



Repercusión de la Ley de Economía Violeta en el bienestar laboral de las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la ciudad de Quito, Estudio comparativo, 2024 - 2025

Impact of the Violet Economy Law on the Labor Well-being of Women Employed under Dependent Work Relationships in the City of Quito: A Comparative Study, 2024 - 2025

María Cristina Aguas-Ortiz

Instituto Superior Tecnológico Japón, Quito, Ecuador

maguas@itsjapon.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-6787-6259>

Francisco Felipe Soria-Suárez

Instituto Superior Tecnológico Sucre, Quito, Ecuador

frsoria@tecnologicosucre.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-2467-1066>

Recepción: 16/11/2025 | Aceptación: 06/02/2026 | Publicación: 28/02/2026

Cómo citar (APA, séptima edición):

Aguas-Ortiz, M. Soria-Suárez, F. (2026). Repercusión de la Ley de Economía Violeta en el bienestar laboral de las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la ciudad de Quito.

INNOVA Research Journal, 11(1.especial), 216-237.

<https://doi.org/10.33890/innova.v11.n1.especial.2026.2900>

Resumen

La Ley de Economía Violeta, promulgada en Ecuador en 2021, promueve la equidad de género y bienestar laboral de las mujeres. No obstante, su impacto real en el entorno laboral es aún poco conocido. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo evaluar la repercusión de dicha ley en el bienestar laboral de mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la

ciudad de Quito, mediante un estudio comparativo de percepción, el cual se desarrolló en dos fases: la primera, realizada en julio de 2024, incluyó a 450 mujeres de varios sectores de la ciudad; la segunda, en julio de 2025, consideró a 583 mujeres residentes en Quito. Se aplicó una metodología descriptiva, basada en una encuesta cerrada que indaga cinco dimensiones de la economía violeta, con énfasis en condiciones laborales, oportunidades de crecimiento y acceso equitativo. La recolección de datos se efectuó mediante llamadas telefónicas, previa coordinación con las participantes; este espacio se aprovechó para ampliar las respuestas mediante pequeñas entrevistas a algunas encuestadas. Los resultados del año 2025 evidencian que el conocimiento sobre la normativa no presenta un incremento significativo. Asimismo, la percepción de mejora en las condiciones laborales, las relaciones de trabajo y las oportunidades de promoción no muestra un crecimiento sostenido. Sin embargo, se observó un fortalecimiento en la aplicación de criterios de paridad en los procesos de selección. Se concluye que la desaceleración en los avances podría estar relacionada con cambios en las prioridades de las políticas públicas implementadas por el Estado.

Palabras claves: derecho laboral, empleo de las mujeres, calidad de la vida laboral, economía violeta.

JEL: J16, J71, J81, J88.

Abstract

The Violet Economy Law, enacted in Ecuador in 2021, seeks to promote gender equity and improve the labor well-being of women. However, its actual impact on the labor environment remains unknown. In this context, the present research aimed to assess the repercussions of this law on the labor well-being of women employed under a dependent relationship in the city of Quito, through a comparative perception study. The study was conducted in two phases: the first, carried out in July 2024, included 450 women from the northern, central, and southern sectors of the city; the second, in July 2025, involved 583 workers from the same areas. The sample consisted of women employed in formal labor relationships. A descriptive methodology was applied, based on a closed-ended survey addressing five dimensions of the violet economy, with emphasis on working conditions, opportunities for growth, and equitable access. Data collection was conducted through telephone interviews, previously coordinated with the participants; these interactions allowed for the expansion of responses through brief complementary interviews. The 2025 results indicate that awareness of the law has not shown a significant increase. Likewise, perceptions of improvement in working conditions, labor relations, and promotion opportunities do not exhibit sustained growth. Nonetheless, the application of gender parity criteria in recruitment processes has strengthened. It is concluded that the deceleration of progress may be related to shifts in the priorities of public policies implemented by the State.

Keywords: labor law, women's employment, quality of working life, violet economy.

Introducción

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son pilares fundamentales para el desarrollo sostenible, tal como lo reconoce el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número

5 de la ONU, Naciones Unidas (2015). En Latinoamérica y Ecuador, persiste la desigualdad laboral de género, lo que exige la formulación e implementación de políticas públicas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades.

En respuesta a esta problemática, Ecuador ha adoptado la “economía violenta” como política pública, buscando eliminar las brechas y la discriminación que limitan la participación laboral, educativa, social y política de las mujeres. Si bien iniciativas anteriores han examinado el impacto de la economía violenta en el emprendimiento femenino (Aguas Ortiz, Begnini Domínguez, Abril Buenaño e Illescas Correa, 2025), la presente investigación se centra en un aspecto crítico y aún poco explorado: la percepción de bienestar laboral de las mujeres tras la implementación de la ley económica violenta en Ecuador.

Las condiciones de desigualdad, bajo las cuales se desarrolla el trabajo de la mujer a nivel de Latinoamérica son evidentes, La Organización Internacional del Trabajo (2011) asegura que el trabajo no remunerado es realizado en mayor proporción, por la mujer, en relación al hombre, es a esta condición que se atribuye la desigualdad que enfrenta la mujer al asumir posiciones jerárquicas en el ámbito laboral, un escenario similar ocurre en Ecuador, de acuerdo a cifras presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos INEC, (2020) donde se estima que alrededor del 25% de mujeres son responsables económicas del hogar, sin embargo, de acuerdo a cifras del informe Quito como vamos, (2024) el porcentaje de mujeres proveedoras del hogar en el distrito metropolitano llegaría al 37,70%, las cifras antes mencionadas sustentan la relevancia de este estudio de carácter descriptivo.

La carta magna del estado ecuatoriano Asamblea Nacional Constituyente (2008) determina que el estado es responsable de formular y ejecutar políticas públicas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado conforme a la ley, y transversalizar el enfoque de género en planes y programas y en la prestación de servicios públicos. El empleo adecuado constituye para las naciones un indicador de calidad de vida de la población. De acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2025), la población ecuatoriana económicamente activa que cuenta con una fuente de empleo adecuado bordea el 35,90%, cifra que, analizada por sexo, se distribuye en un 41,5% en hombres y 27,9% para mujeres.

El bienestar laboral es reconocido como un componente esencial para la productividad, la salud mental de los empleados y, en última instancia, para el progreso económico. Esta investigación busca medir si la aplicación de la Ley Económica Violenta ha generado mejoras tangibles en la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres en Quito. Para ello, se explorarán las siguientes hipótesis:

1. La Ley de Economía Violeta ha mejorado significativamente la satisfacción laboral de las mujeres en Quito.
2. Las políticas de conciliación trabajo-vida personal establecidas por la Ley de Economía Violeta han tenido un impacto positivo en la vida de las mujeres trabajadoras.
3. Las mujeres trabajadoras perciben que la Ley de Economía Violeta ha mejorado sus condiciones laborales.

