UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA "ECONOMÍA VIOLETA" DIRIGIDO AL PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN NABÓN.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

AUTORA: JULISSA ISABELLA CORONEL CAPELO

TUTOR: PSIC. LAB. GILBERTO SEGUNDO BRITO ASTUDILLO, MGTR.

Cuenca - Ecuador

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Julissa Isabella Coronel Capelo con documento de identificación N° 0106920341 manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 14 de febrero del 2025

Atentamente,

_____

Julissa Isabella Coronel Capelo

0106920341

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Julissa Isabella Coronel Capelo con documento de identificación N° 0106920341, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de experiencias práctica de intervención: "Programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del cantón Nabón.", la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 14 de febrero del 2025

Atentamente,

_____
Julissa Isabella Coronel Capelo

0106920341

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Gilberto Segundo Brito Astudillo con documento de identificación N° 1400470322, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaró que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA "ECONOMÍA VIOLETA" DIRIGIDO AL PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN NABÓN., realizado por Julissa Isabella Coronel Capelo con documento de identificación N° 0106920341, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias práctica de intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 14 de febrero del 2025

Atentamente,

_____

Gilberto Segundo Brito Astudillo, Mgtr.

1400470322

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud, dedico este trabajo a las personas que han sido mi sostén, mi inspiración y mi motor en cada paso de este camino.

A mis padres, Ángeles y Manuel, quienes con su amor incondicional, su esfuerzo incansable y su sacrificio diario, me han permitido alcanzar mis sueños.

A mi madre, Ángeles, la mujer que más amo en la vida, mi mayor inspiración y mi refugio inquebrantable. Mami, su amor ha sido el pilar que ha sostenido cada uno de mis logros, y sin él, no sería la persona que soy el dia de hoy. Admiro su fortaleza, su entrega y su infinita capacidad de dar, sin esperar nada a cambio. Ha sido mi guía, mi ejemplo de lucha y perseverancia, y la razón por la que nunca me he rendido, incluso cuando todo parecía difícil. Gracias por cada sacrificio, por cada desvelo, por cada palabra de aliento en mis momentos de duda y por enseñarme que el amor verdadero no tiene límites. Este triunfo es tan suyo como mío, porque sin su amor inmenso, esta meta jamás habría sido posible.

A mi padre, Manuel, cuyo esfuerzo y dedicación han sido un testimonio de amor y compromiso. Gracias por cada sacrificio que hizo para que yo pudiera estudiar, por su apoyo incondicional y por impulsarme a seguir adelante cuando pensé en rendirme. Su trabajo silencioso y constante ha sido el motor que me permitió llegar hasta aquí, y su fe en mí me ha dado la fuerza para superar cada obstáculo.

A mis tíos, Piedad y Humberto, quienes se convirtieron en mis segundos padres durante mi estancia en la ciudad de Cuenca. Su hogar fue mi refugio, su apoyo fue mi fortaleza y su amor me permitió sobrellevar los desafíos de la vida universitaria. Gracias por brindarme su cariño, su compañía y por hacerme sentir parte de su familia en los momentos en los que más los necesité. Cada gesto de generosidad y comprensión ha dejado una huella imborrable en mi corazón.

A mi abuelita, Rosario, una mujer extraordinaria cuya vida y enseñanzas han sido faro y guía en la mía. Más que una inspiración, es un ejemplo de amor, fortaleza y sabiduría. Su presencia en mi vida es un regalo invaluable, y no encuentro palabras suficientes para expresar cuánto le quiero y admiro. Gracias por ser mi refugio, por cada consejo, por cada muestra de cariño y por enseñarme que la verdadera grandeza está en el corazón.

A mi pareja, quien ha sido mi refugio en los últimos años. Gracias por estar siempre a mi lado, por sostenerme cuando sentí que no podía más, por escucharme en mis momentos de flaqueza y por recordarme mi propio valor cuando más lo necesité. Sin ti, este camino habría sido mucho más difícil. Tu amor, paciencia y motivación me han impulsado a seguir adelante y a no dejarme vencer. Gracias por ser mi compañero en esta travesía, por cada consejo, por cada palabra de aliento y por demostrarme, día tras día, que el verdadero amor es apoyo incondicional.

Y a mis amigos, aquellos que han estado a mi lado en cada etapa de este viaje. En especial, a las amigas que la Universidad me regaló y que, más que compañeras, se convirtieron en mi familia. A mi mejor amiga, Katherine, quien hizo de esta experiencia algo inolvidable. Gracias por cada risa, cada aventura, cada conversación hasta el amanecer y cada momento de apoyo incondicional. Sin ti, esta etapa no habría sido la misma. Juntas construimos recuerdos que quedarán para siempre en mi alma, y sin tu presencia, mi paso por la Universidad no habría sido tan feliz, ni tan significativo.

