel técnico-administrativo se destaca en tres ejes principales:

- Justicia distributiva y paridad salarial: Aquí se establece que la "igual remuneración por igual tarea", con los mencionado se busca erradicar la brecha salarial que históricamente se la visibilizado entre ambos géneros en funciones ya sean administrativas u operativas (ONU Mujeres, 2021).
- Corresponsabilidad social y economía del cuidado: Se registra que la carga desproporcionada de las tareas ya sean domésticas y de cuidado y que estas no se encuentren remuneradas, directamente frenan el crecimiento profesional de las mujeres es por ello por lo que se promueve por medio del estado y de las organizaciones implementar políticas y planes de igualdad, así como horarios flexibles y licencias compartidas (CEPAL, 2021).
- Entornos laborales seguros y libres de violencia: Esto implica el diseño de implementación ineludible de etiquetas internas y planes de igualdad predestinados a prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, el hostigamiento y cualquier forma de discriminación por razones de género (BID, 2019).

### *2.2.14. La Obligatoriedad en el Sector Público y Empresas Estatales*

En ámbitos jurisdiccionales y administrativos del Ecuador, la ejecución de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta obtiene una representación imperativa y de ejemplo en cuanto al sector público y las empresas estatales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). Partiendo desde la diferencia en el sector organizacional privado, donde la aplicación de ciertos aspectos importantes como los planes de igualdad se mantienen bajo control progresivo en cuanto a criterios de nómina, las instituciones pertenecientes al estado y las empresas públicas (EP) se encuentran en relación bajo el principio de estricta legalidad y obligatoriedad. Es importante destacar que esta obligatoriedad exige a las organizaciones públicas a que adopten y se configure el departamento de talento humano bajo lineamientos transversales relacionados a la equidad de género, paridad de

representación en cargos de alta gerencia (Brito y Martínez, 2021).

Bajo esta perspectiva teórica, la obligatoriedad de la ley en las empresas estatales no solo responde a un mandato coercitivo, sino a una función referencial del Estado como garante de los derechos constitucionales.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), las empresas que pertenecen al estado y que operan en sectores estratégicos son los que históricamente se ha desarrollado como masculinizados y están en la obligación de erradicar la segregación horizontal y vertical. Implicando que la administración del talento humano adopte técnicas de auditar y reestructurar sus manuales de descripción de puestos y sus procesos de selección de personal, garantizando la presencia de personal femenino en áreas técnicas y operativas, así como en las esferas de alta gerencia y toma de decisiones (CEPAL, 2021).

Sintetizando estos puntos es importante menciona la vinculación obligatoria de esta normativa en el sector público ya que se incorpora de manera paulatina y sistemática con normas antes ya expuestas y que regulan la función pública, tales como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP). Al adjudicar estas leyes, se vuelve obligatorio la incorporación de protocolos que van de la mano con atención y sanción de riesgos psicosociales con enfoque de género, directamente el acoso laboral y la violencia psicológica (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2019).

## 2.3. Conceptual

### *2.3.1. Demandas Cognitivas*

Las demandas cognitivas, también llamadas cargas mentales, se refieren al esfuerzo mental que un trabajador dedica para llevar a cabo de manera efectiva las tareas asignadas, abarcando aspectos psicológicos como la atención, concentración, memoria y la habilidad para procesar información complicada (GELCON, 2024). Este concepto está estrechamente relacionado con variables críticas en el entorno laboral, tales como la complejidad de las tareas en función de su dificultad, la cantidad de responsabilidades asignadas y los obstáculos a la concentración (GELCON, 2024). Investigaciones han señalado que una exposición prolongada a excesivas cargas mentales puede afectar negativamente la salud del trabajador, manifestándose a través de agotamiento físico y mental, estrés y fatiga laboral; por lo tanto, una gestión eficaz de la carga mental mediante un manejo adecuado del tiempo, rotación de roles y equilibrio entre vida laboral y personal se vuelve esencial para proteger el bienestar del capital humano e Impulsar el desarrollo organizacional (GELCON, 2024).

### *2.3.2. Carga laboral*

La carga de trabajo incluye el esfuerzo físico y mental requerido, y la complejidad de las funciones y las consecuencias del error forman el nivel de riesgo psicosocial que tenemos en el mundo laboral moderno. Así, el entorno de trabajo digital no es estático, sino que la carga de trabajo es un equilibrio entre las necesidades del trabajo y los recursos disponibles, y la mala gestión del personal afecta la salud de los empleados (Megino Fernández, 2023).

### *2.3.3. Esfuerzo mental*

El esfuerzo mental prolongado es un predictor significativo de la fatiga, especialmente si las demandas laborales superan los recursos proporcionados por la organización para la recuperación

del trabajador. Por lo tanto, la inversión de energía mental en tareas de alta demanda muestra que el costo cognitivo no solo afecta el rendimiento inmediato, sino que también cambia el equilibrio psicofisiológico del personal a largo plazo si el ritmo operativo impide pausas ergonómicas (Díaz Cabrera & Hernández Fernaud, 2023).

### *2.3.4. Concentración*

La concentración en el trabajo no es un estado fijo de atención, sino un recurso cognitivo altamente fragmentado y vulnerable al agotamiento. En el entorno laboral moderno, la concentración es la capacidad de mantener el control de la atención sobre una tarea prioritaria, gestionando el costo cognitivo involucrado en el "cambio de contexto" (Mark, 2023).

Concentrarse en el trabajo actual requiere equilibrar la atención enfocada con períodos de descanso, evitando interrupciones tecnológicas y la multitarea que agotan la energía mental antes de completar los objetivos diarios (Mark, 2023).

### *2.3.5. Presión de tiempo*

La presión del tiempo, que es la percepción subjetiva de que el tiempo disponible no es suficiente para completar las tareas, actúa como una alta demanda que agota las capacidades de los individuos. Los procesos cognitivos de las personas se alteran cuando sienten una alta presión de tiempo, por lo que experimentan fatiga mental crónica, lo cual es un obstáculo para la concentración y el rendimiento (Aini et al., 2025).

### *2.3.6. Ritmo de trabajo.*

El ritmo de trabajo no es un factor neutral, sino más bien un factor de riesgo psicosocial para todos los que trabajan en un entorno donde se les impone, no tienen tiempo para recuperarse del trabajo y el tiempo de trabajo siempre es demasiado largo (Pavajeau Hernández, 2021). Un ritmo de trabajo acelerado impone altas exigencias a las capacidades psicofisiológicas y a la salud mental de la

persona.

### *2.3.7. Control*

La dimensión de control se centra en la autonomía y capacidad decisional del trabajador en sus actividades laborales. Este aspecto implica directamente la posibilidad de organizar tareas, establecer ritmos de trabajo y participar en procesos decisionales gestionando flexibilidad en las responsabilidades laborales. Es importante destacar que un adecuado nivel de control contribuye al bienestar mental y a la satisfacción laboral al evitar el estrés y desmotivación.

Zapata et al. (2025) afirman en su obra sobre gestión estratégica del "talento humano" que el control estratégico basado en indicadores ha demostrado que los sistemas organizacionales pueden monitorear y priorizar la satisfacción de sus empleados mientras logran reducir los costos relacionados con rotación e incrementar productividad. Por ende, el control no solo actúa como un mecanismo sino también como una herramienta diagnóstica crucial para el desarrollo efectivo de planes organizacionales futuros.

Autonomía; capacidad de decisión; organización del trabajo; flexibilidad laboral.

### *2.3.8. Recompensas laborales*

Navarrete et al. (2025) definen las recompensas laborales como los incentivos otorgados al personal dentro del ámbito laboral (p.26). Estas recompensas incluyen beneficios económicos o reconocimientos por el desempeño destacado del trabajador dentro de la organización y pueden ofrecer oportunidades para desarrollo profesional.

### *2.3.9. Salario*

A nivel doctrinal y legal, un salario es de naturaleza legal y nutricional, ya que está destinado a satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. Lo definimos en la investigación de la siguiente manera:

"...el derecho económico y social que tiene el trabajador, al cual tiene derecho a cambio de su trabajo diario, y es el conjunto formado por todas las ganancias legales que le corresponden por ley; remuneración que debería permitirle vivir con dignidad, es decir, cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse plenamente él y su familia, y lograr una condición más favorable dentro del entorno social en el que vive y opera" (González Poma, 2011).

### *2.3.10 Beneficios*

En el contexto del derecho laboral, los beneficios de un salario digno se definen como las ganancias, beneficios legales y compensación económica del trabajador. No solo es un beneficio económico, sino que también es una garantía legal y social de carácter nutricional que permite al trabajador y a su familia costear la canasta básica para crecer y prosperar en la sociedad.

...el derecho económico y social que el trabajador tiene al cual tiene derecho a cambio de su trabajo diario y es el conjunto formado por todas las ganancias legales que por ley les corresponden; remuneración que debería permitirles vivir con dignidad, es decir, cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse plenamente ellos y su familia… (González Poma, 2011).

### *2.3.11 Reconocimiento*

El reconocimiento del desempeño del trabajador es un factor inherente relacionado con la naturaleza del trabajo que realiza. Las emociones y los sentimientos internos están directamente vinculados a la autorrealización personal y a la visión de desarrollar todas las potencialidades humanas al servicio de su carrera en la organización" (Palacios-Serna et al., 2024).

### *2.3.12. Estabilidad laboral.*

El derecho a la estabilidad en el lugar de trabajo se desarrolla como un beneficio legal para cada persona garantizado por la constitución de Ecuador, la capacidad de realizar su trabajo de manera permanente, y debería tener un mayor efecto en los empleados que trabajan para

instituciones estatales. La estabilidad no es solo un hecho y una forma de mantener a un empleado en el puesto, sino que también es de importancia fundamental para el bienestar del individuo, ya que el trabajo es un derecho reconocido desde una perspectiva nacional e internacional como una fuente de realización personal y la base de la economía para asegurar una vida digna en sociedad, para mejorar su calidad de supervivencia (Velaña Bayas, 2019, citado en Ibarra-Moreira et al., 2021).

### *2.3.13. Apoyo organizacional*

El apoyo organizacional se refiere a cómo los trabajadores perciben el respaldo, ayuda y reconocimiento recibido por parte de la organización, así como por sus superiores y compañeros. Esta dimensión está vinculada con aspectos relacionados con la cooperación entre miembros institucionales basados en comunicación efectiva, disponibilidad ante dificultades laborales y el interés organizacional por el bienestar de sus colaboradores.

El Apoyo Organizacional Percibido se fundamenta en creencias generales sobre cómo los colaboradores son valorados por su organización respecto a sus esfuerzos e interés por su bienestar físico y mental mediante acciones recíprocas que regulan compromiso, motivación y satisfacción del personal (Eisenberger & Rojas, 2007; citado en Espinoza, 2023).

### *2.3.14. Apoyo de compañeros*

El apoyo de los colegas se considera una parte importante de la competencia participativa en el entorno laboral, manifestada a través del apoyo recíproco y la ayuda mutua. De esta manera, es una habilidad socioemocional y blanda que puede apoyar la disposición de todos los miembros del grupo para trabajar juntos, ser proactivos y colaborativos, y de esta forma, es un aspecto clave que mejora la innovación, la productividad y la satisfacción laboral, así como la cohesión social y el sentido de pertenencia (Ruiz Aguirre et al., 2023).

### *2.3.15. Apoyo de superiores*

El apoyo del supervisor se evidencia en la forma en que los empleados aprecian el apoyo social y los recursos proporcionados por sus jefes y la perspectiva del trabajador sobre la medida en que sus jefes valoran su trabajo y se preocupan por su bienestar (Máynez-Guaderrama, 2021, p. 448)

### *2.3.16. Comunicación laboral.*

La comunicación en los entornos corporativos se considera la interacción humana fundamental para coordinar acciones, establecer relaciones y apoyar la interacción continua de los miembros de la organización (Macetas Porras & Carhuancho-Mendoza, 2024, p. 108).

### *2.3.17. Conocimiento de la ley*

El conocimiento legal abarca todas las normas, así como derechos u obligaciones legales dirigidos hacia los ciudadanos específicos dentro una región determinada; asegurando que su cumplimiento normativo sea pertinente respecto a participación social (Machuca et al., 2026).

### *2.3.18. Comprensión de derechos laborales con enfoque de género.*

El derecho al trabajo desde una perspectiva de género implica reconocer que las normas laborales no son neutrales, sino que en el mundo real existe una gran brecha entre las leyes escritas y la realidad de las mujeres que trabajan en estructuras patriarcales y el machismo cultural (Mera-Vera & Navarro-Cejas, 2025). No se trata solo de la igualdad formal ante la ley, sino de entender cómo la violencia estructural, la discriminación y la segregación ocupacional impactan el desarrollo profesional de las mujeres. A la luz del concepto en el que se basa este documento, se sacan a la luz cosas que se han normalizado en las empresas, como las disparidades salariales, el acoso sexual o psicológico, y una carga emocional oculta que recae principalmente en las mujeres. También se argumenta que un sistema auténtico de derechos requiere un valor para el trabajo doméstico y de

cuidado no remunerado que sea justo, inclusivo y transformador (Mera-Vera & Navarro-Cejas, 2025).

### *2.3.19. Cumplimiento normativo*

El cumplimiento normativo está vinculado con aplicar estrictamente disposiciones legales establecidas tanto por ciudadanos como instituciones favoreciendo orden jurídico-social (Machuca et al., 2026). Se basa fundamentalmente en respeto mutuo contribuyendo a transparencia además protección de derechos individuales.

### *2.3.20. Aplicación de la ley en la institución*

La aplicación de la ley dentro de la institución se define como el proceso mediante el cual las organizaciones traducen normas legales abstractas en prácticas cotidianas para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas. Cuando se observa desde un punto de vista crítico, es solo un marco legal que resulta insuficiente si las instituciones no cuentan con buenos mecanismos para implementarlo y monitorearlo; hay una gran diferencia entre la ley escrita en papel y la situación laboral real (Mera & Navarro, 2025).

### *2.3.21. Supervisión y control*

La supervisión y el control en el lugar de trabajo se definen como los mecanismos institucionales de supervisión, monitoreo y evaluación para garantizar el cumplimiento efectivo de las regulaciones legales y la protección de los derechos de los trabajadores (Mera & Navarro, 2025).

### *2.3.22. Mecanismos de denuncia*

Los mecanismos para denunciar en el lugar de trabajo son las herramientas, canales y procedimientos operativos formalizados de las organizaciones y el Estado para permitir que los trabajadores denuncien de manera segura cualquier violación de sus derechos (Mera & Navarro, 2025).

### *2.3.23. Cumplimiento de políticas internas.*

El cumplimiento de las políticas internas en el ámbito organizacional se define como la ejecución efectiva, transversal y obligatoria de las normas, regulaciones y protocolos diseñados por una institución para regular el comportamiento laboral y proteger los derechos fundamentales de sus miembros (Mera & Navarro, 2025).

### *2.3.24. Impacto percibido*

"Desconocer normas afecta negativamente percepciones sobre justicia dentro del estado ecuatoriano" (Machuca et al., 2026 p.18). El impacto percibido se refiere a opiniones sobre efectos generados por aplicación normativa dentro contexto social.

### *2.3.25. Mejora en la equidad laboral*

La equidad laboral aborda las causas fundamentales de la desigualdad; exige igual remuneración por trabajo de igual calidad; promueve un entorno laboral seguro donde prevalezca la violencia y el acoso y que ofrezca igualdad de oportunidades para los trabajadores de cuidado (OIT, 2019, p. 14).

### *2.3.26. Reducción de brechas de género*

La reducción de las brechas de género es el proceso estratégico e interrelacionado de diseñar, formular e implementar leyes, planes y políticas públicas destinadas a cerrar las desigualdades entre mujeres y hombres bajo los principios de igualdad y no discriminación. Esto se logra promoviendo la perspectiva de género en todos los sectores del Estado y también fortaleciendo tres pilares principales para lograrlo: autonomía económica (participación laboral justa y sistemas de cuidado), autonomía física (eliminación de la violencia y garantía de derechos sexuales y reproductivos) y autonomía en la toma de decisiones (participación política e igualdad en el liderazgo) (Cecchini et al., 2021, pp. 2-3).

### *2.3.27. Oportunidades para mujeres*

Las oportunidades para las mujeres son las condiciones, derechos y acciones afirmativas tomadas por el Estado y la sociedad para asegurar que las mujeres se desarrollen al mismo ritmo que los hombres. Todas estas oportunidades son posibles gracias al fortalecimiento de sus autonomías básicas: autonomía económica (con empleos dignos, sistemas públicos de cuidado, créditos y propiedad de la tierra), autonomía física (el derecho a una vida libre de violencia y el pleno ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos), y autonomía en la toma de decisiones (con leyes de paridad que garantizan su acceso a posiciones de liderazgo político, laboral y comunitario) (Cecchini et al., 2021, p. 2).

### *2.3.28. Ambiente laboral inclusivo.*

Un entorno de trabajo inclusivo se define como un "ambiente libre de discriminación [que] es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos". En este contexto, "la aceptación y adaptación de una inclusión integral es fundamental y altamente relevante para la contribución al bienestar social, económico y emocional", lo que significa que las empresas deben cambiar sus procesos e infraestructura de una manera "razonable" y crear "una cultura organizacional inclusiva, basada en el conocimiento y el respeto a la diversidad" (Toaquiza et al., 2025, pp. 8-9).

### *2.3.29. Enfoque de género en la aplicación*

El enfoque género relaciona normas políticas públicas abordando desigualdades entre hombres-mujeres buscando Impulsar oportunidades participativas sin discriminación alguna; aplicando correctamente normativa identificando desigualdades estructurales fomentando políticas protectoras derechos fundamentales individualizados. "Las autoridades no aplican leyes justas entre ciudadanía funcionarios Estatales" (Machuca et al., 2026 p12).

### *2.3.30. Existencia de políticas de igualdad de género*

Implica integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos, niveles y espacios de las instituciones e Impulsar el cambio en las esferas normativas, políticas y sociales para que la influencia de las decisiones esté relacionada con la igualdad de género... Su aplicación consiste en desarrollar enfoques, herramientas y/o mecanismos integrados en los marcos normativos de la institución... (Comisión Trinacional del Plan Trifinio, 2021, p. 11).

### *2.3.31. Programas de inclusión laboral femenina*

Su aplicación tiene como objetivo crear enfoques, herramientas y/o mecanismos que formen parte de los marcos normativos de la institución y al mismo tiempo desarrollar capacidades en el personal para proporcionar una respuesta adecuada a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres (Comisión Trinacional del Plan Trifinio, 2021, p. 11).