Si bien estudios previos como el de Chiriboga, M. (2023) han analizado las causas de las brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano y el ecosistema de la economía violeta, la presente investigación se distingue por su enfoque específico en la percepción del bienestar laboral, aportando evidencia empírica sobre la efectividad de la política pública en este ámbito. Comprender y medir este impacto es crucial para refinar la implementación de la economía violeta y maximizar su potencial para transformar las vidas de las mujeres ecuatorianas.

Marco Teórico

En el marco de los estudios de género y educación superior, Munro, E. (2026) analiza cómo las mujeres con responsabilidades de cuidado negocian su identidad en los procesos de toma de decisiones educativas, evidenciando que las identidades de género, cuidado y maternidad interactúan de manera compleja con las aspiraciones académicas y condicionan la percepción de viabilidad, legitimidad y sentido de pertenencia dentro del sistema universitario. Desde un enfoque cualitativo y un marco teórico feminista, la autora desarrolla entrevistas en profundidad con mujeres adultas que se encontraban cursando estudios superiores, y mediante un análisis narrativo y temático identifica patrones discursivos vinculados a la autoevaluación, la duda, el conflicto de roles y la internalización de normas de género. Los hallazgos muestran que estas mujeres experimentan tensiones identitarias persistentes, expresadas en sentimientos de inseguridad, culpa y ambivalencia, las cuales no responden a carencias individuales, sino a estructuras sociales y educativas que continúan privilegiando trayectorias académicas desvinculadas del trabajo de cuidado.

Estudios previos sobre la Economía Violeta en el contexto ecuatoriano, particularmente el aporte investigativo de Aguas Ortiz, Begnini Domínguez, Abril Buenaño e Illescas Correa (2025), en el cual, mediante un estudio descriptivo, se aborda su contribución al emprendimiento femenino en la ciudad de Quito, evidencian una brecha entre el alcance normativo de la Ley de Economía Violeta y los objetivos asociados al emprendimiento liderado por mujeres. Dichos hallazgos permiten sostener que esta normativa no fue concebida como un instrumento orientado prioritariamente al fortalecimiento del emprendimiento femenino, sino como una política pública enfocada en garantizar condiciones de bienestar, estabilidad y protección de derechos para las mujeres que se desempeñan bajo relación de dependencia.

Las conclusiones de este análisis resultan relevantes, ya que evidencian una tensión central en el debate sobre la economía violeta: su implementación tiende a concentrarse en el ámbito del trabajo asalariado, mientras que sus efectos sobre otras formas de inserción económica femenina, como el emprendimiento, son limitados y marginales. En este sentido, la normativa aborda de manera puntual aspectos como el acceso a productos crediticios y planes de formación, sin desarrollar mecanismos estructurales que impactan directamente en la sostenibilidad de los emprendimientos liderados por mujeres. Esta constatación refuerza la necesidad de reorientar el análisis hacia el bienestar laboral de las mujeres trabajadoras, entendiendo este bienestar como una dimensión clave de la economía violeta.

Desde una perspectiva de género, el trabajo en relación de dependencia constituye una fuente de ingresos estables y, potencialmente, de realización personal y autonomía económica. No obstante, las relaciones laborales también han sido históricamente un espacio de reproducción de desigualdades de género, expresadas en fenómenos como la inequidad salarial, la segregación vertical y horizontal, la limitada participación de las mujeres en espacios de poder, la falta de corresponsabilidad en el cuidado y la persistencia del acoso laboral y sexual. Estas formas de vulneración evidencian que el acceso al empleo, por sí solo, no garantiza bienestar, sino que este depende de las condiciones bajo las cuales se desarrolla la relación laboral.

Los aportes de Chiriboga (2023) resultan fundamentales para este debate, al evidenciar que las brechas de género en el mercado laboral ecuatoriano se originan en la persistente división entre producción y reproducción. La autora demuestra que la asignación desigual de las tareas de cuidado continúa condicionando la participación laboral de las mujeres, limitando su desarrollo profesional y profundizando las desigualdades salariales. Desde esta perspectiva, las políticas públicas que no incorporan de manera explícita el reconocimiento y la redistribución del cuidado tienden a reproducir las mismas inequidades que buscan corregir, lo que interpela directamente a los alcances de la Ley de Economía Violeta.

De manera complementaria, el estudio de Pinargote Moncayo (2023) sobre el ecosistema de Economía Violeta en Ecuador evidencia avances parciales en términos de oportunidades laborales igualitarias y debilitamiento del techo de cristal, pero también señala la persistencia de roles laborales diferenciados por género. Este hallazgo permite problematizar la implementación de la economía violeta como un proceso aún en construcción, cuyo impacto depende no solo de la existencia de la normativa, sino de su apropiación social, institucional y cultural. En este sentido, la difusión limitada del enfoque de economía violeta se presenta como una barrera para la generación de transformaciones estructurales en el bienestar laboral de las mujeres.

A partir de estos antecedentes, la presente investigación se inscribe en la necesidad de analizar la economía violeta no solo como un marco normativo, sino como una política pública con efectos concretos en la percepción de bienestar laboral de las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la ciudad de Quito. Este enfoque permite reforzar el debate teórico al situar el bienestar laboral como una categoría analítica central para evaluar el alcance real de las políticas de género, identificando tanto sus avances como sus limitaciones en la transformación de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral.

Metodología

El enfoque metodológico desarrollado se basa en un diseño cuantitativo, comparativo y longitudinal, utilizando datos correspondientes a los años 2024 y 2025, recolectados mediante encuestas aplicadas al público en general. Las variables analizadas son de tipo categórico y numérico, relacionadas con el acceso a derechos, opiniones y levantamiento de información de aspectos laborales de la mujer en Quito. Las herramientas estadísticas utilizadas son un test de análisis de independencia de variables conocido como chi cuadrado, donde determinaremos si son o no independientes las variables relacionadas con la entrevista de trabajo, con la empleabilidad y las oportunidades laborales que tiene la mujer en Quito desde sus respectivos contextos.

También se aplica un análisis de modelo lineal de crecimiento para estimar la magnitud de cambio interanual, de la aplicación de derechos y el apareamiento de oportunidades de empleo para la mujer quiteña. La variable independiente constituye el factor temporal, mientras que la dependiente, los indicadores relacionados con la aplicación de la ley violeta. Este enfoque de datos nos permite observar un comportamiento creciente, estable o decreciente dependiendo de los datos intervinientes. Este enfoque mixto de uso de herramientas estadísticas se las aplica para explicar el comportamiento social, el impacto de la ley violeta, fortalecer la validez del análisis y permite realizar proyecciones preliminares que apoyen la planificación y aplicación de políticas en años posteriores. Las variables analizadas en el estudio fueron las siguientes:

- Nivel de satisfacción laboral
- Conciliación del trabajo con la vida personal
- Percepción sobre brechas de género
- Percepciones sobre experiencias y realidades en relación con la aplicación de la ley.