A todos ustedes, gracias por ser parte de mi historia. Este logro también es suyo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este proyecto y que, de una u otra manera, han sido parte de este camino.

En primer lugar, agradezco a mi docente tutor, Gilberto Brito, por su apoyo incondicional, su paciencia y, sobre todo, por su empatía y flexibilidad a lo largo del desarrollo de este proyecto. Su guía y orientación fueron de suma importancia para consolidar este trabajo, y sin su acompañamiento, este proceso habría sido mucho más desafiante. Gracias por compartir su conocimiento, por su disposición y por creer en mi capacidad para llevar a cabo este proyecto.

A la Universidad Politécnica Salesiana, por brindarme un espacio de aprendizaje, crecimiento y formación tanto académica como personal. A mis docentes, quienes con su entrega y compromiso contribuyeron significativamente a mi desarrollo profesional y me brindaron las herramientas necesarias para enfrentar los retos de la vida universitaria y del mundo laboral.

A los miembros del GAD Municipal del Cantón Nabón, por su apertura y disposición para colaborar en la implementación de este programa de sensibilización. Su participación ha sido indispensable para el desarrollo de esta propuesta, y espero que este trabajo pueda aportar de manera significativa al fortalecimiento de la política pública "Economía Violeta" en el territorio.

A mi familia y amigos, por su apoyo incondicional, por su paciencia y por cada palabra de aliento en los momentos de mayor desafío. Gracias por ser mi red de apoyo, por impulsarme a seguir adelante y por ser parte de este sueño que hoy se hace realidad.

A todos ustedes, mi eterna gratitud.

RESUMEN

La presente intervención aborda el proceso de sensibilización sobre la Economía Violeta dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón. Este programa se desarrolló con una metodología mixta, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, lo que permitió analizar tanto los resultados obtenidos en la intervención como las características de los participantes y la experiencia en general.

El proceso evidenció la necesidad de fortalecer el conocimiento sobre la equidad de género en el ámbito laboral, especialmente en lo relacionado con la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la corresponsabilidad en el cuidado. Entre los principales logros, se destaca el cambio en la percepción del personal sobre estos temas, reflejado en una mayor apertura al diálogo y un compromiso por mejorar las prácticas institucionales. Además, el programa permitió que los participantes identificaran la importancia de implementar acciones concretas para promover la igualdad de oportunidades dentro del GAD.

Palabras clave: Economía Violeta, equidad de género, sensibilización, corresponsabilidad, participación, intervención.

ABSTRACT

This intervention addresses the Violet Economy awareness-raising process aimed at the staff of the GAD Municipal del Canton Nabón. This program was developed with a mixed methodology, combining qualitative and quantitative techniques, which made it possible to analyze both the results obtained in the intervention and the characteristics.

The process revealed the need to strengthen knowledge about gender equity in the workplace, especially in relation to women's participation in decision-making and co-responsibility in caregiving. Among the main achievements was the change in the staff's perception of these issues, reflected in a greater openness to dialogue and a commitment to improve institutional practices. In addition, the program allowed participants to identify the importance of implementing concrete actions to promote equal opportunities within the GAD.

Key words: Violet Economy, gender equity, awareness, co-responsibility, participation, intervention.

Índice de contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN1

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA 2

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN 3

DEDICATORIA..... 4

AGRADECIMIENTO..... 6

RESUMEN..... 7

ABSTRACT..... 8

1. Datos informativos del proyecto..... 13

1.1 Nombre del proyecto..... 13

1.2 Nombre de la Institución..... 13

1.3 Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial). 14

1.4 Localización. 15

2. Objetivo..... 15

3. Eje de la práctica..... 15

4. Objeto de la práctica..... 17

5. Metodología. 17

6. Preguntas clave..... 19

6.1 Preguntas de inicio **19**

6.2 Preguntas interpretativas **19**

6.3 Preguntas de cierre **20**

7. Organización y procesamiento de la información ***20***

7.1 Datos obtenidos en el diagnóstico inicial **21**

7.2 Diseño y desarrollo del programa de sensibilización **30**

Programa de Sensibilización sobre Economía Violeta ***31***

Introducción **31**

Objetivos **31**

7.3 Datos obtenidos en la evaluación final **37**

8. Analisis de la información ***42***

8.1 Diagnóstico inicial **43**

8.2 Implementacion del Programa **44**

8.3 Evaluación final **44**

Segunda Parte ***46***

9. Justificación ***46***

10. Caracterización de los beneficiarios. ***47***

11. Interpretación ***49***

11.1 Relación entre la experiencia y el contexto sociocultural **49**

11.2 Tensiones y contradicciones identificadas 49

11.3 Impacto de la sensibilización y elementos clave 50

11.4 Aprendizajes y proyecciones 51

12. Principales logros de aprendizaje..... 52

13. Conclusiones y recomendaciones..... 56

14. Referencias Bibliografía..... 58

Anexos..... 60

Anexo 1. Aprobación de la institución para desarrollar la intervención. 60

Anexo 2. Consentimiento informado 61

Anexo 3. Instrumento para la recolección de datos del diagnóstico 66

Anexo 4. Permiso de espacio y solicitud de equipo informático para desarrollar el programa de sensibilización. 74