### *2.3.32. Prevención de discriminación*

La prevención de la discriminación es una estrategia institucional proactiva y transversal que emplea "acciones de prevención primaria como la concienciación, sensibilización y capacitación, para Impulsar el reconocimiento y respeto por la diversidad y la equidad" y "medidas de prevención secundaria para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo" con el objetivo fundamental de "prevenir situaciones de violencia, discriminación o acoso" y "contribuir a reducir su frecuencia y gravedad." (Universidad Autónoma de Madrid, 2023)

### *2.3.33 Promoción de liderazgo femenino.*

La promoción del liderazgo femenino, especialmente de las niñas, se define como la estrategia y el proceso educativo que se utiliza para disipar los estigmas, prejuicios y roles de género tradicionales que una sociedad machista impone a las mujeres. Este enfoque hacia un liderazgo efectivo no solo busca el acceso igualitario a la educación formal para todos, sino también el acceso

a la experiencia cognitiva y la aceptación real por parte del mundo. De esta manera, para que las futuras mujeres sientan que no van a ser etiquetadas como "mandonas" en el futuro, necesitan tener control sobre sí mismas como adultas y sobre sus propias vidas (Jaramillo & Salas, 2018).

## 2.4. Legal

### *2.4.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)*

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán

contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

### *2.4.2. Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)*

En el ámbito del derecho laboral internacional con impacto legal en el Ecuador, es primordial citar en Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que trata acerca de la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicho instrumento legal internacional es fundamental para el análisis de los riesgos psicosociales, ya que se encuentra direccionado en reconocer el acoso y la violencia en el entorno laboral enfatizando su correcta erradicación ya que prioriza la igualdad y la salud mental de los trabajadores. Uno de los aspectos más destacados de este convenio es que obliga a las organizaciones a adoptar un enfoque inclusivo el cual incorpore la relevancia que contiene la perspectiva de género en las políticas de prevención. Según el Convenio 190 OIT menciona que las *"acciones que dirigen contra las personas por razón de su sexo o de su género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"*.

### *2.4.3. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*

Art. 3.-Finalidad. Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la

participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

Art. 4.-Participación económica. El sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político.

Art. 17.-Planes de igualdad. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a. que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será obligatoria tanto para el sector público y privado, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

### *2.4.4. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*

Art. 10.- Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:

a) Violencia física.- Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño

físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.

También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.

d) Violencia económica y patrimonial.- Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:

1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;
2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación

de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;

4. La limitación o control de sus ingresos; y,

5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

e) Violencia simbólica.- Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

f) Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos

Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes:

3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de

naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;

5. Estatal e institucional. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que, incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley;

### *2.4.5. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)*

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,

DECIMA NOVENA. - Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución de este.

### *2.4.6. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013*

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013 se contempla como un instrumento

indispensable en esta investigación, ya que sus procedimientos se desarrollan en base a planes de igualdad. Por medio de esta normativa, el Ministerio del Trabajo controla las obligaciones tanto institucionales como empresariales con el fin de corregir ciertas anomalías de desigualdad, estableciendo medidas para el análisis de brechas de género, la paridad de los grupos de igualdad y los mecanismos legales en darse en caso del incumplimiento de los mencionados planes.

### *2.4.7. Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo*

El Protocolo de Prevención y Atención del Ministerio del Trabajo (Ámbito y Aplicación): Esta normativa técnica de cumplimiento obligatorio rige para todas las instituciones del sector público (incluyendo empresas públicas) y el sector privado bajo el amparo del Código del Trabajo. Un aporte metodológico crucial de este documento es la extensión del concepto de "lugar de trabajo", especificando que este *"no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa"*.

Asimismo, el protocolo operativiza el Eje de Prevención determinando que todas las organizaciones que posean más de diez (10) personas en nómina tienen la obligación estricta de implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. Este programa debe incluir de manera vinculante la aplicación anual del Cuestionario de Riesgos Psicosociales, talleres de sensibilización en habilidades blandas, derechos laborales de grupos vulnerables, y la difusión permanente de campañas institucionales contra el acoso y la violencia de género.

# CAPÍTULO III. Metodología

## 3.1.Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, sino que se analizaron tal como se presentaron en su contexto natural dentro del entorno laboral. Al respecto, Hernández et al. (2023) sostienen que la investigación no experimental generalmente consiste en observar aquellos fenómenos tal y como se desarrollan naturalmente en su contexto para posteriormente analizarlos, ya que el investigador no está destinado a construir una situación intencionada, de lo contrario examina las situaciones ya existentes en el campo.

## 3.2.Enfoque de la investigación

El análisis se realizó a través de un enfoque cuantitativo, ya que implica recolectar y analizar los datos numéricos. Permite identificar patrones, características o temas específicos con el fin de comprender a las personas, procesos, eventos y sus contextos particulares (Muñoz et al., 2024).

Ahora bien, el método cuantitativo está ligado principalmente con la investigación ya que brinda facilidad objetiva a las variables del presente estudio, con el propósito de recolectar datos a través de cuestionarios estandarizados.

### *3.2.1 Diseño no experimental correlacional*

La investigación se lleva a cabo sin alterar las variables mencionadas, no se influye directamente en los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Económica Violeta. En la investigación no experimental se observan como los fenómenos actúan de manera natural, puesto que las variables no sufrieron alteraciones, ni manipulaciones (Hernández et al, 2023). Este diseño posee un alcance correlacional, el cual

facilita una apreciable observación junto a un análisis de relación entre las dos variables en su estado originario en la institución, facilitando la comprensión del nivel y forma de asociación entre ellas. Además, posee un corte transversal, puesto que la recolección de los datos y la aplicación de los cuestionarios previamente estandarizados al personal administrativo se ejecutaron en un único momento temporal.

## 3.3.Métodos de Investigación

El método de investigación que se utilizó es deductivo, inductivo y analítico.

### *3.3.1. Método deductivo*

El método deductivo es la existencia de una realidad que se busca estudiar. El investigador parte de leyes, teorías o premisas generales ya establecidas en la literatura científica (Muñoz et al., 2024). En la investigación, mencionado método permitió iniciar desde las doctrinas y normativas globales tale como convenios de la OIT y los principios constitucionales de igualdad de género para posteriormente descender hacia el entorno jurídico ecuatoriano con la conocida Ley Violeta, dando finalmente como resultado su nivel de aplicación, práctica e impacto sobre los riesgos psicosociales dentro del personal administrativo de CNEL EP, Agencia Guaranda.

### *3.3.2. Método inductivo*

A diferencia del método anterior, según Muñoz Sánchez et al. (2024). A través de este método, el investigador se centra en el análisis de los casos, individuos y sus características para identificar patrones, describe los datos en profundidad y luego desarrolla temas para el proceso de comprensión de los eventos y sus contextos. El presente procedimiento se instrumentalizo al recopilar y explorar directamente las respuestas individuales de los 56 servidores administrativos que ingresaron a la investigación, los datos particulares obtenidos de esta muestra real proporcionaron la inducción de conclusiones estadísticas totales sobre los escenarios de equidad,

segregación laboral, doble jornada y estresores que directamente afectan a la población evaluada.

### *3.3.3. Método analítico*

Muñoz Sánchez et al. (2024) el proceso analítico es progresivo y es importante para encontrar patrones o características que nos permitan comprender los eventos y su contexto. El análisis de datos se describe en el estudio como "basado en la inducción analítica, haciendo un uso moderado de las estadísticas y describiendo información y desarrollando temas" (Muñoz Sánchez et al., 2024, p. 174). Este método en la presente tesis residió en la segmentación de las dos variables principales de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores. Es así, que se pudo asimilar de manera descriptiva los componentes específicos como la carga mental, flexibilidad, control, recompensas, acoso laboral, discriminación, brechas salariales entre otros, logrando una comprensión detallada de la problemática organizacional.

## 3.4.Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la recolección de datos en la organización de CNEL EP Bolívar-Agencia Guaranda se tuvo como instrumento principal para evaluar la primera variable el Cuestionario DECORE (Evaluación de Riesgos Psicosociales), que fue desarrollado por Luceño y Martín (2008) y editado por TEA Ediciones. El presente instrumento se encuentra compuesto originalmente por 44 afirmaciones estructuradas en una escala de valoración de tipo Likert con cinco puntos, en donde (1) se denomina Muy en desacuerdo y (5) Muy de acuerdo.

El DECORE mediante los Tablas propuestos evalúa de manera objetiva los factores psicosociales y estresores de una organización específicamente distribuidos en cuatro dimensiones:

- Demandas cognitivas: Se centra en dos características básicas las demandas laborales y el control que el trabajador tiene sobre las mismas, específicamente se centra en el exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo entre otros.

- Control: En este componente se mide el grado de autonomía, la flexibilidad horaria y la capacidad de decisión del trabajador sobre sus tareas.
- Apoyo organizacional: contempla el análisis de las relaciones interpersonales, el clima laboral y el respaldo percibido conforme a lo recibido por compañeros y superiores.
- Recompensa: En este componente se examina la retribución económica, la satisfacción salarial y los beneficios percibidos por las actividades que realiza en su lugar de trabajo.

Además, se diseñó un instrumento para evaluar la percepción y el cumplimiento de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar- Agencia Guaranda CNEL. Este instrumento abarcó las dimensiones de Conocimiento de la ley, Cumplimiento normativo, Impacto percibido y Enfoque de género en su aplicación, lo que permitió llevar a cabo una evaluación integral sobre la comprensión de la normativa, su nivel de implementación y los efectos observados en relación con la igualdad de género dentro de la institución.

### 3.5.Universo, Población y Muestra

La población del estudio consistió en el personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, Agencia Guaranda, que comprende un total de 56 empleados administrativos. Como toda la población estaba disponible, se realizó un muestreo censal con los 56 empleados administrativos como participantes en el estudio y todos los participantes formaban parte del personal administrativo de la institución y aceptaron participar en la investigación mediante consentimiento informado. La información recopilada permitió el desarrollo del análisis estadístico y aseguró una muestra representativa.

### 3.6.Procesamiento de la Información

En el proceso de computación de información, llevamos a cabo la siguiente secuencia: primero configuramos una herramienta de recolección de datos para enviar los datos a los 56 empleados a través de Google Forms. Una vez recopilados los datos, estos fueron exportados e ingresados en una base de datos en Microsoft Excel para verificar, limpiar y codificar las variables. Una vez finalizados los datos, se añadieron al software del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) para el análisis estadístico descriptivo y se construyó la estructura de las matrices de gráficos. Los resultados estadísticos se utilizaron posteriormente para analizar y publicar los resultados del estudio.

# CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados

## 4.1. Análisis cuantitativo

### 4.1.2. *Análisis de Procesamiento de Datos*

El análisis de los datos incluyó 56 casos válidos para las variables dependiente e independiente del estudio, lo que representa el 100% de la población. Esto asegura que se han tomado en cuenta todos los datos para el análisis, garantizando así la veracidad de la muestra y la fiabilidad del procedimiento.

## 4.2. Análisis e Interpretación de resultados

El instrumento original utilizó una escala tipo Likert de cinco categorías para medir el grado de acuerdo de los participantes con cada uno de los enunciados, distribuida de la siguiente manera:

**Escala de valoración**

**1:** Muy en desacuerdo

**2:** En desacuerdo

**3:** Indeciso/a

**4:** De acuerdo

**5:** Muy de acuerdo

Para el procesamiento y análisis de la información en el software estadístico SPSS, las respuestas fueron recodificadas en tres niveles de interpretación: bajo, moderado y alto. Esta recategorización tuvo como finalidad facilitar el análisis descriptivo, la presentación de los resultados y su posterior interpretación, sin alterar el significado de las respuestas originales.

La recodificación se realizó de la siguiente manera:

**1 y 2:** Bajo (Muy en desacuerdo y En desacuerdo).

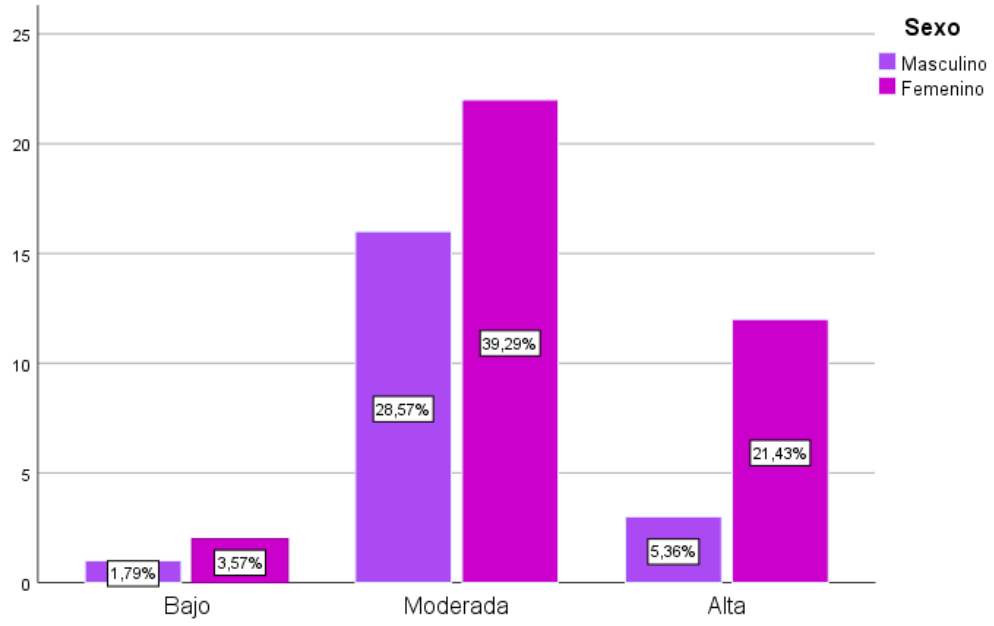
**3:** Moderado (Indeciso/a).

**4 y 5:** Alto (De acuerdo y Muy de acuerdo).

### *4.2.1. Análisis e Interpretación de resultados-Variable Riesgos Psicosociales con Enfoque de género*

Para proporcionar el procesamiento de datos relevante de la información recopilada, se consideraron los resultados en cada uno de los indicadores de Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género y Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Las tablas muestran las frecuencias y porcentajes alcanzados para cada alternativa, lo que permite justificar lo que piensan los trabajadores de la Unidad de Negocios CNEL EP - Bolívar en la agencia de Guaranda sobre las situaciones psicosociales laborales y la igualdad de género en el entorno laboral. Por lo tanto, se muestran en gráficos para una mejor visualización de la interpretación de los resultados.

***Figura 1*** *Dimensión-Demandas Cognitivas*




**Análisis e interpretación**

La Figura 1 muestra la distribución de la dimensión de Demandas Cognitivas de los Riesgos Psicosociales con un enfoque de género en niveles bajos, moderados y altos. Esta dimensión se evalúa mediante los ítems P1, P7, P10, P13, P21, P28, P29, P35, P39, P41 y P44 del cuestionario DECORE y comprende el nivel de demandas mentales asociadas al trabajo, como la concentración, la complejidad de las tareas, la presión de tiempo, el trabajo en paralelo y el trabajo con otros, y las demandas emocionales asociadas al desempeño laboral.

Encontramos que el nivel moderado de respuestas en ambos géneros con 22 trabajadoras (39.29%) y 16 trabajadores (28.57%). Esto muestra que la mayoría de los participantes creen que su trabajo requiere un esfuerzo mental constante y un alto nivel de concentración para llevar a cabo sus actividades, pero estas demandas no alcanzan un nivel considerado alto.

En el nivel alto, hay una diferencia entre los dos grupos, con 12 mujeres (21.43%) y 3 hombres (5.36%) en el grupo superior. Estos resultados muestran que un mayor número de

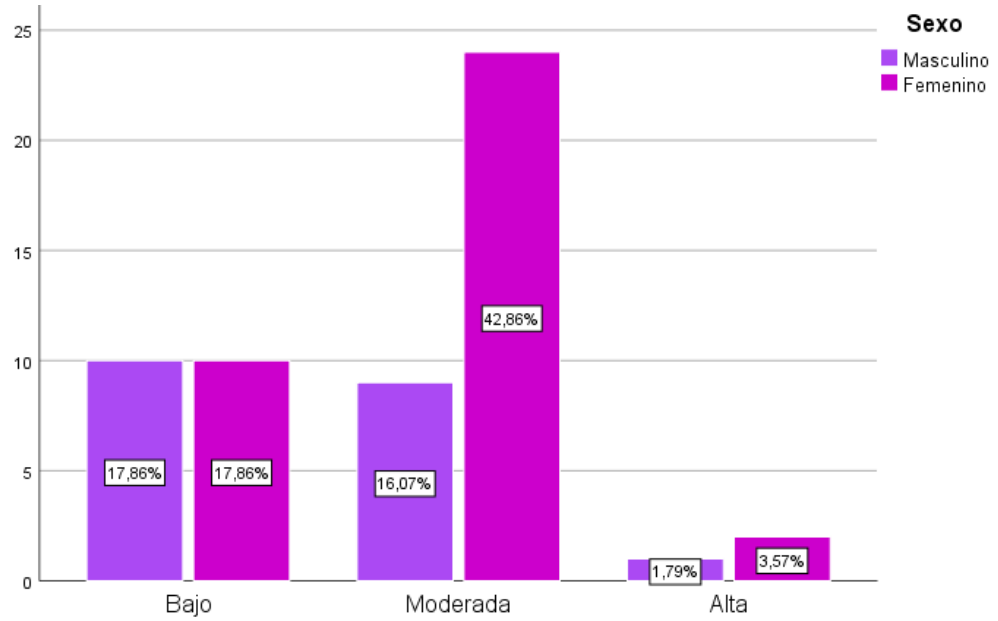
mujeres reportan con mayor frecuencia niveles altos de demandas cognitivas para realizar trabajos, necesitan altos niveles de atención, tienen tareas complejas, deben realizarlas adecuadamente, trabajar en un tiempo determinado y enfrentarse a la presión emocional debido al desempeño laboral. Aunque no estamos buscando relaciones causales, los resultados son útiles para ver que una mayor proporción de mujeres se ubica en el nivel alto de demandas cognitivas en comparación con los hombres. Este resultado evidencia una diferencia en la percepción reportada por ambos grupos; sin embargo, el presente estudio no permite establecer las causas de dicha diferencia.

El nivel bajo tiene las frecuencias más bajas, con 2 mujeres (3.57%) y 1 hombre (1.79%) en la lista. Es decir, un número muy pequeño de trabajadores piensa que su trabajo requiere menos esfuerzo mental o tiene pocas demandas cognitivas.