Según el Informe de Calidad de Vida (Quito como Vamos, 2023), se estima que la población del distrito metropolitano de Quito asciende a 2.872.351 habitantes, de los cuales se considera que la población económicamente activa equivale aproximadamente al 50,80%. A ello se estima que las mujeres ocupan el 50% de esta proporción. En base a ello, determinamos que la población a analizar asciende a 729.577; para obtener la muestra, consideraremos la fórmula de muestra infinita.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 S^2}{\varepsilon^2}$$

Valor crítico de nivel de significancia= 0,05, entonces $Z=1,96$ y desviación estándar poblacional =0,54115 para el 2024

$$n = \frac{(1,96)^2(0,54115)^2}{0,05^2} = 450$$

Valor crítico de nivel de significancia= 0,05, entonces $Z=1,96$ y desviación estándar poblacional =0,616 para el 2025

$$n = \frac{(1,96)^2(0,616)^2}{0,05^2} = 583$$

La desviación estándar considerada para el año 2024 fue del 0,54115, inferior a la considerada en el año 2025 que fue del 0,616, donde se estima un incremento poblacional, producto del incremento en los nacimientos, como de la migración de la población hacia el Distrito Metropolitano.

El levantamiento de información tanto para los años 2024 como para el 2025, fue desarrollada en base a un instrumento de recolección de datos, conformado por preguntas cerradas y preguntas

desarrolladas en escala de Likert, las encuestadas fueron mujeres entre dieciocho y cincuenta años de edad, quienes laboran en relación de dependencia, contactadas previamente por los encuestadores, la información fue levantada mediante llamadas telefónicas, el primer levantamiento de información se llevó a cabo en el mes de junio de 2024, donde se recopilaron cuatrocientas cincuenta percepciones de mujeres trabajadoras, en el año 2025, la recopilación de datos se llevó a cabo en el mes de julio de 2025 y concentró datos correspondientes a quinientas ochenta y tres mujeres.

Con la información recopilada, se estableció un primer estudio comparativo en donde se desarrolló un análisis de las variaciones porcentuales identificadas en ambos resultados; posteriormente, se desarrolló un estudio de chi-cuadrado con la finalidad de determinar la hipótesis planteada: Funciones laborales que desempeñan las mujeres y la discriminación por género en los procesos de selección de personal. Posteriormente, se desarrolló un análisis de crecimiento lineal, con la finalidad de establecer el análisis de crecimiento lineal entre procesos de selección y oportunidades de ascenso laboral.

Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos entre la primera medición desarrollada en el 2024 y la segunda medición efectuada en el año 2025 refieren una mejoría en relación al trabajo en relación de dependencia, esto sugeriría que en el último año el empleo femenino adecuado ha tenido un incremento en este último año, sin embargo, es importante señalar que el estudio desarrollado en esta investigación constituye una percepción, al momento de contrastar estas cifras con las que maneja el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) donde no se evidencia recuperación alguna en las cifras entre los años 2024 y 2025, se puede concluir que los resultados obtenidos se deben a una segmentación mucho más adecuada en la segunda medición, más allá que a una recuperación real del empleo adecuado en mujeres.

Figura 1

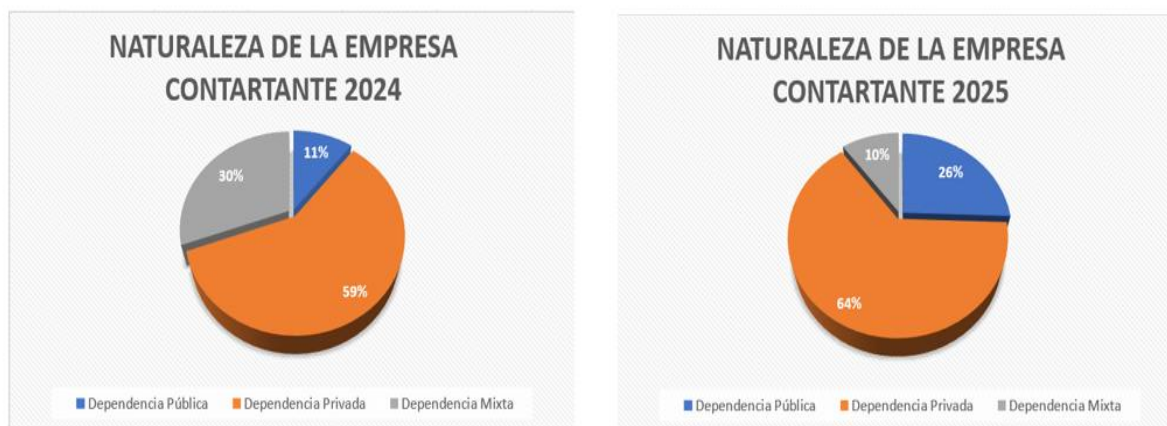
Relación laboral de las encuestadas mostrado de manera comparativa 2024 - 2025



El estudio fue efectuado en dos temporalidades distintas y en muestras diferentes; por ese motivo es que se observa un cambio en los porcentajes identificados en los tipos de empresa donde las consultadas laboran. En ese contexto, se puede observar que, a pesar de que los porcentajes cambian, las fuentes de empleo provienen en mayor proporción del sector privado, antes que del sector público o de las empresas de economía mixta. Además, se puede observar que el número de consultadas que forman parte del sector público es mayor al de la muestra tomada en el año 2024; con ello no se puede concluir que el sector público ha generado un mayor número de plazas laborales en este último año. El cambio en los resultados es producto de que el levantamiento de la información en el año 2025 fue realizado por un número mayor de encuestadores, lo que sugiere que, mientras más recursos se empleen en el desarrollo de la investigación, la calidad de la muestra es superior.

Figura 2

Tipo de empresa donde laboran las encuestadas mostrado de manera comparativa 2024- 2025