Anexo 5. Permiso para colaboradores participen de la sensibilización. 75

Anexo 6. Evidencia fotográfica de la implementación del programa de sensibilización .. 76

Anexo 7. Instrumento para la recolección de datos de la evaluación final 79

Índice de Tablas

Tabla 1 Conocimiento acerca del término “Economía Violeta”.....21

Tabla 2 Descripción del concepto "Economía Violeta" 21

Tabla 3 Conocimiento sobre políticas públicas que promueven la equidad de género en el ámbito laboral.....22

Tabla 4 Participación en capacitaciones o talleres sobre equidad de género y empoderamiento económico en el lugar de trabajo. 22

Tabla 5 Percepción sobre la promoción de la participación femenina en puestos de decisión..... 23

Tabla 6 Percepción sobre la existencia de brechas salariales de género 24

Tabla 7 Percepción sobre la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres 24

Tabla 8 Percepción sobre el abordaje de la corresponsabilidad en el cuidado familiar 25

Tabla 9 Percepción sobre la necesidad de capacitación en equidad de género y Economía Violeta 26

Tabla 10 Temas de interés sobre equidad de género y Economía Violeta para profundización. .. 27

Tabla 11 Necesidad de implementación o mejora de políticas de equidad de género 28

Tabla 12 Disposición a participar en talleres y capacitaciones sobre Economía Violeta y equidad de género. 29

Tabla 13 Principio de la economía violeta 37

Tabla 14 Percepción sobre el impacto de la sensibilización en la participación femenina en la toma de decisiones..... 38

Tabla 15 Percepción sobre el impacto de la sensibilización en la equidad de género en el entorno laboral. 39

Tabla 16 Medidas prioritarias del programa para implementar en el GAD Municipal. 40

Tabla 17 Percepción sobre el impacto de la sensibilización en Economía Violeta y equidad de género. 41

Parte 1

1. Datos informativos del proyecto.

1.1 Nombre del proyecto.

Programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón.

1.2 Nombre de la Institución.

El GAD Municipal del Cantón Nabón es una institución pública ubicada en el sur de Ecuador. Regula disposiciones y acuerdos que ayuden a establecer y promover políticas municipales en sintonía con los parámetros de la Administración es uno de sus objetivos. Siendo una entidad comprometida con el desarrollo sostenible equitativo del cantón, el GAD fomenta la participación de las comunidades en el desarrollo local. Además, la institución intenta promover la inclusión social y la equidad en Nabón a través de políticas públicas que motiven a todos los habitantes a contribuir activamente al desarrollo del cantón.

Su plan es considerar a Nabón como un modelo de desarrollo social, económico, ambiental y cultural, así como un logro de una gestión transparente y enfocada en objetivos con ciudadanos activos y partes interesadas públicas y privadas coordinadas. Este enfoque más complejo se basa en la provisión de servicios esenciales como agua potable, saneamiento, infraestructura de salud y educación, y la preservación de fuentes de agua, junto con programas de desarrollo económico y social y la participación ciudadana para la planificación y el monitoreo de la Planificación Nacional del Uso del Suelo.

1.3 Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial).

Históricamente la sociedad se ha encargado de asignar roles específicos a las personas, lo que implica la práctica role- taking que es un proceso donde una persona adapta un rol social según su interacción con los demás y de acuerdo con el contexto donde se encuentra. Estos roles categorizan a cada individuo como madre, padre, hijo, esposo, profesor, amigo, etc., con un conjunto de normas que dicta la sociedad asociando a que es la manera "correcta" de comportamiento (Pons, 2010). Esta estructura ha permitido la preservación de estereotipos de genero a lo largo de los años, limitando el potencial y habilidades de cada individuo, por lo tanto, Economía Violeta busca reconocer el papel de las mujeres dentro de la economía, de tal manera que el implementar un programa de sensibilización en el GAD Nabón es de suma importancia para educar, desafiar las barreras de estereotipos y construir una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

En los últimos años Ecuador ha desarrollado normativas en función a la igualdad de género, pero a raíz de la pandemia de COVID- 19 surge la necesidad de construir una política pública denominada economía violeta, la misma que busca el empoderamiento de las mujeres y una reactivación económica, de tal manera que se reduzca las brechas de pobreza y las condiciones desfavorables de vida que viven a diario muchas familias ecuatorianas. (Secretaría de Derechos Humanos, 2020)

El programa de sensibilización está enfocado en transformar las dinámicas económicas del cantón de tal manera que más adelante se incremente la participación de las mujeres dentro del mercado laboral y a su vez tengan la oportunidad de acceso, participación y liderazgo en el desarrollo económico del cantón. Por lo tanto, al contar con un personal sensibilizado y capacitado

en equidad de género no solo va a contribuir en un buen clima laboral si no también jugará un papel activo en la construcción de un Nabón más inclusivo y equitativo.