Por lo tanto, las Demandas Cognitivas en CNEL EP – Unidad de Negocios Bolívar, agencia Guaranda son moderadas. Sin embargo, el alto nivel de mujeres en el diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género es un factor importante, ya que sugiere la necesidad de fortalecer las medidas preventivas para una distribución justa del trabajo, las demandas cognitivas y las condiciones laborales para asegurar el bienestar psicológico del personal de acuerdo con la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta.

En conjunto, estos resultados permiten cumplir parcialmente el primer objetivo específico de la investigación, al diagnosticar el estado de las demandas cognitivas como uno de los factores psicosociales presentes en el personal administrativo de CNEL EP. La predominancia del nivel moderado evidencia la necesidad de mantener estrategias preventivas que contribuyan a preservar el bienestar laboral desde un enfoque de género.

**Figura 2** Dimensión-Control




**Análisis e interpretación**

La Figura 2 muestra la distribución de la dimensión de Control, correspondiente a la variable Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género, en niveles bajo, moderado y alto. Esta dimensión (P3, P8, P11, P15, P17, P18, P22, P25, P31 y P33 del cuestionario DECORE) mide el grado de autonomía, capacidad de toma de decisiones y control que los trabajadores perciben sobre la organización y ejecución de sus actividades laborales.

El nivel moderado tiene la mayor proporción de respuestas en ambos sexos. En el personal femenino, 24 trabajadoras (42.86%) están en este nivel y en el personal masculino 9 trabajadores (16.07%) están en este nivel. Esto indica que la mayoría de los participantes creen tener algún grado de autonomía y poder de decisión a nivel de desempeño laboral, lo que implica que no tienen un control completo sobre el trabajo que realizan, pero algunos aspectos pueden mejorarse para hacerlos más involucrados en la organización de las actividades laborales.

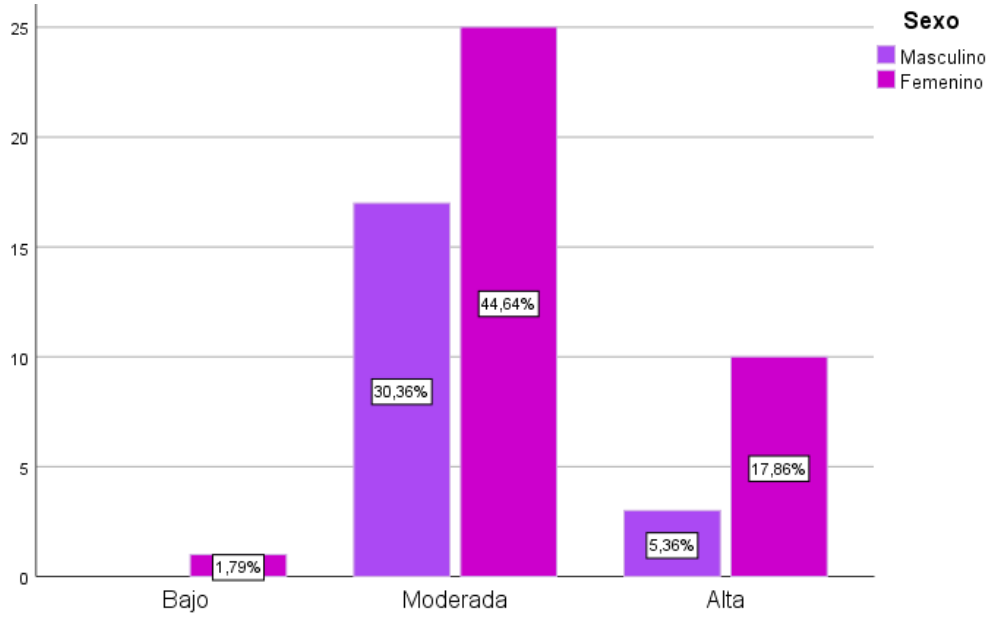
El nivel alto muestra la menor proporción de respuestas: 2 mujeres (3.57%) y 1 hombre (1.79%). Estos resultados indican que solo un pequeño grupo de trabajadores percibe un alto grado de autonomía y control sobre las actividades que realizan, lo cual sería bueno para el desarrollo laboral y el bienestar laboral. Sin embargo, la baja frecuencia indica que este nivel aún no es la norma en la institución.

Por otro lado, el nivel bajo es de 10 mujeres (17.86%) y 10 hombres (17.86%) indica que una parte significativa del personal cree en una falta de su capacidad para participar en el proceso de toma de decisiones o en la organización de sus actividades. Esta percepción puede ser un factor de riesgo psicosocial ya que la baja autonomía a menudo se asocia con un mayor estrés laboral, baja motivación y una percepción disminuida de control sobre el entorno laboral.

Así, está claro que la dimensión de Control en CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, agencia Guaranda está mayormente en el nivel moderado, y la mayoría de nosotros pensamos que hay un nivel intermedio de autonomía y capacidad de toma de decisiones en su trabajo que es la forma de desarrollar la función. Sin embargo, el alto número de trabajadores de nivel bajo muestra que los esfuerzos institucionales deben desarrollarse para asegurar que el personal se sienta más activo en la toma de decisiones, la autonomía en el desempeño laboral y mejores condiciones de trabajo sean mejores para ellos, y la organización sea más igualitaria. Desde una perspectiva de género, estas acciones ayudarían a reducir los riesgos psicosociales y a mejorar la salud de las trabajadoras y trabajadores de acuerdo con la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta.

Los resultados obtenidos permiten identificar que la autonomía y la capacidad de decisión aún presentan oportunidades de mejora dentro de la institución, aspecto relevante para el diagnóstico de los riesgos psicosociales contemplado en el primer objetivo específico.

***Figura 3*** *Dimensión-Apoyo Organizacional*




**Análisis e interpretación**

Análisis e Interpretación

La Figura 3 muestra la distribución de la dimensión de Apoyo Organizacional con respecto a la variable de Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género en niveles bajos, moderados y altos. Esta dimensión, con respecto a los ítems P2, P5, P12, P16, P19, P23, P26, P30, P34, P37, P40 y P42 del cuestionario DECORE, mide la percepción del apoyo brindado por la organización, superiores y compañeros de trabajo, así como la calidad de las relaciones laborales, la comunicación y la cooperación, y el apoyo brindado para el adecuado desempeño de las funciones.

El nivel moderado obtiene la mayor proporción de respuestas en ambos sexos. En cuanto al personal femenino, 25 trabajadoras se encuentran en este nivel, mientras que entre el personal masculino 17 trabajadores (30.36%) lo están. Esto indica que la mayoría de ellos perciben un nivel intermedio de apoyo organizacional (que en términos de comunicación, cooperación y apoyo institucional sigue siendo fuerte).

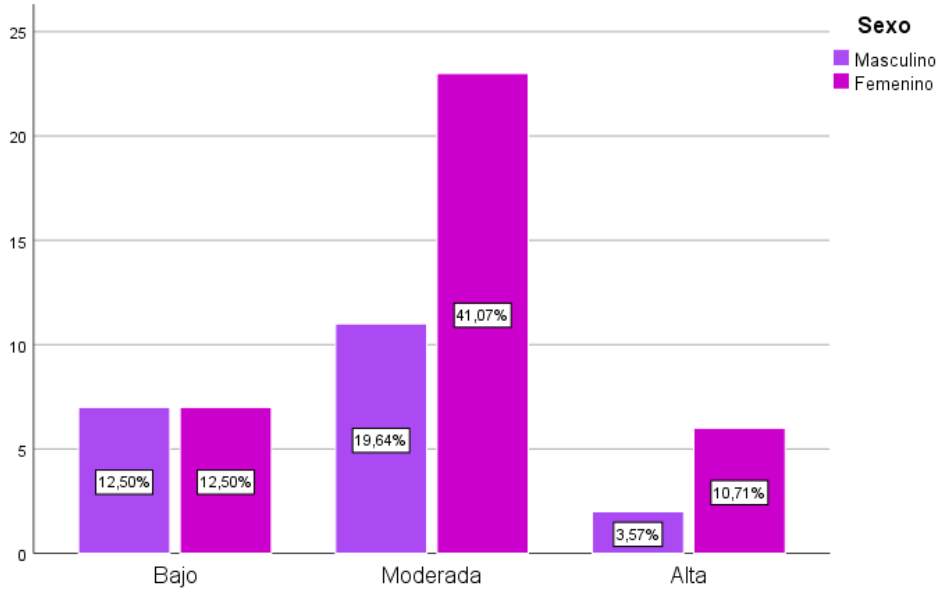
En el nivel alto hay 10 mujeres (17.86%) y 3 hombres (5.36%). Estos resultados sugieren que un grupo de trabajadores percibe un alto nivel de apoyo por parte de la organización en términos de buenas relaciones laborales, colaboración con colegas y una ventaja en el desarrollo de actividades. Los resultados muestran que una mayor proporción de mujeres se ubicó en el nivel alto de apoyo organizacional. No obstante, esta diferencia únicamente refleja la percepción manifestada por los participantes y no implica que el apoyo institucional sea objetivamente distinto entre hombres y mujeres.

El nivel bajo muestra el menor número de respuestas, con solo 1 trabajadora (1.79%), sin casos reportados por el personal masculino (0.00%). Esto significa que muy pocos trabajadores perciben deficiencias significativas en el apoyo organizacional, lo cual es positivo para el clima laboral de la institución.

Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión de Apoyo Organizacional en CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, agencia Guaranda, es más alta en el nivel moderado, de modo que la mayoría del personal es consciente del apoyo organizacional, pero puede fortalecerse. De la misma manera, el bajo nivel de respuestas es una buena señal para la organización y el alto nivel de trabajadores muestra que existen condiciones de apoyo positivas que pueden consolidarse y extenderse a todo el personal. Desde una perspectiva de género, estos resultados también respaldan la necesidad de continuar promoviendo políticas y estrategias institucionales que estén dirigidas a mejorar el apoyo organizacional, la comunicación, la colaboración y la igualdad de oportunidades de acuerdo con la Ley Orgánica para Fomentar la Economía Violeta.

En consecuencia, el apoyo organizacional constituye un elemento protector frente a los riesgos psicosociales, aportando evidencia para el diagnóstico del entorno laboral y para comprender su relación con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

***Figura 4*** *Dimensión-Recompensas*




**Análisis e interpretación**

La Figura 4 muestra la distribución de la dimensión de Recompensas correspondiente a la variable de Riesgos Psicosociales con un Enfoque de Género en niveles bajos, moderados y altos. Esta dimensión, evaluada a través de los ítems P4, P6, P9, P14, P20, P24, P27, P32, P36, P38 y P43 del cuestionario DECORE, mide las percepciones de los trabajadores sobre la compensación recibida por realizar su trabajo en términos de remuneración, reconocimiento, beneficios laborales y satisfacción con la compensación ofrecida por la organización.

Se encuentra que el nivel moderado tiene la mayor proporción de respuestas en ambos sexos. Para las empleadas, 23 trabajadoras (41.07%) están en este nivel, para el personal masculino son 11 trabajadores (19.64%). El hecho de que la mayoría de los participantes estén satisfechos con las recompensas que obtienen de su trabajo indica que existen mecanismos de compensación y reconocimiento, pero aún pueden fortalecerse para ayudar a cumplir con las expectativas del personal.

En el nivel alto, hay 6 mujeres (10.71%) y 2 hombres (3.57%). Estos resultados muestran

que un pequeño grupo de trabajadores (que se sienten bien con las recompensas) están satisfechos con la remuneración, los beneficios y el reconocimiento proporcionados por la institución, pero la baja frecuencia muestra que esta percepción positiva no es la visión más común en la organización.

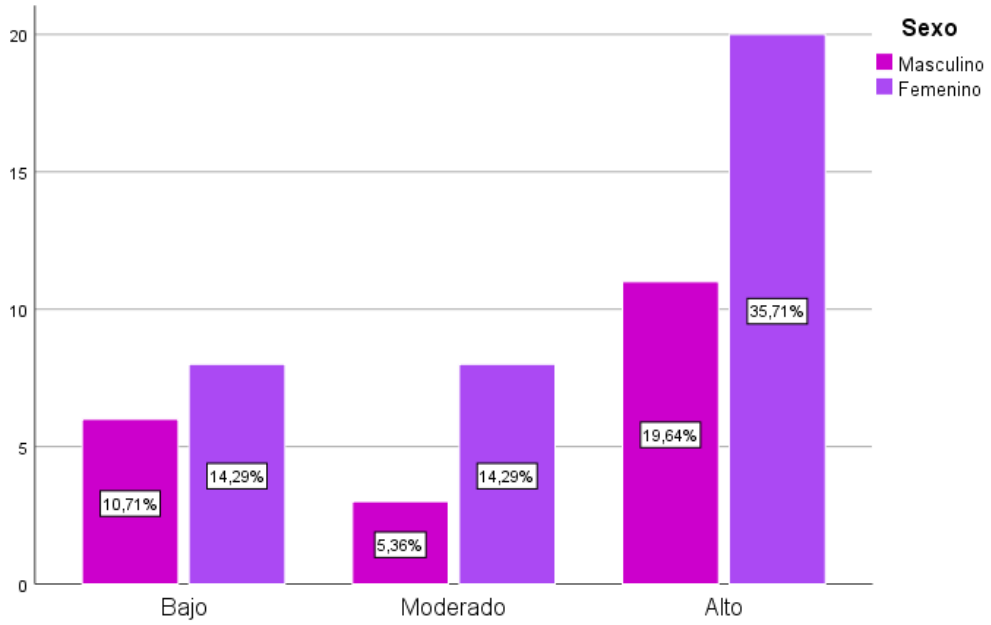
Por otro lado, el nivel bajo tiene 7 mujeres (12.50%) y 7 hombres (12.50%) en los números, mostrando que una proporción significativa del personal siente que las recompensas que reciben por su trabajo son insuficientes. Esa percepción puede afectar la satisfacción laboral y la perspectiva de los trabajadores sobre el reconocimiento institucional por el trabajo que realizan.

Con base en los hallazgos, se puede concluir que la dimensión de Recompensas en la Unidad de Negocios CNEL EP - Bolívar en la agencia de Guaranda está en el nivel moderado, y es un nivel intermedio de remuneración, reconocimiento del trabajo y beneficios para los trabajadores. No obstante, el bajo nivel de trabajadores indica la necesidad de políticas institucionales sobre el reconocimiento del desempeño y la evaluación del trabajo para garantizar condiciones laborales más equitativas para la salud y el bienestar del personal. Estos resultados pueden utilizarse para estudiar la relación entre riesgos psicosociales y género y la implementación de la Ley Orgánica para promover la Economía Violeta.

Estos resultados evidencian la importancia de fortalecer las políticas institucionales relacionadas con el reconocimiento laboral, ya que las recompensas representan un componente fundamental para reducir los riesgos psicosociales y promover ambientes laborales equitativos.

### *4.2.2. Análisis e Interpretación de resultados Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*

***Figura 5*** *Dimensión-Conocimiento de la ley*




La figura 5 muestra la distribución de la dimensión Conocimiento de la Ley correspondiente a la variable Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta y se clasifica en baja, moderada y alta según el género del personal administrativo de la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP - Agencia Guaranda. Esta dimensión fue evaluada por el ítem "Conoce la existencia de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta", que reveló el nivel de conocimiento que el personal administrativo tiene en cuanto a la regulación.

El nivel alto muestra la mayor frecuencia de respuestas con 31 participantes (55.36%), que incluye a 20 mujeres (35.71%) y 11 hombres (19.64%) que tienen un alto conocimiento sobre la existencia de la ley. Esto resulta en que más de la mitad del personal conoce la regulación, lo cual es un factor positivo para su implementación en la institución y para promover políticas a favor de la igualdad de género.

En el nivel moderado, hubo 11 participantes (19.64%) de 8 mujeres (14.29%) y 3 hombres

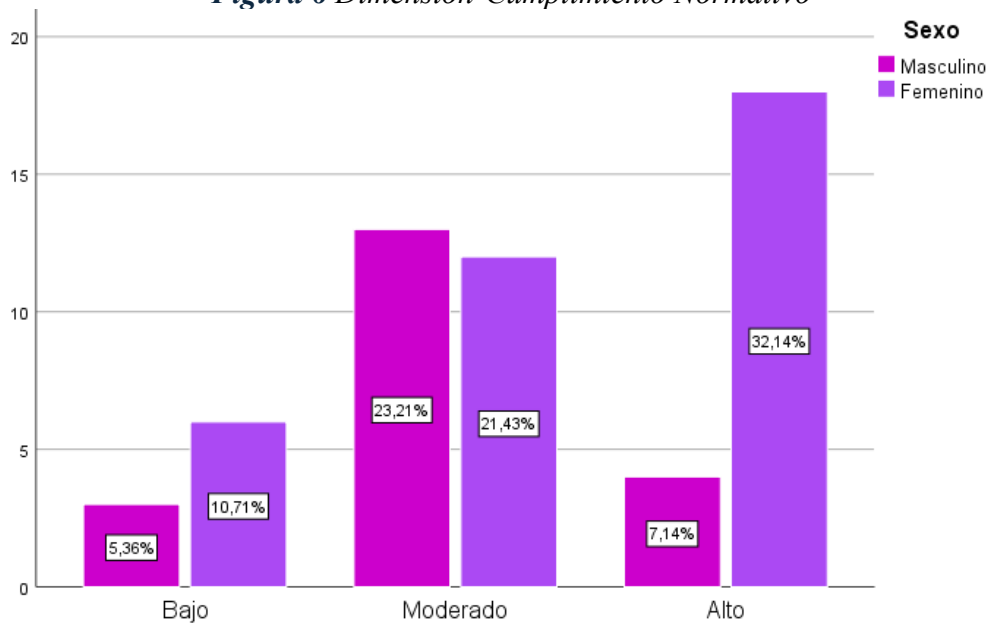
(5.36%). Este grupo indica que una parte del personal tiene algún entendimiento de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta, y que aún están trabajando para mejorar su conocimiento de los objetivos, alcance y mecanismos de aplicación en el lugar de trabajo.

El nivel bajo de participantes consistió en 14 participantes (25.00%), 8 mujeres (14.29%) y 6 hombres (10.71%). De esta manera, indica que uno de cada cuatro miembros del personal administrativo conoce la regulación y, por lo tanto, no puede aprovechar completamente las ventajas que ofrece a la sociedad en términos de participación igualitaria y prevención de la discriminación.