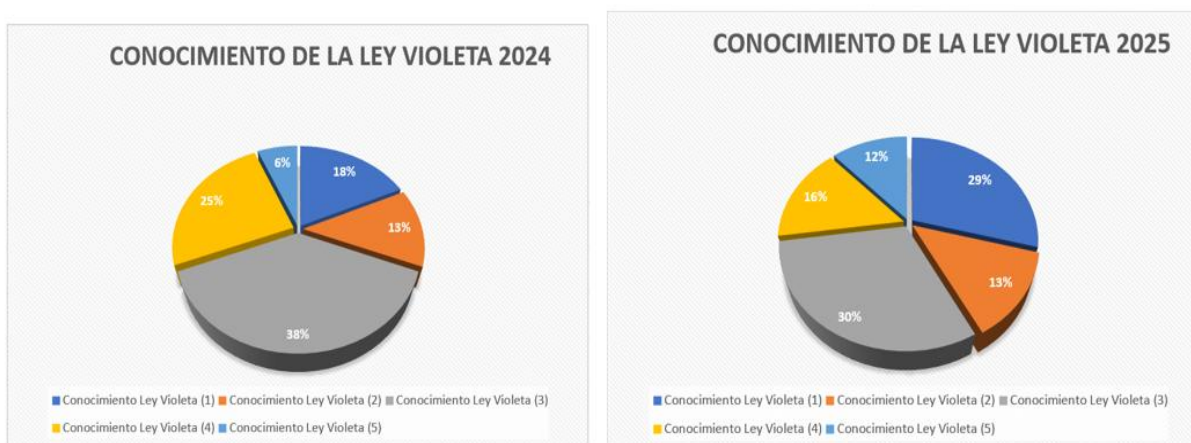


Fuente: Elaboración propia

El conocimiento en relación a la Ley Violeta y los beneficios que esta aporta en el trabajo de la mujer en Ecuador no sugiere mayor avance entre el levantamiento de información desarrollado en el año 2024 con el del año 2025, al entrevistar a varias mujeres encuestadas se puede concluir que en el transcurso de los últimos meses no ha existido mayor difusión de la normativa como tal, estos resultados se pueden atribuir a que las políticas públicas suelen ser impulsadas en mayor o menor proporción por las administraciones de turno y que, la Ley de economía violeta tuvo un mayor impulso entre los años 2021 y 2023, al existir un cambio en la administración pública, esta última ha centrado sus esfuerzos en promover el empleo juvenil, podría concluirse que este cambio en la política pública en relación a empleo ha provocado una desaceleración en la aplicación y concientización de la importancia que tiene el empleo femenino en Ecuador y la responsabilidad que tiene el estado en promover esta política pública como fuente de bienestar y estabilidad para la mujer y los hogares en general.

Figura 3

Conocimiento sobre ley de economía violeta mostrado de manera comparativa 2024- 2025



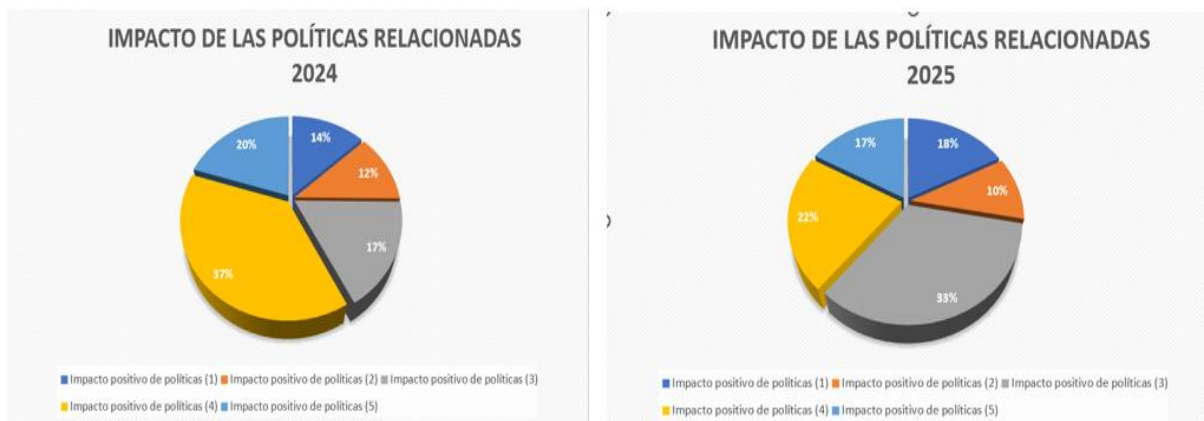
Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en el estudio desarrollado sugieren que entre el año 2024 y 2025 no ha existido un incremento en la percepción de bienestar de las consultadas a partir de la aplicación de la normativa, las empresas tanto del sector público, privado y mixto, según las mujeres encuestadas no han implementado de manera progresiva la ley, se han limitado a presentar planes de igualdad como una obligación a cumplir al Ministerio de Trabajo, pero no se han propuesto generar una sensación de bienestar sostenible en el tiempo.

Ciertas encuestadas afirman no haber accedido a permisos por calamidad doméstica por enfermedad de sus cónyuges o hijos por temor a que ello implique sacrificar su estabilidad laboral, otras afirman no haberse acogido a sus dos horas de lactancia, cinco encuestadas afirman haber cancelado el valor de un reemplazo en su período de maternidad, ocho consultadas afirman que al no estar afiliadas a la seguridad social, han sido despedidas al haber reportado su embarazo a su jefe inmediato, veintitrés mujeres que accedieron a formar parte de este estudio afirman que sus hijos requieren terapias por presentar trastornos de tipo cognitivo, pero que un tercero es quien debe llevar a sus hijos a terapia porque ellas no obtienen permiso en su trabajo para atender aquella necesidad, ochenta consultadas afirman no haberse acogido a permisos médicos, mientras que ciento veinticuatro mujeres afirman no tener planificado tener hijos para no sacrificar su trabajo, este último punto mantiene concordancia con las cifras presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) que, en el año 2024 reporta doscientos quince mil setecientos catorce nacimientos, a diferencia de la cifra que la misma institución presentó en el año 2023 donde la cifra de nacimientos fue de doscientos treinta y ocho mil setecientos setenta y dos nacimientos, la comparativa responde al descenso más bajo registrado en nacimientos en los últimos años y genera preocupación porque puede poner en riesgo sistemas estructurales como el de la seguridad social.

Figura 4

Impacto positivo de la ley mostrado de manera comparativa 2024 - 2025



En relación con la información recopilada en este estudio, la percepción de las mujeres que participaron en el segundo levantamiento de la información se observa que las encuestadas afirman que sus espacios laborales cuentan con un ambiente de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El 65,01% de mujeres afirma que su espacio laboral les brinda igualdad de oportunidades en relación con sus pares masculinos, mientras que, en el primer levantamiento de información, el equivalente porcentual de mujeres que afirma que su espacio laboral brinda equidad de género con relación a las oportunidades a las cuales pueden acceder es apenas del 39,60%.

Si bien la constante lucha de la mujer por alcanzar equidad en relación con sus pares varones ha permitido que, en varios espacios, la brecha de desigualdad disminuya constantemente, si analizamos las cifras obtenidas en esta pregunta con las de la pregunta anterior, se puede evidenciar que la mujer trabajadora debe sacrificar su condición de mujer protectora y cuidadora del hogar para alcanzar una equidad en las oportunidades a las cuales puede acceder en su entorno laboral.