1.4 Localización.

Ecuador, provincia del Azuay, cantón Nabón.

2. Objetivo.

El objetivo de esta práctica de intervención es implementar un programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta", para fortalecer la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres que forman parte del GAD municipal; esta iniciativa surge de la necesidad de abordar la falta de conocimiento acerca de temas de género, empoderamiento y participación activa de las mujeres en entornos laborales.

Este programa será desarrollado en base a la información que será recopilada a través de un diagnóstico inicial, buscando evaluar el nivel de conocimiento del personal, identificando diversas áreas donde será necesario sensibilizar, en base a estos hallazgos se diseñaran contenidos y actividades formativas, como talleres, juegos de rol, casos prácticos, con la finalidad de crear un aprendizaje significativo y reflexión crítica de los participantes.

3. Eje de la práctica.

El eje de esta intervención se llevará a cabo desde el enfoque de "Intervención Socioeducativa", ya que este enfoque permite realizar un diagnóstico inicial para identificar las áreas donde existen brechas de conocimiento y es necesario sensibilizar, posteriormente, se llevará a cabo una planificación donde se va a diseñar los contenidos, cronograma y las actividades a desarrollar en el programa de sensibilización, luego, se implementará el programa dirigido al personal seleccionado del GAD Nabón. Finalmente se aplicará una evaluación post

sensibilización, con el propósito de identificar los cambios en el conocimiento y actitudes a lo largo de este proceso y en particular determinar si la información proporcionada ha contribuido a un nuevo aprendizaje y concienciación. (Universidad Internacional de la Rioja, 2023)

"El tema central es la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres", haciendo énfasis en los beneficios de la implementación de la política pública Economía Violeta. La equidad de género no solo es uno de los derechos más importantes y fundamentales del ser humano", sino que es un principio crucial para que exista un entorno tranquilo y sostenible donde todos puedan tener las mismas oportunidades para salir adelante (Naciones Unidas, 2022)

Según (Almeida, 2017), En los últimos años Ecuador ha demostrado que el crecimiento y la redistribución pueden desarrollarse en conjunto, en el año 2013, el país evidencio avances notables dentro del ámbito económico y social, estos avances se reflejaron en una reducción de la pobreza y la desigualdad, así como también en aspectos de empoderamiento económico de las mujeres, incluyendo mejores remuneraciones y mayor formalidad laboral, sin embargo en los últimos anos estos progresos han comenzado a decaer, a pesar de los esfuerzos del Gobierno por mantener el gasto social y proteger a los sectores más vulnerables del país.

En el ámbito de la salud ocupacional, para (Monte , 2012) el objetivo central es garantizar que el personal pueda desempeñar sus funciones de manera productiva, atender adecuadamente a sus responsabilidades y, al mismo tiempo, desarrollarse integralmente y ser valorado en el ejercicio de sus actividades laborales. Para esto, las condiciones laborales deben garantizar un entorno seguro y saludable que fomente el bienestar físico, mental y social de los empleados. En este sentido, es muy importante promover un ambiente organizacional que aprecie y defienda la equidad de género para que tanto hombres como mujeres puedan contribuir de manera eficiente al desarrollo profesional y al avance económico del cantón. Las políticas y la educación basadas en

género, además del lugar de trabajo, son esenciales para establecer una cultura laboral fundamentada en el respeto, la equidad y la igualdad, que es central para el avance sostenible y equitativo de la comunidad.

4. Objeto de la práctica.

El objeto de esta práctica es analizar y desarrollar el proceso de implementación del programa de sensibilización sobre la "Economía Violeta" en el GAD Municipal del Cantón Nabón. A lo largo de este trabajo, se buscará identificar los logros alcanzados, los obstáculos enfrentados y las lecciones aprendidas durante las diferentes etapas del proyecto. El objetivo será examinar críticamente cómo las actividades de sensibilización han afectado el conocimiento, las actitudes y las prácticas del personal de GAD con respecto a la equidad de género, y cómo tales cambios pueden ser útiles para aumentar la participación de las mujeres en la economía local.