En general, la dimensión Conocimiento de la Ley tiene una tendencia positiva porque el personal administrativo está bien informado. Sin embargo, el nivel bajo y moderado, 44.64%, indica la necesidad de aumentar la difusión institucionalizada, socialización y capacitación de la Ley Orgánica para promover la Economía Violeta. Esto también ayudaría a asegurar que todo el personal conozca la regulación y que se aplique de manera eficiente para trabajar en la promoción de la igualdad de género y minimizar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Los hallazgos permiten establecer que existe un adecuado nivel de conocimiento sobre la normativa; sin embargo, aún persisten necesidades de capacitación que favorezcan su aplicación integral dentro de la institución.

***Figura 6*** *Dimensión-Cumplimiento Normativo*




**Análisis e interpretación**

La Figura 6 muestra la distribución de la dimensión de Cumplimiento relacionada con la variable Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta, que se divide en niveles bajo, moderado y alto en función del género del personal administrativo de la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP - Agencia Guaranda. Esta dimensión evalúa la comprensión de los empleados sobre el cumplimiento de las normativas en la institución, considerando la implementación de políticas que apoyen la igualdad de oportunidades, la equidad y el respeto por los derechos laborales.

Los resultados muestran que 22 participantes (39,29%) están en el nivel alto, de los cuales 18 son mujeres (32,14%) y 4 son hombres (7,14%) que creen que la institución cumple con la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta. Estos resultados indican que un alto nivel de personar también cree que una gran parte del personal considera que la organización ha tomado medidas para mejorar la igualdad de género y cumplir con las normativas vigentes.

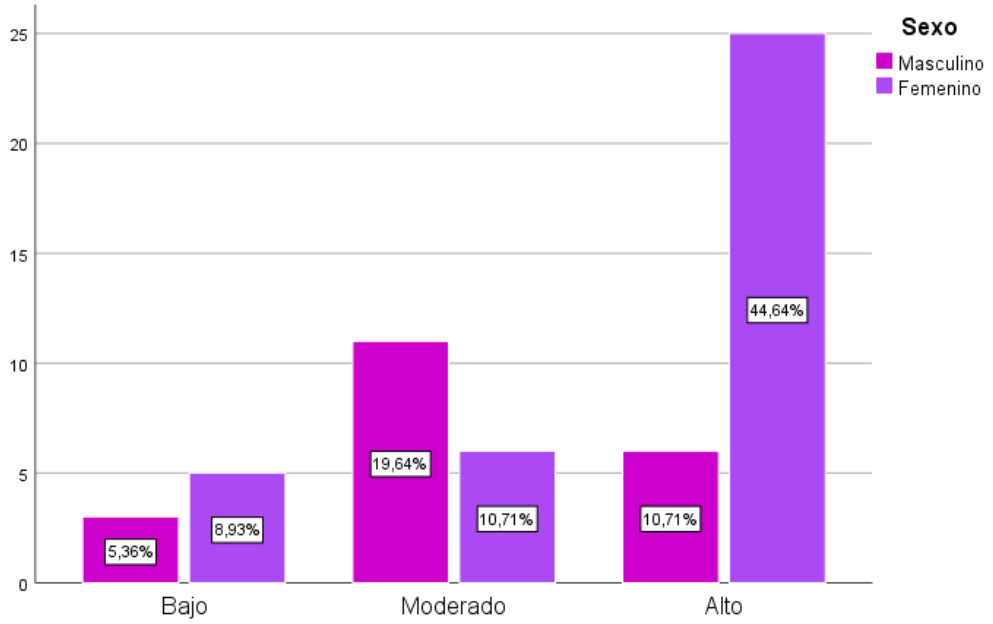
El nivel moderado por lo tanto muestra respuestas con 25 participantes (44,64%), divididos entre 13 hombres (23,21%) y 12 mujeres (21,43%). Esto significa que, aunque el personal está satisfecho con el progreso en la aplicación de la ley, sienten que la implementación de la ley, tal como la conocen, puede mejorarse y que el cumplimiento de las normas se realiza de mejor manera.

El nivel bajo agrupa a 9 participantes (16,07%), incluidos 6 mujeres (10,71%) y 3 hombres (5,36%) que perciben un bajo cumplimiento de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta dentro de la institución. Esto puede estar relacionado con la necesidad de consolidar políticas institucionales, mecanismos de monitoreo y acciones permanentes que permitan el pleno cumplimiento de las normativas.

Como regla general, la dimensión de Cumplimiento se encuentra en un nivel moderado ya que la proporción de respuestas es la más alta (44,64%). Aunque una gran proporción de trabajadores piensa que el cumplimiento de la ley es alto, el nivel moderado indica que aún hay margen de mejora en la implementación de políticas institucionales para mejorar la igualdad de género y prevenir la discriminación. En este sentido, se deben fortalecer los mecanismos para la aplicación, monitoreo y evaluación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta con el objetivo de generar entornos laborales más equitativos y reducir los riesgos psicosociales con un enfoque de género en la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP, Agencia Guaranda.

En este sentido, el cumplimiento normativo constituye un elemento clave para consolidar políticas de igualdad de género y fortalecer el ambiente laboral desde una perspectiva preventiva.

***Figura** 7 Dimensión-Impacto percibido*




**Análisis e interpretación**

La figura 7 muestra la distribución de la dimensión de Impacto Percibido, correspondiente a la variable Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta, dentro de los niveles bajo, moderado y alto, según el género del personal administrativo de la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP – Agencia Guaranda. Esta dimensión se utiliza para determinar la percepción de los trabajadores sobre los efectos generados por la regulación en la mejora de las oportunidades igualitarias, la reducción de la discriminación y la mejora del ambiente laboral.

Nuestros resultados muestran que el nivel alto concentra la mayor proporción de respuestas en 31 participantes (55.35%), y entre ellos se encuentran 25 mujeres (44.64%) y 6 hombres (10.71%). De hecho, más de la mitad del personal percibe que la aplicación de la Ley ha tenido un impacto favorable dentro de la institución, como condiciones de trabajo más equitativas e inclusivas.

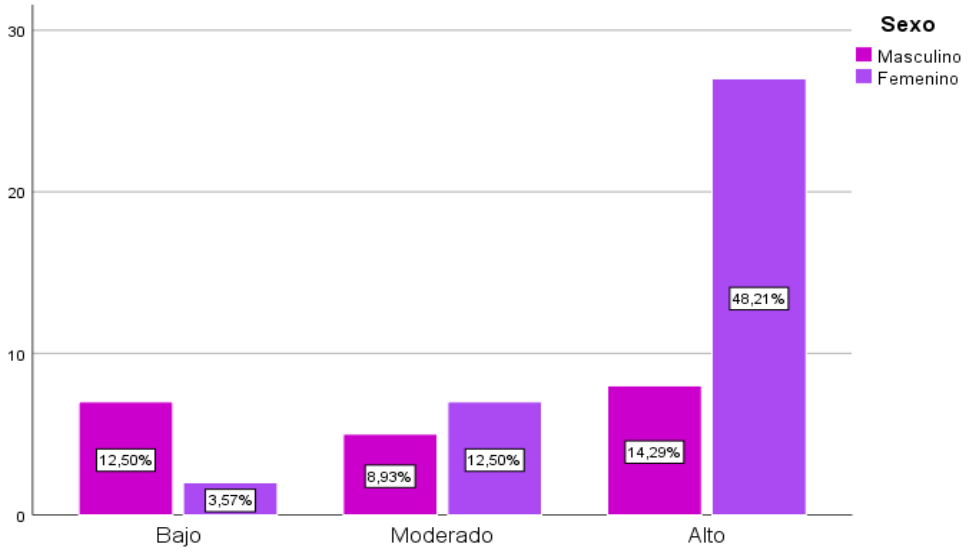
En el nivel moderado, hubo 17 (30.35%) participantes, de los cuales 11 hombres (19.64%) y 6 mujeres (10.71%) piensan que la regulación ha hecho avances significativos en el terreno, pero aún hay partes que necesitan ser fortalecidas para hacerla más efectiva.

Por otro lado, el nivel bajo tiene 8 participantes (14.29%), 5 mujeres (8.93%) y 3 hombres (5.36%). Este grupo cree que la regulación ha sido limitada, lo que puede ser el resultado de una difusión, monitoreo o consolidación insuficiente de las acciones institucionales relacionadas con la igualdad de género.

En general, la dimensión de Impacto Percibido es alta ya que el 55.35% de los participantes cree que la implementación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta ha sido beneficiosa para el ambiente laboral de CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, Agencia Guaranda. El bajo porcentaje de respuestas a moderado y bajo indica que aún se necesitan implementar estrategias institucionales para implementar, evaluar y monitorear la regulación. La cultura de la organización puede cimentarse en base a la igualdad de género, la inclusión y la gestión de riesgos para prevenir daños psicosociales en el trabajo, tal como se establece en la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta.

Los resultados muestran que la mayoría del personal percibe efectos favorables derivados de la aplicación de la Ley, aspecto que contribuye al cumplimiento del objetivo específico relacionado con el análisis de su implementación dentro de la institución.

***Figura 8*** *Dimensión-Enfoque de género en la aplicación*




**Análisis e interpretación**

El gráfico 8 muestra la distribución de la dimensión de Enfoque de Género en la aplicación, correspondiente a la variable Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta desagregada por sexo en niveles bajos, moderados y altos. Esta dimensión evalúa la percepción del personal sobre cómo se implementan transversalmente las políticas institucionales, los mecanismos de equidad y los principios de la Ley Violeta con una perspectiva de género en la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP, agencia Guaranda.

Se ha encontrado que el nivel alto concentra el mayor porcentaje de respuestas de la muestra y es más prominente en el grupo de mujeres. En cuanto a las empleadas, 27 trabajadoras (48.21%) sienten que hay un alto enfoque de género en la aplicación de las normativas en la institución, mientras que en el personal masculino esto es solo 8 trabajadores (14.29%). Que casi la mitad de la población (y la mayoría de las mujeres) caiga en este rango es una indicación muy positiva de que las empleadas están sintiendo el impacto de las directrices de equidad, las mujeres en el trabajo y el género en la Economía Violeta.

En el nivel moderado, hay una distribución equitativa de sexos en términos de proporciones relativas donde se incluyen 7 mujeres (12.50%) y 5 hombres (8.93%). Este porcentaje medio indica que, si bien hay una gran parte de la fuerza laboral que reconoce el progreso y las normativas actuales en la institución, todavía hay áreas donde el enfoque de género, si acaso, debiese fortalecerse y el sistema administrativo hacerse más claro.

Por otro lado, el nivel bajo registra 7 hombres (12,50%) y 2 mujeres (3,57%). Estos resultados muestran que un mayor porcentaje de hombres percibe un bajo nivel de incorporación del enfoque de género en la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dentro de la institución. La presencia de hombres en el nivel bajo indica que existe un grupo del personal que percibe un menor nivel de incorporación del enfoque de género en la aplicación de la normativa. Aunque esta diferencia no permite establecer las causas que la originan, evidencia la importancia de continuar fortaleciendo las acciones institucionales que promuevan la comprensión y aplicación del enfoque de género entre todo el personal administrativo.

Con base en estos hallazgos, concluimos que la dimensión de Enfoque de Género en la aplicación en la Unidad de Negocios CNEL EP - Bolívar (Agencia Guaranda) se encuentra principalmente en un nivel alto, especialmente desde la perspectiva de las mujeres. Esto indica que los esfuerzos por implementar la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta están siendo visibles y valorados positivamente por las trabajadoras y es un factor protector y un mitigador clave contra los riesgos psicosociales tradicionales. Sin embargo, el porcentaje de personal en niveles bajos y moderados destaca la importancia de universalizar la capacitación sobre equidad laboral para involucrar activamente a todo el personal administrativo.

Finalmente, estos hallazgos evidencian avances en la incorporación del enfoque de género dentro de la gestión institucional, aunque aún existen oportunidades para fortalecer su aplicación

de manera uniforme entre todo el personal administrativo.

### 4.2.3. Análisis General

El análisis exhaustivo de los resultados nos permitió identificar el comportamiento de los riesgos psicosociales con un enfoque de género y su relación con la aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta en el personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, Agencia Guaranda.

En cuanto al análisis descriptivo, las Demandas Cognitivas, el Control, el Apoyo Organizacional y las Recompensas fueron moderados, destacando el hecho de que, aunque el ambiente laboral es relativamente bueno para la institución, ciertos aspectos del entorno laboral podrían mejorarse para reducir el riesgo de problemas psicosociales y mejorar las condiciones laborales del personal. Para la Ley Orgánica para promover la Economía Violeta, el Conocimiento de la Ley, el Impacto Percibido y el Enfoque de Género en la Aplicación estuvieron en el nivel más alto, y el Cumplimiento Normativo fue moderado, por lo que vemos un buen progreso en la implementación de las regulaciones, aunque aún hay áreas para que la institución mejore su aplicación institucional.

En cuanto al análisis inferencial, las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk mostraron que la mayoría de las dimensiones no tenían una distribución normal ($p < 0.05$), por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para comparar las hipótesis de investigación.

Las correlaciones entre los riesgos psicosociales y la aplicación de la Ley Orgánica para promover la Economía Violeta fueron significativas y se encontró que la correlación era positiva. También se mostraron las correlaciones entre Recompensas y Cumplimiento Normativo ($r = 0.492$; $p < 0.001$), Demandas Cognitivas y Enfoque de Género en la Aplicación ($r = 0.446$; $p = 0.001$), Apoyo Organizacional con Cumplimiento Normativo ($r = 0.421$; $p = 0.001$) y Enfoque de

Género en la Aplicación ($r = 0.424$; $p = 0.001$). En este estudio se demostró que un mejor reconocimiento laboral, apoyo organizacional y demandas cognitivas, están asociados con una mejor percepción de la implementación de las regulaciones de igualdad de género.

En conjunto, los hallazgos pueden responder a la pregunta de investigación y lograr el objetivo principal del estudio: que los riesgos psicosociales con un enfoque de género pueden estar positivamente relacionados con la implementación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta en la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP - Agencia Guaranda. Se encontraron correlaciones, pero solo moderadas a pequeñas y todas fueron estadísticamente significativas, lo que sugiere que las condiciones psicosociales de trabajo son un factor importante para permitir la implementación efectiva de las regulaciones y tener entornos laborales más equitativos, inclusivos y saludables.

## 4.3. Pruebas de normalidad

***Tabla 2*** *Pruebas de normalidad*

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Demandas Cognitivas | ,389 | 56 | ,000 | ,699 | 56 | ,000 |
| Control | ,346 | 56 | ,000 | ,732 | 56 | ,000 |
| Recompensas | ,318 | 56 | ,000 | ,775 | 56 | ,000 |
| Cumplimiento Normativo | ,091 | 56 | ,200* | ,959 | 56 | ,052 |
| Conocimiento de la ley | ,220 | 56 | ,000 | ,844 | 56 | ,000 |
| Apoyo Organizacional | ,449 | 56 | ,000 | ,601 | 56 | ,000 |
| Enfoque de género en la aplicación | ,240 | 56 | ,000 | ,837 | 56 | ,000 |
| Impacto percibido | ,204 | 56 | ,000 | ,879 | 56 | ,000 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Para encontrar la estadística más adecuada para evaluar la relación entre las variables del estudio, se aplicaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk a las dimensiones correspondientes a las variables Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género y Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta.

Como se muestra en la Tabla 5, las dimensiones Demandas Cognitivas, Control, Recompensas, Conocimiento de la Ley, Apoyo Organizacional, Enfoque de Género en la Aplicación e Impacto Percibido tienen una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) en ambas pruebas, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis de normalidad para estas dimensiones.

Por otro lado, la dimensión Cumplimiento Normativo fue de 0.200 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov y de 0.052 en la prueba de Shapiro-Wilk y es mayor que su nivel de significancia de 0.05. Esto indica que esta dimensión está en el rango de normalidad.

Sin embargo, dado que muchas de las dimensiones no se consideraron normales y los datos se recopilaron mediante un cuestionario de escala Likert, se concluyó que la herramienta estadística más apropiada para analizar la relación entre las variables era el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que es una prueba no paramétrica adecuada para este tipo de información.

Así que analizamos la relación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una significancia de $\alpha = 0.05$.

## 4.4. Análisis de correlación

***Tabla 3*** *Correlación entre dimensiones de las variables*

| Correlaciones | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Conocimiento_de_la_ley | Cumplimiento_Normativo | Impacto_percibido | Enfoque_de_género_en_la_aplicación |
| Rho de Spearman | Demandas_Cognitivas | Coeficiente de correlación | ,287* | ,412** | ,402** | ,446** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,032 | 0,002 | 0,002 | 0,001 |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Control | Coeficiente de correlación | | ,277* | ,323* | ,289* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,039 | 0,015 | 0,031 |
| | | N | | 56 | 56 | 56 |
| | Apoyo_Organizacional | Coeficiente de correlación | ,368** | ,421** | ,367** | ,424** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,005 | 0,001 | 0,005 | 0,001 |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Recompensas | Coeficiente de correlación | | ,492** | ,345** | ,315* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0 | 0,009 | 0,018 |
| | | N | | 56 | 56 | 56 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). | | | | | | |
| *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). | | | | | | |

**Interpretación**

La Tabla 6 muestra la matriz de correlación de Spearman entre las dimensiones de la variable Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género (Demandas Cognitivas, Control, Apoyo Organizacional y Recompensas) y las dimensiones de la variable Aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta (Conocimiento de la Ley, Cumplimiento Normativo, Impacto Percibido y Enfoque de Género en la Aplicación) a partir de las respuestas de 56 empleados administrativos de la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP – Agencia Guaranda.

En general, encontramos correlaciones muy positivas y estadísticamente significativas entre las dimensiones analizadas con coeficientes de 0.277 a 0.492. Estos valores indican que existen asociaciones de magnitud baja a moderada, lo que significa que en la población estudiada las puntuaciones son más altas en las dimensiones de riesgos psicosociales y más bajas en las dimensiones de la Ley Orgánica para promover la Economía Violeta.

En las demandas cognitivas se encontraron correlaciones positivas y significativas con todas las dimensiones de la aplicación de la ley, con Enfoque de Género en la Aplicación ($rs = 0.446$; $p = 0.001$), Cumplimiento Normativo ($rs = 0.412$; $p = 0.002$), Impacto Percibido ($rs = 0.402$; $p = 0.002$) y Conocimiento de la Ley ($rs = 0.287$; $p = 0.032$). Estos hallazgos indican que estas dimensiones están asociadas con el comportamiento dentro de nuestra muestra.