Figura 5

Igualdad de Oportunidades en relación con sus pares masculinos, presentada de manera comparativa

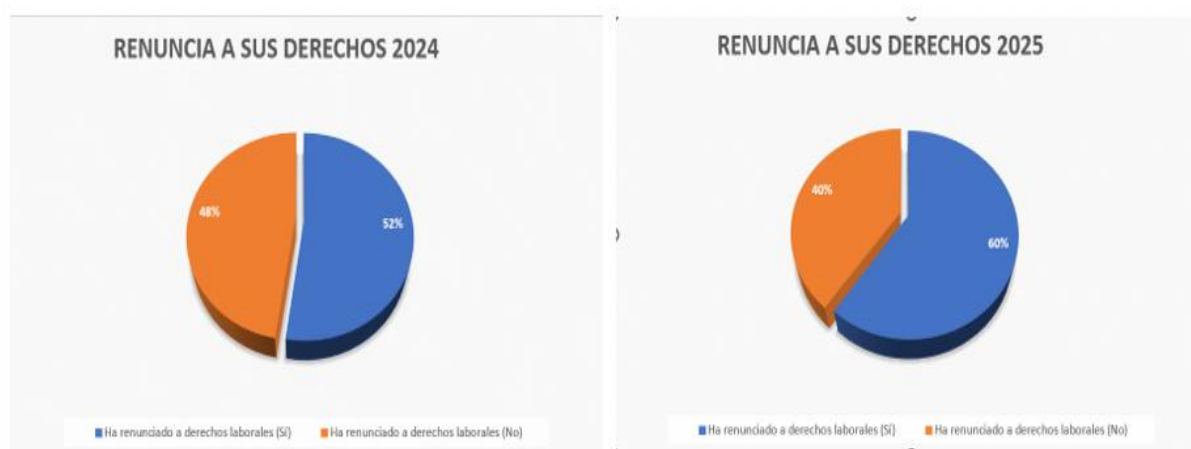


En el levantamiento de información desarrollado en el 2024, un 52% de las consultadas afirma que han tenido que renunciar a sus derechos laborales para poder conservar su empleo; el equivalente porcentual en el año 2025 se incrementa a un 60%. Las mujeres que aceptaron participar en esta investigación afirman que, aunque existe una base legal que reconoce sus derechos de permanencia y de cuidado familiar, también afirman tener temor a perder su plaza laboral si solicitan permisos.

Si bien las cifras de empleo adecuado se han mantenido entre el año 2024 y el año 2025, es también conocido que el desempleo constituye una amenaza permanente en Ecuador. Las consultadas afirman que eventos como la crisis energética generaron un temor latente y que por ello han preferido renunciar a sus beneficios laborales para así no perder su trabajo.

Figura 6

Renuncia de derechos laborales



Fuente: Elaboración propia

En el año 2024, un 38,24% de mujeres refiere haber recibido un ascenso en su trabajo, mientras que la cifra decrece a un 20,75% en el 2025, a dos años de implementada la Ley de Economía Violeta y luego de que las instituciones han presentado de manera obligatoria sus planes de igualdad. Lo previsible sería que existiera un incremento, aunque fuera leve, en relación con esta condición; sin embargo, se puede identificar que las mujeres no están accediendo a oportunidades de promoción laboral, lo cual sugiere que la normativa no está siendo aplicada de manera beneficiosa para la mujer trabajadora.

Figura 7

Oportunidades de ascenso o promoción mostrados de manera comparativa año 2024-2025

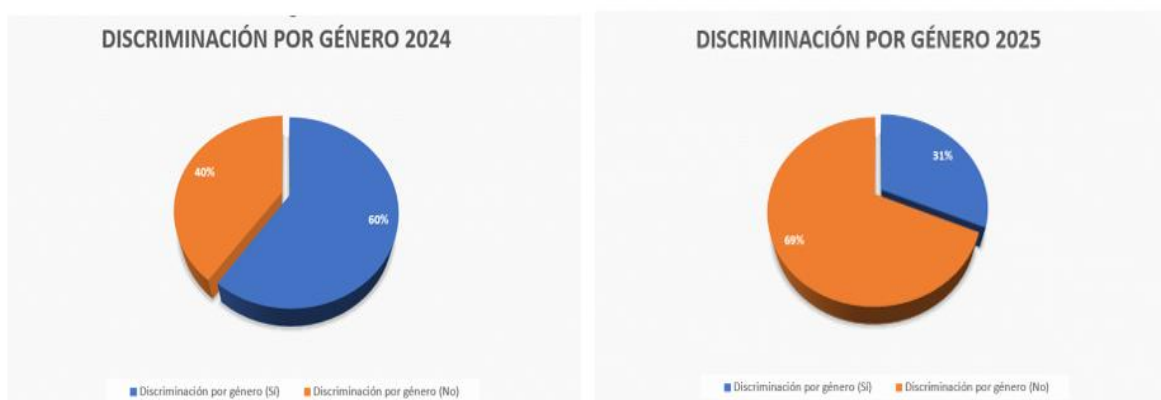


Fuente: Elaboración propia

En relación a los procesos de selección de personal, la percepción de las consultadas en relación al año 2024 y 2025 se evidencia que los mismos mantienen criterios de paridad de género, lo cual sugiere un impacto positivo de la aplicación de la normativa en el último año, es importante destacar que las instituciones deben observar porcentajes de equidad en la contratación de hombres y mujeres, si bien existen profesiones y oficios que son realizados en mayor proporción por la fuerza laboral masculina, también es cierto que en labores administrativas, educativas y de salud, el trabajo de la mujer gana un rol importante, el cual inicia desde las aulas de estudio, donde resulta imperativa la inclusión de la mujer en los espacios de formación.

Figura 8

Discriminación por género en procesos de contratación mostrados de manera comparativa entre el año 2024 y 2025



Fuente: Elaboración propia

En relación a una adecuada combinación del tiempo de trabajo con el tiempo libre de la mujer trabajadora, se puede observar que entre los años 2024 y 2025 existe un aumento en la percepción de que las consultadas no logran articular de manera adecuada sus actividades laborales con su tiempo libre y de familia, varias consultadas afirman que dos o tres veces por semana deben llevar trabajo a su hogar o permanecer más tiempo del establecido en su jornada laboral para completar tareas pendientes, este indicador de alguna manera se articula con la información recopilada en apartados anteriores, donde las consultadas afirman haber renunciado a derechos laborales para conservar su plaza laboral, treinta y ocho consultadas afirman que dentro de su período de lactancia reciben una carga laboral similar a la de sus pares y que esa condición les obliga a desarrollar actividades laborales en sus domicilios, sacrificando así el cuidado de sus hijos pequeños y haciendo además insostenible la lactancia materna.

Figura 9

Combinación de tiempo de trabajo con tiempo libre



Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos en el estudio se observa que la permanencia laboral menor a un año se ha incrementado entre los años 2024 y 2025, al preguntar a las mujeres que aceptaron participar en el estudio, cuarenta y tres encuestadas indican haber perdido sus trabajos en el último año pero que consiguieron una plaza laboral en los últimos meses.

La mayor parte de las encuestadas afirma que conserva su plaza laboral incluso desde antes de la pandemia, sin embargo, mantienen el temor de perder su empleo por los beneficios post empleo estipulados en el Código de Trabajo Ecuatoriano, que establece el pago de la jubilación patronal en empleados con veinte años o más de manera proporcional y de manera total al cumplir veinticinco años con el mismo empleador, cabe añadir que la normativa no discrimina género, por lo cual el temor afecta también a sus pares masculinos. Un 36% prefiere mantener una estabilidad laboral entre uno y cinco años, lo que refiere una estabilidad laboral moderada, la cual permite proyectar un plan de vida a futuro.