La reflexión de los participantes sobre el impacto de las intervenciones realizadas a nivel personal e institucional, y cómo estos cambios pueden ser sostenidos y ampliados a lo largo del tiempo, formará la base para la sistematización. Esto ayudará a generar ideas útiles sobre cómo se pueden implementar programas similares en otros contextos para la equidad de género.

5. Metodología.

La metodología del trabajo se estructurará en tres fases: diagnóstico inicial, implementación del programa y evaluación final, adoptando un enfoque metodológico mixto que este enfoque combina técnicas cualitativas como cuantitativas. Los métodos mixtos combinan procesos estructurados que permiten recopilar y analizar datos tanto cualitativos como cuantitativos de manera integrada, lo que posibilita una interpretación conjunta de los resultados

obtenidos y facilita la construcción de una interpretación basada en la información recolectada (Hernández- Sampieri & Mendoza , 2020).

Este enfoque considera principalmente el análisis de la información recopilada en la fase de diagnóstico y la fase de evaluación final y retroalimentación, permitiendo que la comprensión del problema en cuestión sea multidimensional en naturaleza para que los datos obtenidos puedan ser interpretados. Estas fases también permitirán una planificación organizada y una ejecución efectiva del programa de sensibilización.

Diagnóstico inicial: Esto consistirá en realizar una pre-evaluación del programa mediante una encuesta a los participantes del GAD Municipal. El propósito será evaluar los conocimientos, actitudes y prácticas de los participantes en torno a la "Economía Violeta" y la equidad de género, incluyendo variables más especializadas.

Implementación de programas: En esta fase se desarrollará y ejecutará la sensibilización que consta de talleres interactivos, estudios de casos, dinámicas grupales y juegos de roles. Estas actividades están diseñadas para la reflexión y aprendizaje colaborativo sobre la inclusión de la mujer dentro de la economía local y las oportunidades y los problemas que existen en las instituciones y en la comunidad en general.

Evaluación final: Al cierre del programa se procederá con una evaluación para determinar los cambios que se han producido en el conocimiento, la actitud y las prácticas de los participantes. Se aplicaron cuestionarios pre y post intervención, mediante encuestas, para el análisis del impacto del programa y su efectividad en el cambio de las relaciones organizacionales y culturales en el GAD Municipal del Cantón Nabón.

El planteamiento asegura que las vivencias y criterios del personal del GAD sean considerados en todas las etapas del proceso, lo que permite realizar un seguimiento global del impacto y hacer las adecuaciones que el programa exige.

6. Preguntas clave

6.1 Preguntas de inicio

¿Cuáles fueron las necesidades que identificó el GAD Municipal del Cantón Nabón para implementar este programa de sensibilización sobre la "Economía Violeta"?

¿Quiénes fueron los participantes del programa de sensibilización dentro del GAD Municipal?

¿Qué instancias del GAD Municipal mostraron interés en la implementación de este programa de sensibilización?

¿Qué expectativas tenían sobre el impacto del programa en el personal del GAD Municipal?

¿Cuál era el nivel de conocimiento del personal del GAD sobre la política pública "Economía Violeta" antes de la implementación del programa?

6.2 Preguntas interpretativas

¿Qué interés presentaron los participantes en el programa de sensibilización sobre la "Economía Violeta"?

¿Cómo se involucraron los participantes en las actividades de sensibilización, como talleres y dinámicas de grupo?

¿Cómo respondieron los participantes a los contenidos presentados durante el programa?

¿Qué cambios en las actitudes y prácticas del personal del GAD Municipal se observaron durante el proceso de sensibilización?

"¿Cómo fue la acogida de las propuestas de cambio relacionadas con la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres?"

6.3 Preguntas de cierre

¿Cuáles fueron los principales cambios en el conocimiento, actitudes y prácticas del personal del GAD Municipal respecto a la "Economía Violeta" después de la implementación del programa?

"¿Cómo se informó a los participantes sobre los resultados de la evaluación pre y post intervención?"

¿Qué información adicional se brindó al personal después de completar las actividades de sensibilización y evaluación?

"¿El programa contribuyó a la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo dentro del GAD Municipal del Cantón Nabón?"

¿Qué recomendaciones se derivan de esta intervención para futuras implementaciones de programas similares en otros GADS?

7. Organización y procesamiento de la información

Para el análisis de esta información, se va a dividir en 3 fases, la fase inicial de Diagnostico, la fase 2 correspondiente a la implementación del programa de sensibilización y finalmente la fase 3 de evaluación final donde se va a identificar los cambios en el conocimiento, las actitudes y las prácticas de los participantes.

A continuación, se muestra los datos recopilados a través de las encuestas en primer lugar la que corresponde al diagnóstico inicial.