En la dimensión de Control, se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas con Cumplimiento Normativo ($rs = 0.277$; $p = 0.039$), Impacto Percibido ($rs = 0.323$; $p = 0.015$) y Enfoque de Género en la Aplicación ($rs = 0.289$; $p = 0.031$). Aunque los coeficientes son pequeños, son significativos y sugieren que estas dimensiones tienden a ser diferentes entre sí en la muestra.

La dimensión de Apoyo Organizacional mostró asociaciones fuertes y significativas con todos los aspectos de la aplicación de la ley: Conocimiento de la Ley ($rs = 0.368$; $p = 0.005$), Cumplimiento Normativo ($rs = 0.421$; $p = 0.001$), Impacto Percibido ($rs = 0.367$; $p = 0.005$) y Enfoque de Género en la Aplicación ($rs = 0.424$; $p = 0.001$). Tales resultados sugieren que niveles más altos de apoyo organizacional están asociados con una mejor percepción de la aplicación de las normativas en la institución.

Finalmente, la dimensión de Recompensas tiene la correlación de mayor magnitud de toda la matriz con Cumplimiento Normativo ($rs = 0.492$; $p < 0.001$) y correlaciones positivas con Impacto Percibido ($rs = 0.345$; $p = 0.009$) y Enfoque de Género en la Aplicación ($rs = 0.315$; $p = 0.018$). Estas correlaciones indican que las dimensiones están en buenas relaciones dentro del contexto organizacional evaluado.

En general, los resultados basados en el coeficiente de Spearman demuestran que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones de riesgos psicosociales con enfoque de género y las dimensiones relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta en el personal administrativo de la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP – Agencia Guaranda. Por lo tanto, los hallazgos abordan el objetivo general de la investigación al mostrar que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables en la población estudiada.

## 4.5. Discusión

La presente investigación titulada “Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género y la Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, año 2025” permitió analizar la relación existente entre los factores psicosociales presentes en el entorno laboral y la percepción de los trabajadores respecto a la aplicación de políticas orientadas a la igualdad de género. Los resultados obtenidos fueron interpretados mediante una fundamentación teórica, científica y normativa, considerando que las condiciones laborales influyen en la experiencia de los colaboradores dentro de las organizaciones. De manera general, los riesgos psicosociales evaluados mediante las dimensiones de demandas cognitivas, control, apoyo organizacional y recompensas laborales presentaron niveles moderados, mientras que la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta evidenció niveles moderados y altos en sus dimensiones relacionadas con conocimiento, cumplimiento normativo, impacto percibido y enfoque de género.

En relación con la dimensión de demandas cognitivas, los resultados reflejaron un nivel moderado, evidenciando que los colaboradores perciben la presencia de exigencias relacionadas con la carga mental, concentración, presión de tiempo y ritmo de trabajo. Estos resultados guardan relación con lo establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2021), quien señala que los riesgos psicosociales corresponden a condiciones derivadas de la organización del trabajo que pueden afectar la salud física, psicológica y social de los trabajadores cuando no se desarrollan estrategias adecuadas de prevención. En el contexto de CNEL EP, este nivel moderado indica que las exigencias laborales se encuentran presentes, aunque no representan actualmente un nivel crítico; sin embargo, requieren seguimiento institucional para evitar que evolucionen hacia escenarios de mayor riesgo.

Desde la perspectiva de género, los resultados obtenidos coinciden con los planteamientos de Soler y Meseguer (2025), quienes destacan la importancia de incorporar este enfoque dentro de la evaluación de riesgos psicosociales, debido a que las condiciones laborales pueden ser experimentadas de manera diferente por hombres y mujeres. En este sentido, la investigación identificó diferencias perceptuales en determinadas dimensiones laborales, lo cual permite reconocer la necesidad de continuar fortaleciendo acciones preventivas con enfoque inclusivo. No obstante, debido al alcance descriptivo-correlacional del estudio, los resultados no permiten establecer una relación causal entre género y demandas cognitivas, sino únicamente identificar asociaciones y diferencias en la percepción de los trabajadores.

Respecto a la dimensión de control laboral, los resultados evidenciaron un nivel moderado, indicando que los trabajadores cuentan con cierto grado de autonomía para desarrollar sus actividades, aunque existen aspectos relacionados con la toma de decisiones, participación y organización del trabajo que pueden fortalecerse. Estos resultados se relacionan con el Modelo Demanda-Control propuesto por Karasek (1979), quien establece que el estrés laboral depende del equilibrio entre las demandas del puesto y el nivel de control que poseen los trabajadores sobre sus actividades. Por ello, cuando existe mayor autonomía y capacidad de decisión, los colaboradores pueden responder de mejor manera a las exigencias laborales.

Asimismo, los resultados obtenidos coinciden con Patlán Pérez (2022), quien manifiesta que la disminución del control sobre el trabajo puede incrementar la presencia de estrés ocupacional y afectar el bienestar psicológico de los trabajadores. En CNEL EP, el nivel moderado encontrado evidencia que existe una percepción favorable parcial sobre la autonomía laboral, pero también muestra oportunidades de mejora relacionadas con la participación del personal en

procesos internos, comunicación organizacional y fortalecimiento de espacios donde los colaboradores puedan expresar propuestas y tomar decisiones vinculadas con sus funciones.

En cuanto a la dimensión de apoyo organizacional, los resultados reflejaron una percepción positiva por parte de los colaboradores, ubicándose en un nivel moderado favorable. Esto demuestra que los trabajadores reconocen la existencia de apoyo institucional, cooperación entre compañeros y comunicación con sus superiores. Estos hallazgos se relacionan con los planteamientos de Eisenberger y Rojas (2007) y Espinoza (2023), quienes sostienen que la percepción de respaldo organizacional influye positivamente en el compromiso laboral, satisfacción y bienestar psicológico de los empleados.

Desde el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), los recursos organizacionales funcionan como elementos protectores frente a las exigencias laborales, debido a que permiten disminuir los efectos negativos asociados al estrés y fortalecer la motivación del trabajador. En este sentido, el apoyo organizacional identificado en CNEL EP constituye un recurso importante para favorecer un ambiente laboral saludable. La existencia de relaciones laborales basadas en cooperación, comunicación y acompañamiento institucional contribuye a reducir la percepción de riesgo psicosocial y fortalece el sentido de pertenencia hacia la organización.

En relación con las recompensas laborales, los resultados mostraron un nivel moderado, lo que evidencia que los trabajadores perciben la existencia de reconocimiento, estabilidad y beneficios laborales, aunque consideran necesario continuar fortaleciendo estos elementos. Estos resultados se relacionan con Navarrete et al. (2025), quienes señalan que las recompensas laborales representan factores fundamentales para incrementar la satisfacción, motivación y compromiso organizacional. Desde la perspectiva del Modelo JD-R, las recompensas constituyen recursos

laborales que permiten compensar las demandas del trabajo y disminuir el desgaste psicológico generado por las actividades laborales.

Respecto a la segunda variable relacionada con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, los resultados evidenciaron niveles moderados y altos en las dimensiones evaluadas. En cuanto al conocimiento de la normativa, se identificó que una parte importante de los participantes reconoce la existencia de esta ley y su finalidad orientada a promover igualdad de oportunidades laborales. Estos resultados coinciden con Chiriboga (2023), quien sostiene que la implementación efectiva de políticas de igualdad requiere no solamente la existencia de normas legales, sino también el conocimiento de los derechos, mecanismos de protección y herramientas institucionales disponibles para los trabajadores.

En relación con la dimensión de cumplimiento normativo de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, los resultados reflejaron una percepción favorable por parte de los colaboradores, evidenciando que existe reconocimiento sobre las acciones institucionales orientadas a promover condiciones laborales más equitativas. Sin embargo, el predominio de niveles moderados indica que aún existen oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la difusión de políticas internas, seguimiento de medidas de igualdad y consolidación de mecanismos institucionales que garanticen su aplicación permanente. Estos resultados se relacionan con lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), la cual establece la importancia de generar espacios laborales libres de discriminación y promover la igualdad de oportunidades dentro de las instituciones públicas y privadas.

En cuanto al impacto percibido de la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, los resultados alcanzaron niveles altos, lo que evidencia que los trabajadores consideran que la implementación de estas medidas genera efectos positivos dentro de la

organización. Esta percepción coincide con los planteamientos de Brito y Martínez (2021), CEPAL (2021) y ONU Mujeres (2021), quienes señalan que las políticas con enfoque de género contribuyen al cierre de brechas laborales mediante la promoción de igualdad salarial, acceso a oportunidades de desarrollo profesional, participación equitativa y construcción de ambientes laborales inclusivos. En este sentido, los resultados obtenidos en CNEL EP reflejan una valoración positiva respecto al avance institucional en materia de igualdad y equidad laboral.

De manera similar, la dimensión relacionada con el enfoque de género en la aplicación de la normativa presentó niveles altos, evidenciando que los colaboradores perciben la existencia de acciones institucionales orientadas hacia la inclusión y la igualdad de oportunidades. Estos resultados permiten interpretar que la aplicación de la Economía Violeta no solamente se relaciona con el cumplimiento de una disposición legal, sino también con la transformación de prácticas organizacionales que favorecen ambientes laborales más justos. Sin embargo, mantener estos avances requiere procesos permanentes de capacitación, sensibilización y evaluación para garantizar que las políticas de igualdad formen parte de la cultura institucional.

Los resultados obtenidos también pueden analizarse desde las teorías de género propuestas por Joan Scott, Simone de Beauvoir y Kimberlé Crenshaw. Desde la perspectiva de Scott, las desigualdades de género responden a construcciones sociales e institucionales que influyen en la distribución de oportunidades y roles dentro de diferentes contextos, incluido el laboral. Por su parte, Beauvoir sostiene que la subordinación de las mujeres no corresponde a una condición natural, sino a estructuras históricas y sociales que pueden modificarse mediante procesos de transformación cultural e institucional. En este sentido, la aplicación de políticas como la Economía Violeta representa una estrategia orientada a reducir desigualdades presentes en los espacios de trabajo.

Asimismo, los aportes de Crenshaw (1989) permiten comprender que las experiencias laborales deben analizarse considerando la interacción de diferentes factores que pueden generar condiciones particulares de vulnerabilidad. Desde esta perspectiva, el enfoque de género aplicado a los riesgos psicosociales permite reconocer que las condiciones laborales no afectan a todos los trabajadores de la misma manera, por lo que las organizaciones deben implementar estrategias inclusivas que consideren las diferentes realidades del personal. En CNEL EP, estos resultados evidencian la importancia de continuar fortaleciendo políticas institucionales que integren prevención de riesgos psicosociales e igualdad de género.

En relación con el objetivo específico orientado a determinar la relación entre los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se aplicó la correlación de Spearman, cuyos resultados evidenciaron asociaciones positivas y estadísticamente significativas entre las dimensiones analizadas. Los valores de significancia obtenidos fueron inferiores a 0,05, indicando que existe una relación significativa entre la percepción de los factores psicosociales y la percepción sobre la aplicación de políticas relacionadas con igualdad de género dentro de la institución. No obstante, debido al carácter correlacional del estudio, estos resultados muestran asociación entre variables, mas no una relación causal.

En la dimensión de demandas cognitivas, se identificaron relaciones significativas con el conocimiento de la ley (rho=0,287; p=0,032), cumplimiento normativo (rho=0,412; p=0,002), impacto percibido (rho=0,402; p=0,002) y enfoque de género en la aplicación (rho=0,446; p=0,001). Estos resultados evidencian que la percepción sobre las exigencias cognitivas del trabajo presenta relación con la forma en que los colaboradores valoran la implementación de políticas de igualdad dentro de la organización. Aunque la intensidad de estas correlaciones se encuentra entre

baja y moderada, los resultados sugieren que las condiciones organizacionales vinculadas con la distribución del trabajo, presión laboral y percepción de equidad pueden estar relacionadas con la manera en que los trabajadores interpretan las acciones institucionales de género.

Respecto a la dimensión de control laboral, los resultados mostraron relaciones significativas con el conocimiento de la ley (rho=0,277; p=0,039), cumplimiento normativo (rho=0,323; p=0,015) e impacto percibido (rho=0,289; p=0,031). Estos hallazgos indican que la percepción sobre la existencia de políticas de igualdad se encuentra relacionada con aspectos como autonomía, participación y capacidad de decisión dentro del trabajo. Estos resultados guardan relación con el Modelo Demanda-Control de Karasek (1979), debido a que un mayor nivel de control sobre las actividades laborales permite que los trabajadores enfrenten de mejor manera las exigencias del entorno organizacional y desarrollen una percepción más favorable sobre sus condiciones laborales.

En cuanto a la dimensión de apoyo organizacional, los resultados evidenciaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas con todas las dimensiones relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta: conocimiento de la ley (rho=0,368; p=0,005), cumplimiento normativo (rho=0,421; p=0,001), impacto percibido (rho=0,367; p=0,005) y enfoque de género en la aplicación (rho=0,424; p=0,001). Estos resultados reflejan que una percepción favorable sobre el respaldo institucional, la comunicación y la cooperación dentro del entorno laboral se relaciona con una valoración positiva respecto a las acciones orientadas hacia la igualdad de género. Desde el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), estos hallazgos adquieren relevancia debido a que el apoyo organizacional constituye un recurso que permite reducir los efectos negativos de las demandas laborales y fortalecer el bienestar de los colaboradores.

La relación encontrada entre apoyo organizacional y la aplicación de la Economía Violeta evidencia que las prácticas institucionales relacionadas con la inclusión, comunicación y acompañamiento pueden favorecer una percepción más positiva sobre las políticas de igualdad. En este sentido, cuando los trabajadores perciben que la organización proporciona respaldo y condiciones adecuadas para desarrollar sus actividades, aumenta la posibilidad de que valoren favorablemente las acciones institucionales vinculadas con equidad y género. Por ello, fortalecer los canales de comunicación interna y mantener espacios de participación laboral representa una estrategia importante para consolidar ambientes organizacionales saludables e inclusivos.

Respecto a la dimensión de recompensas laborales, se identificaron las correlaciones más representativas del estudio, principalmente con el conocimiento de la ley (rho=0,492; p<0,001), seguido del cumplimiento normativo (rho=0,345; p=0,009) y el impacto percibido (rho=0,315; p=0,018). Estos resultados indican que existe una relación entre la percepción sobre reconocimiento, compensaciones y beneficios laborales con el conocimiento y valoración de las políticas orientadas a la igualdad de género. En concordancia con Navarrete et al. (2025), las recompensas laborales representan elementos fundamentales para incrementar la satisfacción, motivación y compromiso organizacional, debido a que permiten que los trabajadores perciban reconocimiento por sus aportes dentro de la institución.

Los resultados obtenidos en la dimensión de recompensas laborales también pueden interpretarse desde el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), donde los beneficios, reconocimiento y estabilidad laboral son considerados recursos que ayudan a disminuir el desgaste generado por las exigencias del trabajo. En este sentido, una adecuada gestión de las recompensas puede contribuir no solamente al bienestar individual de los colaboradores, sino también al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la equidad y el reconocimiento. Para

CNEL EP, estos hallazgos representan una oportunidad para continuar desarrollando estrategias que garanticen criterios transparentes de reconocimiento y promoción laboral.

De manera general, los resultados de correlación obtenidos mediante el coeficiente de Spearman permiten establecer que existe una relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Unidad de Negocios Bolívar de CNEL EP. Sin embargo, debido a que los coeficientes obtenidos presentan intensidades bajas y moderadas, se interpreta que ambas variables se encuentran relacionadas, pero la aplicación de la normativa no constituye el único factor que influye en la percepción de los riesgos psicosociales. Otros elementos como la organización del trabajo, clima laboral, características individuales y condiciones propias de cada puesto también pueden intervenir en la experiencia laboral de los colaboradores.

En función de los resultados obtenidos, se evidencia que el cumplimiento del objetivo general de la investigación fue alcanzado, debido a que se determinó la relación existente entre los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dentro de CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar. Los hallazgos muestran que la institución presenta condiciones favorables en cuanto a percepción de igualdad y aplicación normativa; sin embargo, persisten aspectos que requieren fortalecimiento, principalmente relacionados con la autonomía laboral, reconocimiento institucional, capacitación continua y consolidación de políticas internas con enfoque de género.

Finalmente, la investigación demuestra la importancia de abordar los riesgos psicosociales desde una perspectiva integral, donde las condiciones laborales y las políticas de igualdad sean analizadas de manera conjunta. La incorporación del enfoque de género permite identificar que el bienestar laboral no depende únicamente de factores individuales, sino también de las prácticas

organizacionales y estructuras institucionales existentes. Por ello, fortalecer las estrategias preventivas, promover espacios laborales inclusivos y garantizar la aplicación efectiva de la Economía Violeta contribuirá al desarrollo de un entorno de trabajo más equitativo, saludable y sostenible para los colaboradores de CNEL EP.

## CONCLUSIONES

Una vez completada la investigación sobre riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, año 2025, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primero, en términos de diagnóstico de los riesgos psicosociales actuales con un enfoque de género en CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, identificamos que las demandas cognitivas, el control, el apoyo organizacional y las recompensas laborales son de niveles moderados, lo que indica que el personal está cómodo con las condiciones laborales; sin embargo, hay algunas áreas que necesitan más mejora. Desde una perspectiva de género, las demandas cognitivas son más vulnerables para las mujeres, ya que el 21.43% de las mujeres y el 5.36% de los hombres están más en riesgo de problemas de concentración, complejidad de tareas y presiones laborales. En cuanto a las recompensas, el 12.50% de mujeres y hombres estaban en un nivel bajo, lo que significa que perciben que no hay suficiente reconocimiento, beneficios y compensación laboral. Esto resulta en nuestra conclusión de que, aunque los riesgos psicosociales no alcanzan niveles críticos, parece haber factores organizacionales que deben abordarse con acciones preventivas orientadas al género.

Segundo, el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta dentro de CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar se encontró que era bueno con el personal administrativo. Solo el 55.36% de los participantes conocían las leyes y el 35.71% eran mujeres. En cuanto al cumplimiento normativo, el nivel moderado fue del 44.64% seguido por el nivel alto del 39.29%, y los trabajadores se dan cuenta de que los avances institucionales en igualdad han hecho el trabajo realizado y que aún hay espacio para mejorar en la aplicación y el

monitoreo. El valor del impacto (55.35%) y el enfoque de género (48.21%) también pueden mostrarse como positivos, por lo que concluimos que la institución ha hecho grandes avances en la integración de la igualdad y la equidad laboral, pero aún necesitamos trabajar en la difusión, capacitación e implementación completa de la regulación.