Figura 10

Permanencia laboral mostrada de manera comparativa



Fuente: Elaboración propia

Análisis de dependencia mediante prueba Chi-cuadrado (χ^2).

Con el propósito de determinar la existencia de relación estadísticamente significativa entre las variables funciones laborales que desempeñan las mujeres y discriminación por género en los procesos de selección de personal durante el año 2025, se aplicó la prueba de independencia Chi-cuadrado (χ^2).

La variable funciones laborales fue categorizada en niveles ocupacionales (operativo, técnico, administrativo y directivo), mientras que la variable discriminación por género en procesos de selección se midió de forma categórica (sí percibe discriminación / no percibe discriminación). Las dos variables analizadas son de naturaleza cualitativa nominal, lo que justifica la aplicación del test χ^2 para evaluar dependencia estadística.

Hipótesis nula: Son independientes las variables de discriminación por género de la mujer y su función laboral desempeñada.

Hipótesis alternativa: tienen una relación de dependencia las variables de discriminación por género de la mujer y su función laboral desempeñada.

Nivel de significancia: 5%

Grados de libertad: 3

Figura 11

Análisis Chi Cuadrado

| | | SI | NO |
|------------------------|----------------------|----|-----|
| Administrativas | Frecuencia Observada | 67 | 163 |

| | | SI | NO |
|-------------------|-----------------------|------------|------------|
| Operativas | Frecuencia Esperada | 72.1955 | 157.8045 |
| | Contribución χ^2 | 0.3739 | 0.1711 |
| | Frecuencia Observada | 69 | 121 |
| | Frecuencia Esperada | 59.6398 | 130.3602 |
| Enseñanza | Contribución χ^2 | 1.469 | 0.6721 |
| | Frecuencia Observada | 31 | 65 |
| | Frecuencia Esperada | 30.1338 | 65.8662 |
| | Contribución χ^2 | 0.0249 | 0.0114 |
| Salud | Frecuencia Observada | 16 | 51 |
| | Frecuencia Esperada | 21.0309 | 45.9691 |
| | Contribución χ^2 | 1.2035 | 0.5506 |
| | | | |
| TOTALES | | 183 | 400 |

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística:

Dado que el χ^2 crítico corresponde a un valor de 7,8147 y el χ^2 calculado es de 4,4764, podemos inferir que se cumple la hipótesis nula que nos dice: que son independientes las variables de discriminación por género en los procesos de selección de personal y su función laboral desempeñada.

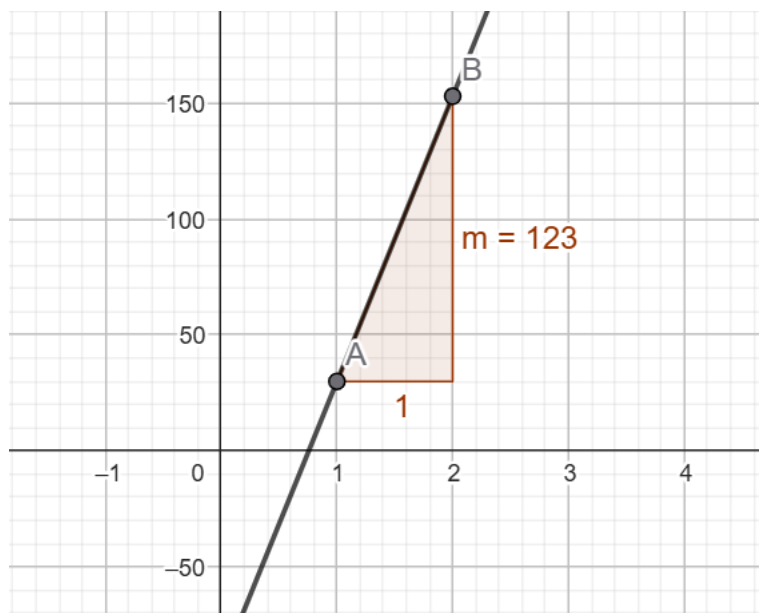
Análisis de crecimiento lineal:

Al comparar la tasa de crecimiento de datos de quienes SÍ fueron objeto de discriminación por género en los procesos de selección de personal y SÍ tuvieron su oportunidad de ascenso laboral, versus QUIENES SÍ fueron objeto de discriminación por género en los procesos de selección de personal y NO tuvieron su oportunidad de ascenso laboral, observamos una pendiente preocupante de 123, de la que se evidencia que las mujeres que recibieron discriminación por género, claramente no tuvieron oportunidad de ascenso laboral.

A pesar de que la tasa de crecimiento es muy alta, así la escala en la variable dependiente sea menor, se puede observar un crecimiento de la no aplicación correcta y textual de la ley violeta, que incide a través del tiempo directamente en las oportunidades laborales de la mujer quiteña.

Figura 12

Análisis de crecimiento lineal entre procesos de selección y oportunidades de ascenso laboral



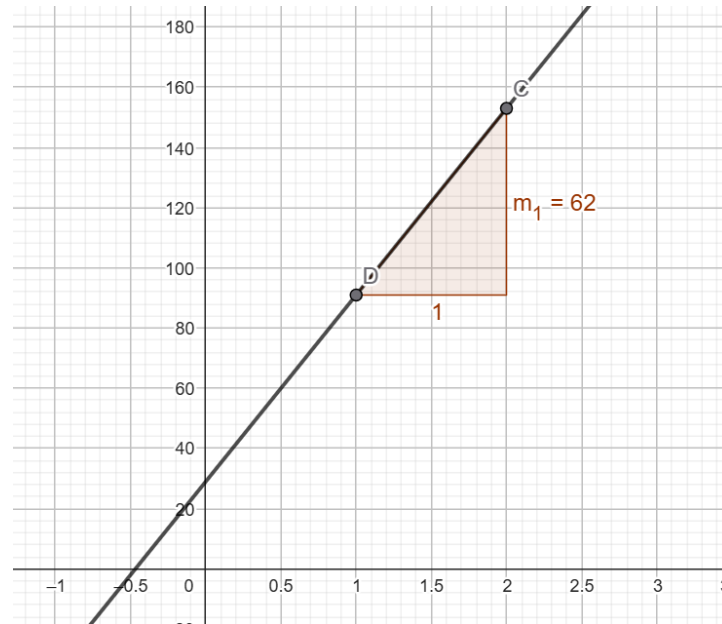
Fuente: Elaboración propia

Mientras que al analizar la tasa de crecimiento de datos de quienes NO fueron objeto de discriminación por género en los procesos de selección de personal y SÍ tuvieron su oportunidad de ascenso laboral, versus SÍ fueron objeto de discriminación por género en los procesos de selección de personal y NO tuvieron su oportunidad de ascenso laboral, observamos una pendiente menor de 62, de la que se evidencia que las mujeres que recibieron discriminación por género, claramente no pudieron recibir ascensos en sus lugares de trabajo relacionados con discriminación en el proceso de selección de personal.