7.1 Datos obtenidos en el diagnóstico inicial

Tabla 1 *Conocimiento acerca del término "Economía Violeta"*

Respuestas	Frecuencia	%
Si	25	24%
No	78	76%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 1 se evidencia la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Ha escuchado o leído el término "Economía Violeta" ?, donde solo el 24% de los encuestados (25 personas) se encuentran familiarizados con dicho termino, mientras que el 76% correspondiente a (78 personas) no lo conoce, lo que refleja un nivel bajo de difusión y comprensión de este concepto.

Tabla 2 *Descripción del concepto "Economía Violeta"*

Respuestas	Frecuencia	%
Responde	25	24%
No responde	78	76%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

La tabla 2 muestra la frecuencia y porcentaje correspondientes a la pregunta: Si se respondió 'Sí' en la anterior, describa brevemente qué entiende por "Economía Violeta", donde se puede evidenciar que solo respondió el 24% de los participantes identificaron temas muy importantes, los mismos que están asociados con la igualdad de oportunidades, la equidad de

género y el empoderamiento económico de las mujeres, destacando la necesidad de garantizar salarios justos y condiciones laborales equitativas. También describen temas relacionados con la inclusión económica, promoviendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones, además otro grupo menciono el apoyo a microemprendimientos como estrategia de empoderamiento y valoración del trabajo de las mujeres.

Tabla 3 *Conocimiento sobre políticas públicas*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, varias	8	8%
Conozco algunas, pero no a profundidad	25	24%
He escuchado de ellas, pero no tengo claridad	49	48%
No conozco ninguna	21	20%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Dentro en la tabla 3 se evidencia la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta acerca del conocimiento sobre políticas reflejan un conocimiento limitado, por lo tanto el 8% (8 personas) afirmaron conocer varias políticas públicas relacionadas, el 24% que corresponde a 25 personas, mencionó conocer algunas, pero no a profundidad, mientras que el grupo más significativo, con 48% (49 personas), indicó haber escuchado de ellas, pero sin claridad, finalmente un 20% (21 personas) indicó no conocer ninguna política pública al respecto.

Tabla 4 *Participación en capacitaciones o talleres sobre equidad de género y empoderamiento económico en el lugar de trabajo.*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, en varias ocasiones	13	13%
Sí, una vez	52	50%

No, nunca	38	37%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 4 se evidencia la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Ha recibido alguna capacitación o taller sobre equidad de género o empoderamiento económico de la mujer en su lugar de trabajo?, reflejando un nivel moderado de participación en estas actividades, dado que el 50% de los encuestados (52 personas) indicó haber recibido una capacitación o un taller una sola vez, mientras que el 13% (13 personas) señaló haber participado en varias ocasiones. Sin embargo, el 37% (38 personas) indicó no haber recibido nunca una capacitación o taller relacionado con estos temas.

Tabla 5 *Percepción sobre la promoción de la participación*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, de manera notoria	22	21%
Sí, aunque aún falta por mejorar	54	52%
No, muy poco	22	21%
No estoy seguro/a	5	5%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 5 se visualiza la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Considera que en el GAD Municipal se promueve activamente la participación de la mujer en puestos de decisión? Se observan percepciones mixtas entre los encuestados, el 52% (54 personas) consideran que, si se promueve, aunque falta por mejorar, un 21% (22 personas) opina que se

promueve de manera notoria. Sin embargo, otro 21% (22 personas) percibe que existe muy poca participación y un 5% no tiene claridad si se promueve la participación de la mujer en puestos de decisión.

Tabla 6 *Percepción sobre la existencia de brechas salariales de género*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, claramente	10	10%
Posiblemente, pero no tengo certeza	46	45%
No, considero que no hay diferencias	39	38%
No sé / Prefiero no responder	8	8%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la tabla 6 la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Cree que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres con funciones similares en el GAD Municipal? Una parte significativa del personal percibe que podrían existir diferencias salariales, existe falta de claridad sobre el tema, muestran varias percepciones, un 10% de los encuetados (10 personas) afirma que existen diferencias salariales, mientras que un 45% (46 personas) considera que posiblemente hay diferencias salariales, por otro lado, un 38% (39 personas) cree que no existe diferencias salariales entre hombres y mujeres con funciones similares. Finalmente, el 8% restante (8personas) prefirió no responder.

Tabla 7 *Percepción sobre la igualdad de oportunidades*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, plenamente	39	38%
Sí, pero no en todos los casos	39	38%
No, frecuentemente enfrentan más obstáculos	14	14%

No estoy seguro/a	11	11%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 7 se muestra la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Piensa que las mujeres en el GAD Municipal tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres?, aquí se reflejan percepciones divididas sobre el desarrollo profesional para las mujeres en el GAD Municipal. Un 38% (39 personas) de los encuestados considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades, mientras que otro 38% (39 personas) opina que estas oportunidades existen, pero no en todos los casos, Además, un 14% (14 personas) indica que las mujeres enfrentan con frecuencia más obstáculos en su desarrollo profesional. Finalmente, un 11% (11 personas) no tiene una opinión clara al respecto.