Tercero, para encontrar la relación de los riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta con el análisis de correlación de Rho de Spearman, pudimos encontrar que las dimensiones estudiadas están en relaciones positivas y estadísticamente significativas (la significancia de las correlaciones fue $< 0.05$). La dimensión de recompensas laborales fue la más asociada con el conocimiento de la ley ($rho=0.492$; $p<0.001$), indicando que el reconocimiento, la compensación y los beneficios laborales están relacionados con una mayor percepción de las regulaciones de igualdad. El apoyo organizacional también se asoció con el cumplimiento normativo ($rho=0.421$; $p=0.001$) y el enfoque de género en la aplicación ($rho=0.424$; $p=0.001$), lo cual es un factor protector del ambiente laboral. Por lo tanto, estos hallazgos sugieren que buenas condiciones organizacionales permiten que se implemente una política de igualdad y se eviten riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Cuarto, en general, la investigación logró el objetivo general ya que estableció la relación entre los riesgos psicosociales con enfoque de género y la implementación de la Ley Orgánica para Promover la Economía Violeta en CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar. Los datos muestran que la institución tiene condiciones laborales moderadas y una perspectiva general favorable para la implementación de las regulaciones, pero aún hay aspectos que necesitan mejorar en cuanto a la autonomía laboral, el reconocimiento de la institución, las demandas cognitivas y la construcción de una cultura organizacional de igualdad de oportunidades. Por lo tanto, la prevención de riesgos

psicosociales y el desarrollo de políticas de género deben ser complementarios para mejorar las condiciones laborales y entornos organizacionales más equitativos.

## RECOMENDACIONES

Basado en los resultados, recomendamos una serie de acciones para minimizar los riesgos psicosociales e Impulsar la equidad de género para el personal administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP - Unidad de Negocios Bolívar, para mejorar las condiciones laborales y el éxito a largo plazo de las leyes.

Primero: En función de los resultados obtenidos sobre los riesgos psicosociales, se recomienda a CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar fortalecer programas preventivos orientados a la gestión de demandas cognitivas, especialmente considerando la mayor proporción de trabajadoras ubicadas en niveles altos de exigencia mental. Para ello, se sugiere implementar estrategias de distribución equilibrada de cargas laborales, pausas activas, planificación adecuada de actividades y mecanismos de seguimiento que permitan identificar oportunamente factores de sobrecarga laboral. Además, se recomienda fortalecer los sistemas de reconocimiento institucional para mejorar la percepción relacionada con las recompensas laborales.

Segundo: Debido a que, aunque existe un nivel favorable de conocimiento y percepción sobre la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, todavía existe personal con niveles moderados y bajos de conocimiento, se recomienda desarrollar procesos permanentes de capacitación, socialización y sensibilización sobre la normativa. Estas acciones deben dirigirse a todo el personal, con el propósito de fortalecer el conocimiento sobre igualdad de oportunidades, prevención de discriminación, derechos laborales y mecanismos institucionales de aplicación del enfoque de género.

Tercero: Considerando la relación significativa encontrada entre los riesgos psicosociales y la aplicación de la Ley Violeta, se recomienda fortalecer los recursos organizacionales mediante estrategias enfocadas en mejorar el apoyo institucional, la comunicación interna, la

participación del personal y el reconocimiento laboral. Estas acciones permitirán consolidar factores protectores frente a los riesgos psicosociales y favorecerán una aplicación más efectiva de las políticas de igualdad dentro de la institución.

Cuarto: Se recomienda implementar un sistema de seguimiento y evaluación periódica de los factores psicosociales y de las acciones relacionadas con la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, mediante indicadores institucionales que permitan medir avances en igualdad de género, bienestar laboral, satisfacción del personal y cumplimiento normativo. De esta manera, CNEL EP podrá fortalecer una cultura organizacional inclusiva, preventiva y orientada al desarrollo sostenible del talento humano.

**REFERENCIAS**

Aini, R. N., Kesuma, M. R., Ariswati, L. D., S., M. H., Widaryo, C. M., & Irianto, E. D. O. (2025). Time Pressure's Impact on Jam Koma and Academic Stress in Undergraduate Students. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(2), 2177-2185. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.824Baethge, A., Müller, A., & Rigotti, T. (2023). Dashed hopes? The role of time pressure and concentration requirements in the daily workflow and mental fatigue. Journal of Occupational Health Psychology, 28(4), 215-230. https://doi.org/10.1037/ocp0000352

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial N.º 234. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de las mujeres?* BID. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_%C2%BFC%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_las_mujeres_es.pdf

Brito, S., y Martínez, M. (2021). Economía Violeta: Fundamentos teóricos para la equidad de género en la administración pública y privada. *Revista de Gestión y Política Laboral*, *14*(2), 45-62.

Cantero-Sánchez, M. (2023). Aportaciones de Kimberlé Crenshaw a la noción de interseccionalidad: mecanismos de invisibilización y reivindicación. Lectora: revista de dones i textualitat, (29), 137-151. https://doi.org/10.1344/Lectora2023.29.8

Castiblanco Rátiva, A. N., & Pineda Gómez, L. V. (2022). *Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica. Una revisión de alcance* [Tesis doctoral, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

Castro Zúñiga, J. F. (2022). La propuesta de Simone de Beauvoir sobre la emancipación de la mujer (Disertación de grado). Facultad de Filosofía, Teología y Humanidades, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Cecchini, S., Holz, R. y Soto de la Rosa, H. (coords.). (2021). Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe (LC/TS.2021/55). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

Chiriboga, M. (2023). *Determinantes de la economía violeta en el campo laboral ecuatoriano, 2023*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *La autonomía económica de las mujeres en escenarios de recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad

Comisión Trinacional del Plan Trifinio. (2021). Política de Igualdad de Género del Plan Trifinio. San Salvador, El Salvador: CTPlan Trifinio.

de la Casa Quesada, S. (2021). Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 83–112.

Díaz Cabrera, D., & Hernández Fernaud, E. (2023). Psychosocial risks, work pace, and health consequences in the modern labor framework. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 39(1), 45-56. https://doi.org/10.5093/jwop2023a4

Espinoza Borja, A. S. (2023). Apoyo organizacional, satisfacción laboral y riesgo psicosocial en funcionarios policiales que laboran en la ciudad de Ibarra (Master's thesis). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.

Facultad de Educación UC. (2025). Conceptos claves sobre género: Guía universitaria de Chile. Subdirección de Género, Pontificia Universidad Católica de Chile.

GELCON. (2024, agosto). *Demandas de carga mental*. https://www.gelcon-gc.com/wp-content/uploads/2024/08/2.-Demandas-de-Carga-Mental.pdf

Giuzio, G. (2022). La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral. *Revista de la Facultad de Derecho*, e2022nesp1a16–e2022nesp1a16.

González Poma, R. A. (2011). Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en concordancia con el Código de Trabajo vigentes en el Ecuador (Trabajo de fin de carrera para la obtención del título de Abogada). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador

González Poma, R. A. (2011). Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en concordancia con el Código de Trabajo vigentes en el Ecuador (Trabajo de fin de carrera

para la obtención del título de Abogada). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

González Sigüenza, H. (2026). El techo de cristal y el suelo pegajoso. En A. M. Montalvo Pantoja, M. E. Izquierdo Alarcón, M. Calzada Romo, & J. V. Toledo Aranda (Coords.), *Formación para la igualdad* (Vol. 2, pp. 22–25). Editorial CCH Vallejo; Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación* (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., y Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VII (1, Edición Especial), 383-393. https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541

Icart, I. B. (2023). Desigualdades de género en el ámbito laboral. *Barataria: Revista Castellanomanchega de Ciencias Sociales*, (34), 91–107.

Jaramillo Mesías, G. N., & Salas Benavides, K. M. (2018). Promoción del Liderazgo del Género Femenino desde la Niñez (Trabajo de titulación de pregrado, Universidad San Francisco de Quito). Repositorio Digital USFQ.

Luceño Moreno, L., & Martín García, J. (2008). *DECORE: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales (Manual)*. TEA Ediciones.35

Machuca, L., Erazo, J., Padilla, S., Lojano, B., & Puetate, J. (2026). El desconocimiento de la ley y su impacto en el cumplimiento de normas. *Revista G-ner@ndo*, 7(1), 1856–1875.

Mark, G. (2023). Attention span: A groundbreaking way to restore balance, happiness and productivity. Harlequin.

Megino Fernández, D. (2023). La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización. Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales, (49), 115-154. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (s. f.). *Glosario de términos: Violencia contra las mujeres*. Cooperación Alemana (GIZ) / Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. MDT-2017-0052. Quito, Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2024, 19 de enero). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013: Instructivo para la aplicación y registro de los Planes de Igualdad en las empresas*. Quito, Ecuador.

Moya Núñez, C. L., Larzabal Fernandez, A., Shuguli Zambrano, C. N., Ramos Noboa, M. I., & Hong Hong, A. E. (2021). Caracterización de los riesgos psicosociales laborales en Tungurahua (Ecuador): una revisión. *Ecos de la Academia*, *7*(14), 119–129.

Muñoz Sánchez, Y., Castillo Pérez, I., & Zuno Silva, J. (2024). Método de investigación cuantitativo. Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún, 11(22), 174-175. https://doi.org/10.29057/escs.v11i22.12573

Navarrete, M., Mesías, A., Chávez, R., Núñez, F., & Puetate, J. (2025). *Cuadro de mando integral: una mirada práctica en la gestión del talento humano*. Grupo Editorial BLR.

Núñez, C. L. M., Fernandez, A. L., Zambrano, C. N. S., Noboa, M. I. R., & Hong, A. E. H. (2021). Caracterización de los riesgos psicosociales laborales en Tungurahua (Ecuador): Una revisión. *Revista Ecos de la Academia*, 7(14), 12–12.

ONU Mujeres. (2021). *Manual para la transversalización del enfoque de género en las políticas de talento humano*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications

Ordoñez-García, S. C., Merino-Velásquez, J., Luy-Navarrete, W. A., & Saltos-Atiencia, D. P. (2023). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019a). *Brecha salarial de género en América Latina y el Caribe: Un análisis de las desigualdades estructurales*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://wcms.ilo.org/es/resource/publication/brecha-salarial-de-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019b). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2026). El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción (1.ª ed.). Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo: Resumen ejecutivo*. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. Revista De Ciencias Sociales, XXX (1), 470-484.

Palma, A., Gerber, M. M., y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. Psykhe, 31(1), 1-18. https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383

Patlán Pérez, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Revista Médica Herediana, 33(1), 24-34. https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165

Pavajeau Hernández, J. J. (2021). EL RITMO DE TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO EN LA SALUD PSICOSOCIAL DE UN COLECTIVO DE EMPLEADOS MUNICIPALES. En Ciências da saúde: Políticas públicas, assistência e gestão 2 (pp. 67-78). Atena Editora. https://doi.org/10.22533/at.ed.6252110127

Quirola Guayaquil, Ecuador 2021. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 6(11), 49–71. https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0113

Real Academia Española. (s.f.). Sexismo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 27 de mayo de 2026, de https://dle.rae.es/sexismo

Reyes Reinoso, J. R., Aguirre Ullauri, M. D. C., Ordóñez Gavilánes, M. E., & Useche Aguirre, M. C. (2023). Docencia universitaria en el Ecuador: Desafíos desde el enfoque de género. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX (3), 236–248. https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40700

Ruiz Aguirre, E. I., Martínez de la Cruz, N. L., & Galindo González, R. M. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(5), 368-378. https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323

Soler-Sánchez, M. I., & Meseguer-de Pedro, M. (2025). La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 13(3).

Tamayo Ruiz, P. L. (2026). Factores estresores y desmotivacionales que afectan a los trabajadores de una empresa privada en Quito 2025 (Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología). Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Ecuador.

UGT. (2018). *Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, España.

Universidad Autónoma de Madrid. (2023). Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u otros. Vicerrectorado de Compromiso Social y Cultura: Unidad de Equidad Social.

Zapata, S., Cahuasqui, E., Navas, Y. (2025) GestiÛn estratÈgica del talento humano a travÈs de la administraciÛn de sueldos, salarios, compensaciones y perfiles por competenciasen equipo. Grupo Editorial BLR.

# ANEXOS

## Anexo 1

## Cronograma (Gantt)

| Actividad | Nov | Dic | Feb | Mar | Abr |
|---|---|---|---|---|---|
| Revisión bibliográfica | 1–20 | | 1–5 | | |
| Elaboración del marco teórico | 10–30 | 1–10 | | | |
| Diseño de instrumentos (encuesta, cuestionario) | 20–30 | 1–5 | | | |
| Validación de instrumentos | | 5–10 | | | |
| Aplicación de encuestas | | 10–19 | 1–10 | | |
| Aplicación del cuestionario | | 15–19 | 1–10 | | |
| Procesamiento de datos | | | 10–25 | 1–5 | |
| Análisis e interpretación de resultados | | | 20–28 | 1–10 | |
| Redacción del capítulo metodológico | | | | 10–25 | |
| Redacción de conclusiones y recomendaciones | | | | 20–30 | 1–5 |
| Revisión final y ajustes | | | | | 5–20 |
| Entrega final del documento | | | | | 20 |

## Anexo 2

## Presupuesto Ejecutado

| Rubros | Descripción | Costo estimado (USD) |
|---|---|---|
| Impresiones y copias | Borradores, capítulos, revisiones varias | 10,00 |
| Encuestas | Impresión o digitalización, logística | 10,00 |
| Material de oficina | Hojas, lapiceros, carpetas | 5,00 |
| Transporte para trabajo de campo | Visitas al CNEL EP Bolivar-Agencia de Guaranda | 10,00 |
| Internet y servicios digitales | Reuniones, envío de documentos, almacenamiento | 50,00 |
| Encuadernación de tesis | 2 ejemplares impresos | 30,00 |
| Asesoría y revisión | Correcciones, estilo, formato | 20,00 |
| USB para entrega digital | 1 unidad | 10,00 |
| Otros imprevistos | Gastos no previstos | 10,00 |
| **Total** | | 165 |

**Anexo 3**

**Ficha técnica**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (DECORE)**

| Aspecto | Descripción |
|---|---|
| **Nombre** | DECORE, Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. |
| **Autores** | Lourdes Luceño y Jesús Martín. |
| **Procedencia** | TEA Ediciones, S. A. |
| **Aplicación** | Individual o colectiva (principalmente colectiva). |
| **Ámbito de aplicación** | Población laboral a partir de los 16 años. |
| **Duración** | Aproximadamente entre 10 y 15 minutos. |
| **Finalidad** | Evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, en concreto: Control, Apoyo organizacional, Recompensas y Demandas cognitivas. |
| **Baremación** | Puntuaciones S y niveles de exposición al riesgo de las siguientes escalas e índices: Demandas Cognitivas, Control, Recompensas, Apoyo organizacional, Índice de Desequilibrio Demanda-Control (DDC), Índice de Desequilibrio Demanda-Recompensas (DDR) e Índice Global de Riesgo (IGR). Los baremos han sido elaborados a partir de una muestra de 614 trabajadores de diferentes sectores profesionales. |
| **Material** | Manual, hoja de respuestas y clave de acceso para la corrección (PIN). |

**Anexo 4**

**Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género en CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar**

| **INFORMACIÓN PERSONAL** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sexo:** | Femenino ☐ | Masculino ☐ | Prefiero no responder ☐ | **Fecha de encuesta:** | ____/ ____/ 2026 |
| **Edad:** | 18-25 años ☐ | 26-35 años ☐ | 36-45 años ☐ | 46-55 años ☐ | Más de 55 años ☐ |
| **Tiempo de servicio en la institución:** | Menos de 1 año ☐ | 1 a 5 años ☐ | 6 a 10 años ☐ | 11 a 15 años ☐ | Más de 15 años ☐ |
| **Área o departamento en el que laboral** | | | | | |
| **Tipo de contratación:** | Nombramiento | Contrato ocasional | Servicios profesionales | Otro | |
| Estimado/a colaborador/a:El presente instrumento de investigación tiene como finalidad recopilar información relacionada con los riesgos psicosociales con enfoque de género y el nivel de aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dentro de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar.La investigación se desarrolla con fines estrictamente académicos como parte de un estudio realizado en la Universidad Estatal de Bolívar.La información proporcionada será tratada de manera confidencial y anónima, garantizando la protección de los datos personales de los participantes. No existen respuestas correctas o incorrectas; por lo tanto, se solicita responder con sinceridad y objetividad. | | | | | |
| **INSTRUCCIONES** | | | | | |