Al comparar en el transcurso de un año, podemos darnos cuenta de que la aplicabilidad de la ley violeta no es tomada con la importancia con la que fue gestada. La tasa de crecimiento ayuda a detectar que existe una creciente tendencia a aplicar parcialmente o no aplicar la ley violeta a través del tiempo.

Figura 13

Análisis de crecimiento lineal entre procesos de selección y oportunidades de ascenso laboral



Para describir el comportamiento lineal de los resultados podemos indicar lo siguiente: Si analizamos la tasa de crecimiento comparativa entre dos grupos en un año, (1) mujeres que no fueron objeto de discriminación por género en los procesos de selección y sí accedieron a oportunidades de ascenso, y (2) mujeres que sí fueron objeto de discriminación y no accedieron a oportunidades de ascenso tuvimos al calcular una pendiente creciente de 62 en el modelo de tendencia lineal estimado. Esta pendiente positiva y de magnitud considerable indica una relación directa y fuerte entre la ausencia de discriminación y la probabilidad de ascenso laboral. En términos interpretativos, por cada unidad de incremento en los casos donde no se reporta discriminación, se observa un aumento proporcional significativo en las oportunidades de promoción interna.

De forma complementaria, el comportamiento inverso del segundo grupo evidencia que la presencia de discriminación en los procesos de selección se asocia sistemáticamente con una menor movilidad vertical dentro de la organización. La diferencia marcada entre ambas trayectorias sugiere que la discriminación de género no solo afecta el acceso inicial al empleo, sino que también incide estructuralmente en las posibilidades de desarrollo profesional.

En consecuencia, el valor de la pendiente calculada y mencionada anteriormente, refleja una brecha sustancial en términos de crecimiento y progresión laboral, lo que respalda empíricamente la hipótesis de que los sesgos de género en los procesos de selección tienen efectos acumulativos sobre la carrera profesional de las mujeres.

Discusión

Los resultados del presente estudio permiten realizar una lectura crítica sobre el alcance y la efectividad de la Ley de Economía Violeta en relación con el bienestar laboral de las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia en la ciudad de Quito. En particular, la evidencia empírica recogida durante 2025 sugiere una desaceleración en los efectos percibidos de la normativa, lo cual plantea interrogantes relevantes sobre la distancia existente entre el diseño de las políticas públicas de género y su impacto concreto en las experiencias laborales cotidianas de las mujeres.

Este hallazgo adquiere especial relevancia cuando se lo contrasta con los resultados presentados por Acosta, F., Caiza, E. y Veloz, R. (2024), quienes identifican un impacto significativo de la economía violeta en el desarrollo humano de los grupos vulnerables, a partir del análisis de indicadores agregados como el Índice de Brecha de Género, la Población Económicamente Inactiva femenina y el Índice de Desarrollo Humano. Mientras dicho estudio destaca el potencial de la economía violeta para reducir desigualdades estructurales a nivel macro, los resultados de la presente investigación sugieren que estos avances no se traducen necesariamente en mejoras sostenidas en la percepción de bienestar laboral, particularmente cuando se analizan desde una escala micro, centrada en la experiencia subjetiva de las trabajadoras.

Esta aparente contradicción no debe interpretarse como una invalidación de los efectos positivos identificados por Acosta et al. 2024, sino como una evidencia de que los impactos de las políticas de género pueden manifestarse de manera heterogénea y no lineal. En este sentido, la economía violeta parece mostrar mayor efectividad en términos de indicadores estructurales de desarrollo, mientras que su capacidad para transformar las relaciones laborales concretas y las condiciones subjetivas de bienestar resulta más limitada. Este desfase refuerza la necesidad de incorporar enfoques de análisis que articulen dimensiones macro y micro, permitiendo evaluar no solo los resultados cuantificables de la política pública, sino también su apropiación social y su incidencia en la vida cotidiana de las mujeres.

Asimismo, los resultados del estudio dialogan de manera consistente con los hallazgos de Ochoa Ochoa y Guevara (2020), quienes evidencian que, pese a la existencia de un marco constitucional y normativo sólido, las mujeres embarazadas continúan enfrentando vulneraciones sistemáticas de sus derechos laborales en el sector público ecuatoriano. La coincidencia entre ambos estudios resulta particularmente significativa, ya que las participantes de la presente investigación manifiestan haber renunciado a beneficios laborales legalmente reconocidos como permisos, estabilidad o condiciones especiales, con el fin de conservar su puesto de trabajo. Esta práctica evidencia una asimetría de poder en las relaciones laborales que limita el ejercicio efectivo de los derechos, incluso en contextos donde la normativa reconoce formalmente la igualdad y la protección de las mujeres.

Desde esta perspectiva, la Ley de Economía Violeta se enfrenta a un desafío estructural: su efectividad depende no solo de su contenido normativo, sino de la capacidad del Estado y de las instituciones para garantizar su cumplimiento en escenarios laborales marcados por la precarización, el temor al desempleo y la persistencia de prácticas discriminatorias. La renuncia

voluntaria, aunque condicionada a derechos laborales, puede interpretarse como una estrategia de supervivencia frente a un mercado laboral que continúa penalizando a las mujeres, especialmente a aquellas con responsabilidades de cuidado.

Los resultados también encuentran sustento en el análisis histórico del mercado laboral ecuatoriano desarrollado por Olmedo, P. (2018), quien identifica la persistencia de subempleo, informalidad y desigualdades de género como rasgos estructurales del empleo en el país. Aunque dicho estudio antecede a la promulgación de la Ley de Economía Violeta, la evidencia actual sugiere que las condiciones estructurales que afectan de manera diferenciada a las mujeres no han experimentado transformaciones sustantivas, pese a la incorporación de un nuevo marco normativo orientado a la equidad. Este hallazgo refuerza la idea de que las políticas públicas de género requieren no solo voluntad política, sino también mecanismos de implementación sostenidos, recursos adecuados y procesos de cambio cultural de largo plazo.

En este contexto, resulta imprescindible considerar el rol del trabajo de cuidado como un factor central en la configuración del bienestar laboral femenino. Tal como señalan los enfoques de economía feminista, la asignación histórica de las tareas de cuidado a las mujeres continúa condicionando su inserción, permanencia y desarrollo en el mercado laboral. La presente investigación evidencia que, aun bajo un marco normativo que busca promover la equidad, las mujeres siguen siendo un grupo vulnerable, en tanto deben conciliar exigencias laborales con responsabilidades domésticas y de cuidado que no han sido redistribuidas de manera efectiva.