Tabla 8 *Percepción sobre el abordaje de la corresponsabilidad en el cuidado familiar*

Respuestas	Frecuencia	%
De manera muy adecuada	21	20%
Adecuada, pero mejorable	53	51%
Insuficiente	19	18%
Desconozco las medidas	10	10%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la tabla 8 la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Cómo considera que el GAD Municipal aborda la corresponsabilidad en el cuidado (por ejemplo, flexibilidad para cuidado de niños/as, adultos mayores, etc.) ?, en esta pregunta existe una

percepción predominantemente positiva, el 20% de los encuestados (21 personas) considera que el abordaje es "de manera muy adecuada", mientras que el 51% (53 personas) lo califica como "adecuado, pero mejorable", Por otro lado, un 18% (19 personas) percibe que las acciones en esta área son "insuficientes", y un 10% (10 personas) señaló desconocer las medidas aplicadas por el GAD en relación con la corresponsabilidad.

Tabla 9 *Percepción sobre la necesidad de capacitación en equidad de género y Economía Violeta*

Respuestas	Frecuencia	%
Muy importante	63	61%
Importante	38	37%
Poco importante	1	1%
Nada importante	1	1%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la tabla 9 la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿En qué medida cree usted que es importante capacitar al personal del GAD en temas de equidad de género y economía violeta? El 61% de los encuestados (63 personas) señala como importantes, apenas el 1% (1 persona)lo considera poco importante, y el otro 1% (1 persona) lo considera nada importante. Estos datos reflejan la necesidad y relevancia de fortalecer las capacidades del personal enestas áreas.

Tabla 10 *Temas de interés sobre equidad de género y Economía Violeta para profundización.*

Respuestas	Frecuencia de veces seleccionada	%
Conceptos básicos sobre economía violeta	60	21
Políticas públicas locales y nacionales sobre equidad de género.	63	24
Formas de identificar y prevenir la discriminación laboral	44	15
Estrategias para promover la participación femenina	46	18
Equidad salarial y transparencia en remuneraciones	37	12
Corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares	31	9
Otro (especifique)	0	0
Total	281	100

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 9 se muestra la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Qué temas relacionados a la equidad de género y la economía violeta le interesaría conocer o profundizar? (Puede seleccionar más de uno). El tema más elegido fue el literal 2) Políticas públicas locales y nacionales sobre equidad de género, seleccionado en 63 ocasiones, lo que refleja un gran interés en comprender el marco normativo y las políticas que promueven la igualdad de género en los diferentes contextos. En segundo lugar, con 60 selecciones, se destacó el literal 1)

Conceptos básicos sobre economía violeta, evidenciando la necesidad de fortalecer el entendimiento de este concepto y su aplicabilidad.

Otros temas también despertaron un interés significativo, como “Estrategias para promover la participación femenina en la toma de decisiones”, marcado 46 veces, “Formas de identificar y prevenir la discriminación laboral”, seleccionado en 44 ocasiones, lo que resalta la relevancia de abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. En un nivel ligeramente menor, “ Equidad salarial y transparencia en remuneraciones” fue elegido 37 veces, mostrando preocupación por la igualdad en las condiciones salariales. Finalmente, “Corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares”, con 31 selecciones, indica un interés por explorar soluciones que permitan equilibrar las responsabilidades familiares y laborales.

Tabla 11 *Necesidad de implementación o mejora de políticas de equidad de género*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, es muy necesario	49	48%
Sí, en cierta medida	48	47%
No, considero que lo actual es suficiente	4	4%
No estoy seguro/a	2	2%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 11 se muestra la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas o mejorar las existentes en el GAD Municipal para fomentar la equidad de género?, donde se muestra una amplia percepción de la necesidad de fortalecer las acciones en esta área. El 48 % de los encuestados (49 personas) considera que es muy necesario implementar o mejorar las políticas existentes, mientras que un

47% (48 personas) cree que esto es necesario en cierta medida. Por otro lado, un reducido 4% (4 personas) considera que las políticas actuales son suficientes, y un 2% (2 personas) no está seguro sobre este tema. Estos resultados indican un consenso mayoritario sobre la importancia de avanzar en la creación y mejora de políticas orientadas a la equidad de género.