A continuación, encontrará un total de 44 de afirmaciones relacionadas con las condiciones laborales y organizacionales presentes en su entorno de trabajo.
Seleccione la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación.
**Escala de valoración**
1 = Muy en desacuerdo
2 = En desacuerdo
3 = Indeciso/a
4 = De acuerdo
5 = Muy de acuerdo

| Variable | N° | Preguntas | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso/a | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Variable independiente: Riesgos Psicosociales con Enfoque de Género** | **Demandas Cognitivas** | | | | | | |
| | 1 | P1. Mi trabajo exige utilizar habilidades de alto nivel de especialización. | | | | | |
| | 2 | P7. Mi trabajo requiere un alto nivel de esfuerzo mental y de concentración. | | | | | |
| | 3 | P10. El trabajo que realizo requiere el uso conjunto de conocimientos. | | | | | |
| | 4 | P13. El trabajo que realizo requiere mucha cooperación con otras personas. | | | | | |
| | 5 | P21. Con el paso del tiempo mi trabajo se está haciendo cada vez más complicado. | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 6 | P28. Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo. | | | | | |
| | 7 | P29. Las consecuencias de mis errores son graves. | | | | | |
| | 8 | P35. Es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo. | | | | | |
| | 9 | P39. Una gran parte de mi trabajo lo hago en casa porque no tengo suficiente tiempo. | | | | | |
| | 10 | P41. Trabajo más horas de las debidas. | | | | | |
| | 11 | P44. Mi trabajo es exigente desde el punto de vista emocional. | | | | | |
| | **Control** | | | | | | |
| | 12 | P3. Puedo decidir el orden en el que realizo el trabajo. | | | | | |
| | 13 | P8. Normalmente no puedo hacer planes porque no sé de antemano qué días trabajo y cuáles no. | | | | | |
| | 14 | P11. No puedo tomarme las vacaciones ni los días libres cuando yo quiero. | | | | | |
| | 15 | P15. No dispongo de ninguna flexibilidad dentro de mi horario de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 16 | P17. En mi puesto de trabajo es habitual tener que correr para acabar todas las tareas. | | | | | |
| | 17 | P18. Yo establezco mi propio ritmo de trabajo. | | | | | |
| | 18 | P22. En caso de necesidad puedo fácilmente tomarme un descanso. | | | | | |
| | 19 | P25. Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo por un breve plazo de tiempo. | | | | | |
| | 20 | P31. Puedo interrumpir mi trabajo si es necesario. | | | | | |
| | 21 | P33. Dispongo de muy poca libertad para decidir el modo de hacer el trabajo. | | | | | |
| | **Apoyo Organizacional** | | | | | | |
| | 22 | P2. Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema. | | | | | |
| | 23 | P5. Mis compañeros de trabajo siempre están dispuestos a escuchar mis problemas. | | | | | |
| | 24 | P12. Las interacciones entre compañeros son muy escasas. | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 25 | P16. Sufro aislamiento social en mi trabajo. | | | | | |
| | 26 | P19. Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí. | | | | | |
| | 27 | P23. Con frecuencia los demás departamentos no prestan suficiente apoyo. | | | | | |
| | 28 | P26. Mis jefes me ayudan si tengo problemas con el trabajo. | | | | | |
| | 29 | P30. Mis jefes y compañeros muestran una actitud positiva hacia mi trabajo. | | | | | |
| | 30 | P34. Las relaciones con mis compañeros son buenas. | | | | | |
| | 31 | P37. Generalmente hay buenas relaciones en el lugar de trabajo. | | | | | |
| | 32 | P40. Mis jefes me ayudan si tengo problemas fuera del trabajo. | | | | | |
| | 33 | P42. En mi trabajo tengo fácil acceso a compañeros y superiores. | | | | | |
| | **Recompensas** | | | | | | |
| | 34 | P4. Considero que el dinero que recibo por realizar mi trabajo es adecuado. | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 35 | P6. Si trabajo más duro gano más dinero. | | | | | |
| | 36 | P9. Recibo beneficios adicionales unidos a mi productividad. | | | | | |
| | 37 | P14. Gano muy poco dinero a pesar de lo que me esfuerzo. | | | | | |
| | 38 | P20. Considero que mi salario es justo. | | | | | |
| | 39 | P24. Creo que la política salarial de mi compañía es adecuada. | | | | | |
| | 40 | P27. Las perspectivas futuras de aumentos de salario son buenas. | | | | | |
| | 41 | P32. Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos. | | | | | |
| | 42 | P36. Estoy satisfecho con mi salario. | | | | | |
| | 43 | P38. Los trabajadores disfrutamos de importantes paquetes de beneficios. | | | | | |
| | 44 | P43. Creo que tendré buenas condiciones de jubilación. | | | | | |

| Variable | N° | Preguntas | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso/a | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Variable Dependiente: Aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta** | | **Conocimiento de la Ley** | | | | | |
| | 1 | P1. Conoce la existencia de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. | | | | | |
| | | **Cumplimiento de la normativa** | | | | | |
| | 2 | P2. La organización impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | | | | | |
| | 3 | P5. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | |
| | 4 | P6. Las mujeres tienen las mismas oportunidades de participación y liderazgo. | | | | | |
| | | **Impacto percibido** | | | | | |
| | 8 | P3. Existe igualdad de trato entre el personal administrativo sin distinción de género. | | | | | |
| | 9 | P4. La organización previene situaciones de discriminación laboral. | | | | | |
| | | **Enfoque de género en la aplicación** | | | | | |
| | 10 | ¿Todas las personas en la organización pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios? | | | | | |

Agradezco sinceramente su valiosa participación y el tiempo brindado para responder el presente cuestionario. La información proporcionada contribuirá al desarrollo de mi trabajo de titulación y será utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos. Gracias por su colaboración y apoyo en esta investigación.

## Anexo 5

### Solicitud de aceptación para la aplicación del instrumento

**Guaranda, 06 de mayo de 2026**

**Ingeniero**
**Rolando Gaibor Guerrero**
Líder de Talento Humano
Unidad de Negocio Bolívar - CNEL EP

Presente. –

**Asunto**: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos de investigación al personal administrativo

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo. Yo, Karen Vaneza Purcachi Guerra, estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, me encuentro desarrollando mi trabajo de titulación denominado: **"Riesgos psicosociales con enfoque de género y la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar, año 2025".**

En este sentido, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación al personal administrativo de la institución, consistentes en **un test de riesgos psicosociales y un cuestionario sobre el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.** Su finalidad es recopilar información relevante para el análisis del tema propuesto.

La información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes.

Agradezco su atención y quedo atenta a su respuesta.

Atentamente,

Karen Purcachi.

**Karen Vaneza Purcachi Guerra**
C.I.: 0250112562

Teléfono: 0987195940

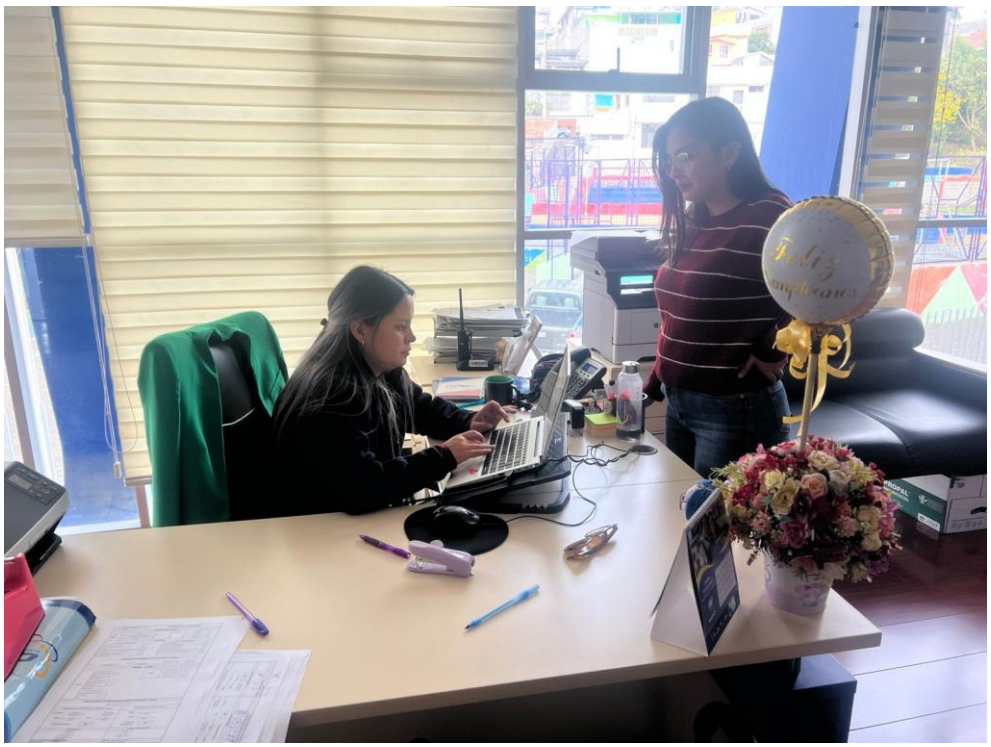
Correo electrónico: karen.purcachi@ueb.edu.ec

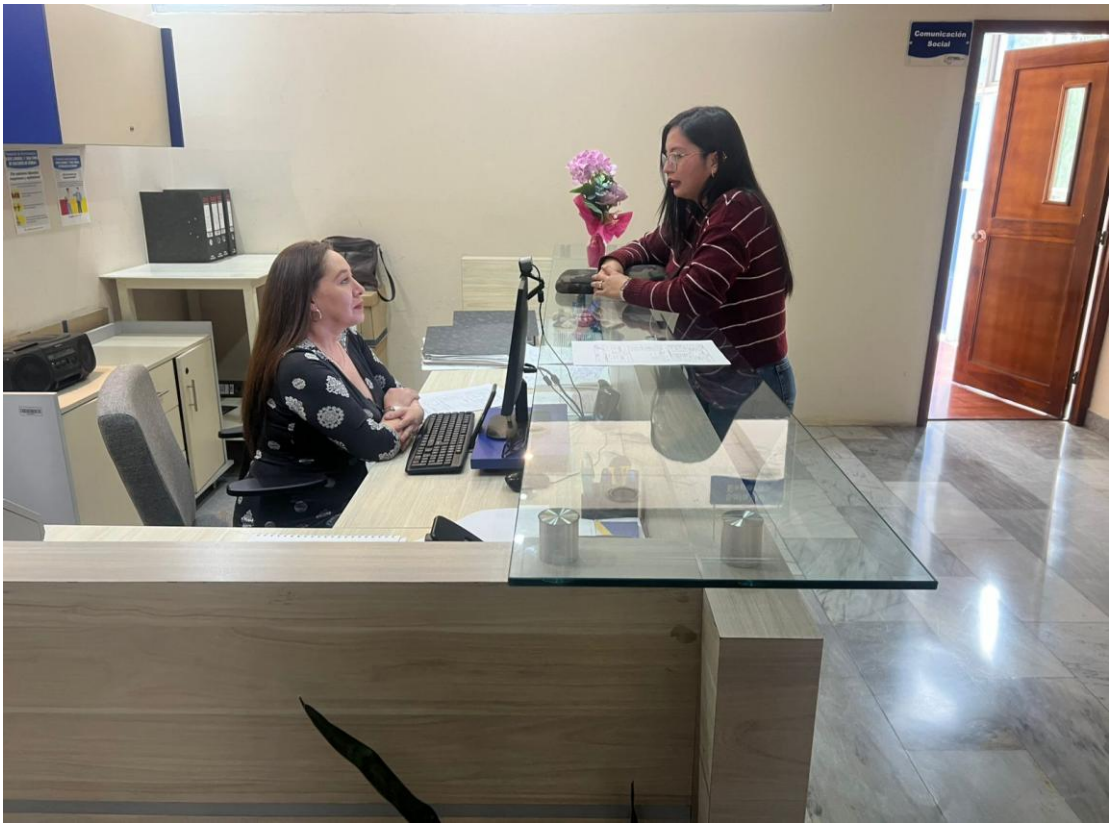
CNEL CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD
UN - BOLÍVAR
RECEPCIÓN
FECHA: -6-5-2026
16:00
RECIBIDO

**Anexo 6**

**Aplicación del instrumento (Cuestionario) al personal Administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP – Unidad de Negocio Bolívar-Agencia e Guaranda**

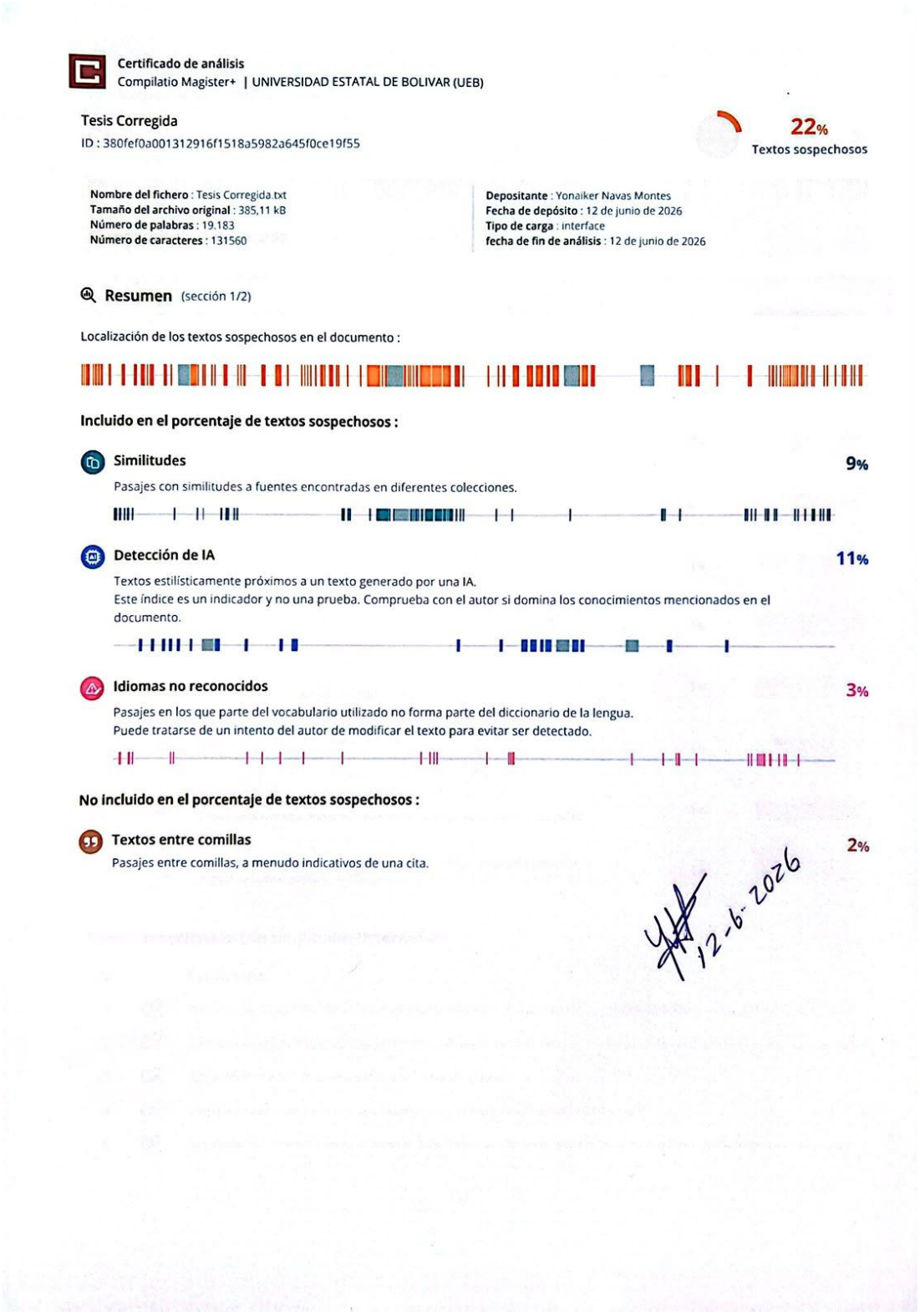





Comunicación
Social

## Anexo 7

### Certificado de análisis de similitud - Compilatio



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Tesis Corregida
ID : 380fef0a001312916f1518a5982a645f0ce19f55

22%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis Corregida.txt
Tamaño del archivo original : 385,11 kB
Número de palabras : 19.183
Número de caracteres : 131560

Depositante : Yonaiker Navas Montes
Fecha de depósito : 12 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 12 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 9%
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Detección de IA 11%
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Idiomas no reconocidos 3%
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 2%
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

12-6-2026

## Anexo 8

### Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

# LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Ley 0
Registro Oficial Suplemento 234 de 20-ene.-2023
Estado: Vigente

Asamblea Nacional

REPUBLICA DEL ECUADOR

DEL DIÁLOGO

Oficio No. PAN-SEJV-2023-009

Quito D.M, 18 de enero de 2023

Ingeniero
Hugo del Pozo Barrezueta
DIRECTOR DEL REGISTRO OFICIAL

En su Despacho.-

De mi consideración:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el Proyecto de LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA.

En sesión del 10 de enero de 2023, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial al referido Proyecto de Ley, presentada por el señor Guillermo Lasso Mendoza, Presidente Constitucional de la República, a fecha 16 de diciembre de 2022 mediante Oficio No. T.346-SGJ-22-0263.

Por lo expuesto, y tal como disponen los artículos 138 de la Constitución de la República del Ecuador y 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompaño el texto de la LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA, para que se sirva publicarlo en el Registro Oficial.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

DR. VIRGILIO SAQUICELA ESPINOZA
Presidente de la Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional

REPÚBLICA DEL ECUADOR

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, me permito CERTIFICAR que los días 28 de abril y 31 de mayo de 2022 la Asamblea Nacional discutió en primer debate el "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA" y, en segundo debate el día 22

de noviembre de 2022, siendo en esta última fecha finalmente aprobado.

Dicho Proyecto de Ley fue objetado parcialmente por el Presidente Constitucional de la República el 16 de diciembre de 2022. Finalmente, la Asamblea Nacional el día 10 de enero de 2023, de conformidad con lo señalado en el tercer inciso del artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el tercer inciso del artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, examinó y se pronunció sobre la objeción parcial al Proyecto de "LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA".

Quito D.M., 17 de enero de 2023.

ABG. ÁLVARO SALAZAR PAREDES
Secretario General.