Por otro lado, los resultados obtenidos guardan una estrecha relación con los hallazgos de Pinargote (2023), especialmente en lo referente al conocimiento y apropiación de las políticas públicas de género. Mientras este autor señala que un porcentaje significativo de la población desconoce la existencia de políticas orientadas a la equidad, el presente estudio revela que apenas el 21 % de las mujeres encuestadas afirma conocer la Ley de Economía Violeta. Este dato resulta particularmente revelador, ya que pone de manifiesto que la difusión y socialización de la normativa constituye una de sus principales debilidades, limitando su capacidad de incidir en el bienestar laboral.

El bajo nivel de conocimiento de la ley sugiere que la economía violeta, más allá de su formulación normativa, no ha logrado consolidarse como un enfoque plenamente integrado en la cultura organizacional ni en la conciencia de las trabajadoras. En consecuencia, la normativa corre el riesgo de operar como un marco simbólico de equidad, sin generar transformaciones sustantivas en las prácticas laborales ni en la percepción de bienestar de las mujeres.

En conjunto, la discusión permite sostener que la Ley de Economía Violeta representa un avance significativo en términos de reconocimiento normativo de las desigualdades de género en el ámbito laboral; sin embargo, sus efectos sobre el bienestar laboral de las mujeres en relación de dependencia son aún limitados y desiguales. La desaceleración observada en 2025 evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, así como de articularla con otras políticas sociales, laborales y de cuidado.

Finalmente, los resultados del presente estudio refuerzan la importancia de incorporar la percepción de bienestar laboral como una categoría analítica clave para evaluar el impacto de las

políticas de género. Esta aproximación permite visibilizar tensiones, contradicciones y resistencias que no siempre son captadas por los indicadores cuantitativos tradicionales, contribuyendo a un análisis más integral y crítico de la Economía Violeta y de su capacidad para transformar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.

Conclusiones

El desarrollo del presente estudio permitió identificar un efecto desacelerador con relación a la difusión y socialización de la Ley de Economía Violeta en Ecuador; se evidencia un cambio en la prioridad de la política pública en favor de la mujer y de cerrar la brecha de desigualdad en relación con el hombre.

Se puede evidenciar, de acuerdo con el estudio de percepción realizado, que la mayor parte de consultadas afirma haber renunciado a sus derechos laborales para evitar poner en riesgo su estabilidad laboral; esto, además, repercute en la dedicación de tiempo extra a la ejecución de actividades laborales; esto implica disponer de menor tiempo libre. Se puede además atribuir el descenso de los nacimientos en los últimos años a esta causa, pues varias consultadas afirman no tener planificado tener hijos para no verse expuestas a perder su estabilidad laboral y su carrera profesional.

Entre las conclusiones del presente estudio también se puede señalar que el presente estudio permite evidenciar como uno de los avances de la normativa, que los procesos de selección y reclutamiento de personal mantienen han desarrollado criterios de paridad y equidad de género, la mayor parte de mujeres que aceptaron participar en el presente estudio afirman no haber recibido ningún tipo de discriminación en los procesos de selección y reclutamiento de personal, esto reafirma además la comprobación de la hipótesis nula desarrollada para determinar si existe o no algún tipo de discriminación para el desarrollo de actividades alineadas a actividades administrativas, operativas, de salud y educación, donde se pudo constatar que no existe discriminación alguna en este sentido. Es necesario que el Estado, a través de los ministerios competentes, como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, diseñe y ejecute campañas de comunicación más amplias, inclusivas y constantes, con enfoque territorial, que permitan que empleadores, trabajadores y la ciudadanía comprendan el alcance y los beneficios de la normativa.

Se recomienda implementar programas que fortalezcan el derecho a la maternidad sin que esto implique riesgos para la estabilidad laboral de las mujeres. Esto puede incluir incentivos para las empresas que promuevan la corresponsabilidad familiar, como guarderías corporativas, horarios flexibles o teletrabajo regulado; en ese contexto, es importante que las entidades de control refuercen los sistemas de monitoreo, denuncias y sanción en casos donde se vulneren los derechos laborales por razones de género. Asimismo, es clave que se generen estadísticas oficiales sobre discriminación laboral por maternidad, edad o estado civil.

Resulta imperativa la implementación de mecanismos de evaluación con indicadores cualitativos y cuantitativos para medir el impacto de la ley, especialmente en términos de acceso

a empleo, conciliación familiar-laboral y reducción de brechas salariales. Además, es importante continuar en el fortalecimiento de programas de acción positiva para incentivar la participación de mujeres en áreas técnicas, científicas, tecnológicas y de liderazgo, donde tradicionalmente han tenido menor presencia.

Financiamiento

La presente investigación fue financiada por el Instituto Superior Tecnológico Japón

Conflicto de intereses

Los investigadores declaramos no tener conflictos de intereses en esta investigación.

Contribución de los autores

María Cristina Aguas Ortiz: conceptualización, metodología, redacción – borrador original, Supervisión.

Francisco Felipe: investigación, curación de datos, análisis formal, visualización

Referencias bibliográficas

- Acosta, F., Caiza, E., & Veloz, R. (2024). La economía violeta y el desarrollo económico de grupos vulnerables en el Ecuador. *Revista Minerva Journal*, 108-120. <https://doi.org/10.47460/minerva.v5i15.181>
- Aguas Ortiz, M. C., Begnini Domínguez, L. F., Abril Buenaño, N. C., & Illescas Correa, S. F. (2025). Evaluación comparativa de la economía violeta en el emprendimiento del Distrito Metropolitano de Quito: Mejoras y retos años 2023 – 2024. *Revista Ciencia UNEMI*, 126-138. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol18iss49.2025pp126-138p>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Chiriboga, M. (2023). Determinantes de La Economía Violeta en el Campo Laboral Ecuatoriano, 2023. [Tesis de Maestría, *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*], <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/41277>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019a). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género en Contra de las Mujeres*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019b). *Encuesta Tecnológica*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-tic-2019/>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2020a). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Presentación General CENEC 2011: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/informacion-censal-por-provincias/>
- Munro, E. (2026). Why can't I figure this out? Identity negotiation and higher education decision making among women with caring responsibilities. *Gender, Work & Organization*, 45-62. <https://doi.org/10.1111/gwao.70101>
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- Ochoa Ochoa, M. E., & Morales Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2432>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich Ebert Stiftung*. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/14525>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación*. <https://www.ohchr.org/es/instrumentsmechanisms/instruments/convention-eliminationall-forms-discrimination-against-women>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>.
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Pinargote Moncayo, M. . (2023). Ecosistema de Economía Violeta. Retos y desafíos en el Ecuador. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 364–378. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.743>
- Quito como vamos. (2024). *Informe de Calidad de Vida 2024*. <https://quitocomovamos.org/wp-content/uploads/2025/01/INFORME-DE-CALIDAD-DE-VIDA-2024.pdf>
- Secretaría de Derechos Humanos. (2021). *Política Pública Economía Violeta*. Quito: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>.