REPÚBLICA DEL ECUADOR
EL PLENO

CONSIDERANDO

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe como deber primordial del Estado el "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.";

Que el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.";

Que el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizaron los impuestos directos y progresivos. La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables.";

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que el "trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.";

Que el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las mujeres embarazadas y entre otros, "recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad";

Que el literal a) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza el derecho a la "integridad física, psíquica, moral y sexual.";

Que el literal b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que se incluye como un derecho a la integridad personal el tener: "Una vida libre de

violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.";

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que: "El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.";

Que el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional "expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio";

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o actor de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte u las mujeres en el trabajo.";

Que dentro del régimen del buen vivir, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: "El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.";

Que el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prescribe: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.";

Que los numerales 1 y 2 del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen que: (i) "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad", (ii) "La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.";

Que el numeral 2 del artículo 6 del Protocolo de San Salvador, del cual Ecuador es parte, establece que: "Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.";

Que el artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "Cedaw", de la cual Ecuador es parte, define a la discriminación contra la mujer como: "toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra

esfera.";

Que el literal a) del artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará", establece que los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, a fin de que, entre otras, "fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.";

Que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, supone una hoja de ruta para alcanzar el derecho humano a la igualdad de género, siendo la agenda más ambiciosa sobre los derechos humanos de las mujeres;

Que dentro de la agenda de objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, dentro de varios de ellos, se establecen: Objetivos 5.-Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8.-Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos;

Que de acuerdo con el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (2019), refiere que: "333. [D] Ecuador, [D] refirió entre los principales problemas en el ámbito laboral, la brecha salarial en perjuicio de las mujeres, debilidad de mecanismos de control sobre las condiciones de trabajo para las mujeres en todos los sectores económicos, restricción a los permisos y licencias por periodo de maternidad, e interseccionalidad deformas de discriminación contra la mujer"(CIDH 2019, 163);

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005 , en su artículo 11 dispone a los Estados la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, los mismos derechos, entre ellos los mismos criterios de selección en cuestión de empleo, derecho a igual remuneración inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, de 6 de junio de 1951, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957 , dispone a los estados adoptantes garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor;

Que las letras a) y b) del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ecuador el 30 de julio de 1962, señala que: el término "discriminación" comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados;

Que el Convenio 156 sobre; "la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012 , hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las

personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan el derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.";

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la violencia y acoso en el lugar de trabajo, fue ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial en el año 2020, dispone que las formas de discriminación y desigualdad contra la mujer en lugares de trabajo constituyen una forma de agresión;

Que el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018 , define a la violencia de género contra las mujeres como: "Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado";

Que el número 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone como uno de los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres: 3. Laboral.-Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual. La negativa a contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo. El descrédito público por el trabajo realizado y el no acceso a igual remuneración por igual tarea o función. Así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el periodo de gestación y lactancia;

Que el artículo 28 ibídem, otorga como atribuciones adicionales al ente rector del trabajo entre otras la contenida en las letras a), b), d) y h) referentes a: "a) Diseñar la política pública de trabajo van enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, i) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres, h) Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidados entre mujeres y hombres.";

Que el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone como obligaciones del empleador: "(...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas públicas para identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador";

Que la "Economía Violeta", es una política pública impulsada por el Gobierno Nacional a través de Misión Mujer del Plan Toda Una Vida, que busca promover la activación económica y empoderamiento en derechos de las mujeres del país;

Que de acuerdo con las estadísticas levantadas por el Instituto Nacional de Estadísticas Censos del Ecuador en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de la ronda de Septiembre de 2020, son tres punto tres millones (3.300.000) de mujeres las que integran la Población Económicamente Activa (PEA) del país; de las cuales solo el 26,4% cuentan con un empleo pleno, 21,8% se encuentran en el subempleo, 8% se encuentran desempleadas, 14,8% gana menos que los hombres sin perjuicio de ejecutar trabajos de igual valor; y, 27% tienen menos acceso a un empleo adecuado que un hombre; ratificando la palpable existencia de brechas de género en el ámbito laboral, las cuales contribuyen al decrecimiento de la economía nacional y del efectivo goce de los derechos de la colectividad;

Que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Nota técnica: "impactos en el

mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe", uno de los grupos poblaciones que más han sido afectados por la crisis de la COVID-19 han sido las mujeres debido a que su pérdida de empleo se asocia a una mayor participación de las mismas en sectores económicos más afectados por la crisis, a las altas tasas de informalidad y la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar;

Que según el Global Gender Gap Report 2020 del Foro Económico Mundial, la brecha de salarios entre hombres y mujeres en el mundo ascienden al 40% en favor del sexo masculino; y, que según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador la brecha asciende al 14,8% para el año 2020, acentuando la precarización de la situación de las mujeres en lo que respecta a su percepción de ingresos frente a lo que perciben los hombres;

Que según el análisis de la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador las mujeres estudian, en promedio, 2.14 años más que el hombre para conseguir un empleo adecuado, lo que permite evidenciar que las mujeres usualmente se encuentran más preparadas que los hombres para ocupar determinados cargos, por una parte; y, por la otra, que no existen en nuestro ordenamiento jurídico mecanismos que permitan disminuir la ocurrencia de tales anomalías las cuales, además, generan un escenario de discriminación dentro de los lugares de trabajo pues implican la segregación horizontal de las mujeres, así como el desmedro y la subutilización de las capacidades de éstas sin que ello encuentre fundamentos objetivos distintos del género de los trabajadores;

Que según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en la Encuesta Nacional de Empleo. Desempleo y Subempleo de la ronda de septiembre de 2020, la tasa de empleo no remunerado fue de 16,9% para las mujeres y de 6.3% para los hombres. De acuerdo con el Informe de la Cuenta Satélite de trabajo no Remunerado de los Hogares 2016-2017, las mujeres realizan en promedio 31.0 horas a la semana de trabajo no remunerado del hogar mientras que los hombres trabajan en promedio 11.3 horas semanales;

Que teniendo en consideración que uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas; y, que el Objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del Ecuador es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, este modelo busca, por una parte, dinamizar los ingresos de las mujeres; y, por otra, sostener el ingreso familiar;

Que para el desarrollo del modelo de Economía Violeta es necesario contar con el apoyo, compromiso y corresponsabilidad de varios autores, entre los que se encuentran: sector público y privado, sociedad civil, academia, comunidad entre otros;

Que mediante Oficio No. MEF-VGF-2021-0374-0 de 6 de abril de 2021, el Ministerio de Economía y Finanzas emite dictamen favorable sobre el presente proyecto de ley; y en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, y el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la presente:

LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

**Art. 1**.-Objeto. Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para

aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personológico.

Entiéndase por enfoque de género el direccionamiento de la conducta, pública o privada, en búsqueda de alcanzar equidad entre los géneros, de tal manera que puedan gozar de igualdad de oportunidades a pesar de sus diferencias.

**Art. 2**.-Ámbito de aplicación. La presente Ley será de aplicación para toda persona natural y jurídica que se encuentre o actúe en el territorio nacional, a fin de garantizar para todas las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, el pleno acceso y ejercicio de los derechos fundamentales, propendiendo a la igualdad y equidad de género y multiculturalidad.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores vulnerables o discriminados, de conformidad con la Constitución.

**Art. 3**.-Finalidad. Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

**Art. 4**.-Participación económica. El sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político.

**Art. 5**.-Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

1. Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad de oportunidades y se prohíbe toda forma de discriminación.
2. Transversalidad: La perspectiva del género constituye un eje de análisis de la normativa que se desarrolle a todo nivel y en todo el ciclo productivo que se efectúe en el territorio nacional, debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.
3. Progresividad: Adoptando continuamente medidas necesarias, en busca de garantizar el disfrute pleno y efectivo de los derechos de las mujeres considerados en esta Ley, debiendo de avanzar gradualmente hacia una sociedad más equitativa aplicando todas aquellas medidas que se encuentren al alcance de los operadores públicos y privados, colocando las necesidades del género como prioridad en su gestión.
4. Autonomía: Se reconoce la libertad que una mujer tiene para tomar sus propias decisiones en los

diferentes ámbitos de su vida y hacer elecciones sin presiones externas ni violencia, mental o física.
5. Monitoreo: Toda acción encaminada al cumplimiento del objeto y finalidad de esta Ley, debe ser objeto de seguimiento para determinar el avance en su cumplimiento y su impacto social y económico.
6. Evaluación: Los programas y proyectos realizados y desarrollados al amparo de esta Ley, deben ser evaluados, para determinar su eficacia.
7. Interseccionalidad: Entiéndase como aquella o aquellas desigualdades sistémicas que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como sexo, género, etnia, clase social, lugar de origen, ideología política, o cualquier otra limitación al libre acceso de oportunidades de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.
8. Igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.
9. Derechos de las mujeres en toda su diversidad: Las mujeres en toda su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa legal vigente garantizando de manera particular el derecho a la vida digna, a la integridad personal y al trabajo de las mujeres en toda su diversidad.
10. Igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil con un enfoque de género, de intercultural, de movilidad humana, de discapacidad, intergeneracional e interseccional. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Art. 6**.-Obligaciones del Estado. El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley.

**Art. 7**.-Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. El Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y multiculturalidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo; y, seguimiento técnico de adaptabilidad al mercado de al menos tres años.

Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de formación y capacitación profesional, y programas dirigidos a personas en desempleo.

Le corresponderá al ministerio del ramo emitir la normativa específica, para garantizar la efectiva aplicación de la presente norma, la cual contará con los insumos suficientes de actualización laboral

y de necesidades de mercado identificado, entre otros, por el servicio de capacitación y formación profesional de la Función Ejecutiva y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

A fin de promover la empleabilidad femenina y la disminución de la brecha salarial y la institucionalización de roles de género conforme al artículo 3 de esta Ley, el ente rector de trabajo regulará la distribución irregular de la jornada semanal laboral, que podrá distribuirse en forma irregular dentro de los 5 días de la semana, sin superar las 40 horas semanales ni más de 10 horas al día.

**Art. 8**.-Corresponsabilidad. El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación. La sociedad será responsable de participar activamente de las acciones, planes y programas que el Estado haya emprendido para intervenir en la formulación, evaluación y control de las políticas públicas que se hayan creado para el efecto. El Estado es corresponsable de crear circunstancias idóneas para que las mujeres puedan participar en la economía en una situación de igualdad y no se vean discriminadas por situaciones de vulnerabilidad como la maternidad independiente, los roles de genero entre otras circunstancias.

**Art. 9**.-Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas.

Las asociaciones y representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso laboral con connotación sexual mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a actitudes que puedan constituir acoso, así como la oportuna información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Tanto el empleador o el trabajador que incumpla con estas medidas de prevención del acoso laboral será objeto de las sanciones que contempla para estos casos el Código del Trabajo. El Ministerio del Trabajo mediante la unidad especializada vigilará el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos que deberán ser desarrollados por las empresas.

**Art. 10**.-Incentivos para mujeres de sectores productivos. Los incentivos irán destinados de forma preferencial a mujeres del sector productivo, como el agrícola, avícola, pecuario, y pesquero u otros que determine el Presidente de la República; para lo cual, se considerará actividad productiva, el proceso mediante el cual, la actividad que transforme los insumos en bienes y servicios sean lícitos, cuya actividad económica se encuentre en riesgo y aquellas de las zonas fronterizas.

**Art. 11**.-Incentivos para mujeres adolescentes. Se garantizará que el acceso a los programas de incentivo, fortalecimiento formativo y económico sea prioritario para las adolescentes a partir de los 16 años de edad de las casas de acogimiento, posterior a someterse a un proceso de formación, que se encuentre en situación de vulnerabilidad.

**Art. 12**.-Corresponsabilidad y coordinación conjunta. Tanto el sector público como el privado, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todos los niveles, serán corresponsables y coordinarán conjuntamente actividades que propendan la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente Ley.

## CAPÍTULO II
## GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMPO LABORAL PARA LAS MUJERES

**Art. 13**.-Garantía de igualdad laboral. El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral. El Estado deberá estar particularmente atento a la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.

**Art. 14**.-Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

**Art. 15**.-Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**Art. 16**.-Políticas públicas. El Estado a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, entre otras, las siguientes acciones:

1. En capacitación:

a. Fortalecer capacidades de las mujeres en los ámbitos de liderazgo, toma de decisiones y cargos directivos;
b. Desarrollar procesos de capacitación para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia en todas las formas contra la mujer en los espacios laborales, públicos y privados;
c. Crear agendas de capacitación relacionadas a construir nuevas oportunidades y ocupaciones laborales para las mujeres, acorde a las dinámicas sociales, tecnológicas y digitales;
d. Elaborar actividades de capacitación relacionadas a la inserción profesional, laboral y sus demandas de empleo;
e. Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario; y,
f. Adecuar programas de educación formal; no formal; y, de capacitación técnica, relacionado a promover igualdad de derechos y prevenir la violencia de género, con la finalidad de que las mujeres se inserten a la actividad laboral sin discriminación alguna.

2. En investigación:

a. Generar indicadores estadísticos, que permitan analizar las características específicas de las actividades laborales de las mujeres; y, las condiciones de trabajo de su mano de obra;
b. Realizar estudios y estadísticas sobre la situación laboral de las mujeres en las áreas urbanas y rurales, como también sus fuentes de ingreso, actividades económicas y empresariales;
c. Identificar las causas y consecuencias de discriminación, violencia de género y desigualdad de las

mujeres en el ámbito laboral; y,
d. Desarrollar propuestas preventivas contra el acoso sexual, laboral y la violencia de género en los espacios de trabajo, públicos y privados.

3. En profesionalización:

a. Propiciar la formación profesional de las mujeres, principalmente de aquellas que se encuentran en zonas rurales, priorizando la formación en desarrollo local;
b. Diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organizaciones internacionales, para estimular la profesionalización de las mujeres para su desarrollo económico;
c. Diseñar programas de profesionalización puntuales que orienten a las mujeres a la inclusión laboral, enfatizando la economía local; y,
d. Desarrollar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres en la vida profesional; así como, impulsar la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica.

4. Políticas activas de empleo:

a. Ampliar la noción de empleo de las mujeres, fortaleciendo los mecanismos para sus emprendimientos productivos;

b. Generar servicios de apoyo a la producción y la empleabilidad, incluyendo tecnología, innovación e información;

c. Fortalecer las relaciones de los sectores público y privado para regular acciones que permitan incluir a las mujeres sin discriminación en la producción y empleo;

d. Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna a efecto de evitar la segregación que constituye una causa de la no empleabilidad; y,

e. Elaborar agenda de empleo para las mujeres, como herramienta de apoyo para la inserción profesional y laboral.

5. Políticas pasivas de empleo:

a. Promover un piso de protección social que garantice la protección en desempleo y seguridad social;
b. Ampliar las garantías laborales de seguridad social para las mujeres que están en cuenta propia o productoras, en forma similar a los empleos que cuentan con contrataciones o parámetros formales; y,
c. Fomentar los mecanismos de organización de trabajadoras, de información y demanda, y de diálogo tripartito incluyendo a trabajadoras informales.

6. Inspección y regulación:

a. Fortalecer el sistema de inspección laboral para dar cuenta de las problemáticas de género tales como segregación, discriminación salarial, violencia, licencias, entre otros.

El ente rector de los Derechos Humanos, se encargará de formular y emitir políticas públicas en temas de prevención y erradicación de violencia contra la mujer desarrolladas en la presente Ley; y, de la coordinación con los demás organismos sectoriales rectores de cada temática, integrantes del sistema nacional integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Para la implementación de estas políticas se tomará en cuenta los principios de sostenibilidad fiscal, y las reglas generales de financiamiento público.

**Art. 17**.-Planes de igualdad. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a. que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será obligatoria tanto para el sector público y privado, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**Art. 18**.-Contenido de los planes de igualdad de las empresas. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los planes de igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad incluirán todas las dependencias de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Art. 19**.-Registro de Planes de Igualdad de las Empresas. El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

**Art. 20**.-Distintivo para las empresas en materia de igualdad. El Ministerio del Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa pública o privada podrá presentar al Ministerio del Trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

El Reglamento a la presente Ley determinará la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, así como las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la entrega de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio del Trabajo revisará anualmente que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará dicho distintivo.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES REFORMATORIAS

Sección I
REFORMAS A LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

**Art. 21**.-En el artículo 10, agréguese el siguiente número:

"9.1. Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres: será deducible hasta un ciento cuarenta por ciento (140%) adicional, en función del tiempo de permanencia de la trabajadora en la plaza de trabajo; sin que ésta se pueda contabilizar para el incentivo de incremento neto de empleo, ni en más de un elemento. La deducción aplicará de igual manera a aquellas mujeres que se encontraban insertas en la deducción, será excluyente de otras que se vinculan a remuneraciones y beneficios sociales, sobre los que por su naturaleza se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Nota: Para leer Tabla, ver Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de enero de 2023, página 21.

En caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, este incentivo tributario podría seguir siendo aplicado siempre que la plaza de trabajo sea llenada por otra trabajadora, debiendo la nueva contratación mantener las mismas condiciones salariales y contractuales o de ser el caso se deberá ajustar el incentivo a las nuevas condiciones contractuales. En este caso, el tiempo de permanencia en la plaza de trabajo será acumulable, pudiendo gozar del incentivo tributario previsto en este numeral el cual será aplicable hasta por tres (3) ejercicios fiscales, de acuerdo con el siguiente detalle: Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 10% y el 25% de la nómina total, el beneficio se aplicará por 12 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 25.01% y el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 24 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres superan el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 36 meses.

La deducción adicional prevista en este numeral no será acumulable con las deducciones adicionales referidas en el numeral 9 de este artículo, y no será aplicable en el caso de contratación de trabajadoras que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del empleador, accionistas o representantes legales o de las partes relacionadas al empleador en los tres ejercicios anteriores al de su contratación.

Sección II
REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Art. 22**.-A continuación del artículo 42, agréguese el siguiente artículo:

"**Art. 42.1**.-Prácticas prohibidas en la contratación de personal.-En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de

cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.

**Art. 23**.-Sustitúyase el artículo 79 por el siguiente artículo:

"Artículo 79.-Igualdad de remuneración.-A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados infernos (sic) y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

**Art. 24**.-Luego del primer inciso del artículo 152, agréguese lo siguiente: "No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

**Art. 25**.-A continuación del artículo 154, añádase el siguiente artículo innumerado:

"**Art. (...)**.-Licencia con remuneración por el período de lactancia.-Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una ver que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

Sección III
REFORMAS A LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL

**Art. 26**.-A continuación del segundo inciso del artículo 7, inclúyase la siguiente frase:

"Únicamente para efectos del cumplimiento de tales porcentajes, se considerará los estudiantes en formación dual, sin que esto implique incluirlos en el régimen civil de pasantía.

**Art. 27**.-Luego del artículo 7, agréguese el siguiente artículo:

"**Art. 7.1**.-Para el cumplimiento de los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas, la inclusión de personas de género femenino tendrá un 0.5 adicional a la sumatoria personal.

Sección IV
REFORMAS A LA LEY DE COMPAÑÍAS

**Art. 28**.-A continuación del artículo 20, añádase el siguiente artículo innumerado: "**Art. (...)**.-Todas las especies de compañías amparadas en esta Ley, al momento de la conformación de sus directorios, cuando estos tengan 3 o más integrantes, deberán observar que por cada 3 integrantes uno de ellos sea de género femenino.

Las compañías e instituciones financieras reguladas por esta Ley, para la conformación de su directorio aplicarán lo determinado en el presente artículo considerando las normas de selección y calificación establecidas en el Código Orgánico Monetario y Financiero y demás normas aplicables.

Las compañías cuyos directores requieren procedimientos de calificación previa conforme a leyes sectoriales especiales, estarán a lo dispuesto en dichas leyes especiales.

DISPOSICIÓN GENERAL

ÚNICA.-Las servidoras y servidores públicos que incumplan las obligaciones contempladas en la presente Ley o contravengan las disposiciones de la misma, a los protocolos, así como a las leyes y normativa conexas, serán sancionados de conformidad con lo establecido en la normativa en materia laboral, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que sancionen el mismo hecho.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.-Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial. La omisión de esta disposición por parte del funcionario público encargado de su recepción o que haya sido delegado para esta función recibirá la sanción correspondiente por tal incumplimiento según lo determine la norma aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.-La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los diez días del mes de enero del año dos mil veintitrés.

DR. VIRGILIO SAQUICELA ESPINOZA
Presidente

ABG. ÁLVARO SALAZAR PAREDES
Secretario General.