Tabla 12 *Disposición a participar en talleres y capacitaciones sobre Economía Violeta y equidad de género.*

Respuestas	Frecuencia	%
Sí, con mucho interés	40	39%
Sí, participaría si mi horario lo permite	48	47%
Tal vez, si fuera obligatorio	11	11%
No, no estoy interesado/a	4	4%
Total	103	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la tabla 12 la frecuencia y el porcentaje que representa a la pregunta ¿Estaría dispuesto/a a participar en talleres, capacitaciones o programas formativos sobre economía violeta y equidad de género?, donde el 39% (40 personas) expresó estar dispuesto a participar "con mucho interés", mientras que un 47% (48 personas) indicó que participaría si su horario se lo permite, lo que resalta la importancia de planificar estas actividades en horarios accesibles. Por otro lado, un 11% (11 personas) señaló que tal vez participaría si fuera obligatorio, y solo un 4% (4 personas) expresó no estar interesado. Estos resultados reflejan una actitud mayoritariamente positiva hacia la formación en temas de equidad de género y economía violeta, lo que representa una oportunidad valiosa para implementar el programa.

7.2 Diseño y desarrollo del programa de sensibilización

A partir de la recopilación de datos en la fase 1, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos. Este proceso permitió identificar tanto los temas de desconocimiento como aquellos de mayor interés para los participantes. Un modelo programático está diseñado para llenar estos vacíos y cumple con los requisitos identificados. El objetivo principal del programa es intentar una operación adicional e implementar la base de conocimiento existente, y lo más importante, educar en la comprensión de los conceptos de Economía Violeta y Equidad de Género, que están muy interrelacionados.

Esto permite la entrega fácil de información a los participantes así como el pensamiento crítico para comprender la importancia de la equidad en las esferas social, económica y laboral, permitiendo así adquirir conocimientos vitales que hacen posible la mejora del punto focal.

Programa de Sensibilización sobre Economía Violeta

Población: Personal Administrativo del GAD municipal del Canton Nabón

Fecha: Viernes 07 de febrero del 2025

Lugar: Salón del Pueblo

Hora: 11 am

Duración Total: 1 hora y 30 minutos (90 minutos)

Responsable: Julissa Isabella Coronel Capelo

Introducción

El presente programa de sensibilización tiene como objetivo principal fortalecer el conocimiento y las capacidades del personal del GAD Nabón en temas relacionados con la Economía Violeta y la equidad de género. A través de este programa, se busca promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo, así como fomentar prácticas que impulsen la igualdad y el desarrollo sostenible en el contexto laboral.

Objetivos

- Sensibilizar al personal sobre la importancia de la Economía Violeta y su relación con la equidad de género.
- Brindar recursos y conocimientos para identificar y abordar desigualdades de género en el ámbito laboral.
- Fomentar la participación activa del personal en iniciativas de equidad y corresponsabilidad.

Cronograma

Hora	Tema	Contenido	Técnicas de intervención	Recursos/ materiales	Objetivo	Responsable
10 min	Introducción y bienvenida.	Saludo inicial, presentación del taller y establecimiento de expectativas.	Uso de dinámica grupal de presentación para generar confianza y participación.	Diapositivas Canva, dinámica de bienvenida	Generar un ambiente participativo y de confianza	Julissa Coronel
10 min	Conceptos básicos sobre Economía Violeta.	Presentación teórica del concepto: • ¿Qué es Economía Violeta? • Principales objetivos • Características Discusión sobre su importancia y relación con la equidad de género.	Exposición participativa con ejemplos prácticos y preguntas interactivas para involucrar a los participantes.	Diapositivas, fichas informativas	Introducir el concepto, su importancia y su relación con la equidad de género.	Julissa Coronel
10 min	Estrategias para promover la participación femenina en la toma de decisiones.	Presentación de acciones prácticas • Modelos a seguir. • Capacitación y desarrollo de liderazgo femenino. • Programas de empoderamiento y entorno laboral inclusivo.	Lluvia de ideas para explorar estrategias específicas que los participantes puedan aplicar en su contexto laboral y personal.	Diapositivas Canva	Presentar acciones prácticas para fortalecer el liderazgo femenino en determinados espacios.	Julissa Coronel

		• Visibilización y reconocimiento. (Salario emocional) Ejemplos de casos de éxito en liderazgo femenino.				
10 min	Prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo	Explicación teórica de violencia laboral • Identificación de tipos de violencia laboral. • Posibles causas de violencia laboral Acciones: • Proveer programas de apoyo psicológico y crear grupos de apoyo para empleados víctimas de violencia laboral • Ofrecer capacitación en habilidades de comunicación asertiva para que los empleados puedan expresar sus necesidades y emociones de forma clara y respetuosa	Estudio de caso y discusión grupal para identificar acciones concretas.	Diapositivas, casos prácticos	Abordar el tema, cómo prevenir el acoso laboral y fomentar entornos laborales seguros e inclusivos.	Julissa Coronel

		• Ofrecer capacitación sobre prevención de la violencia laboral y fomentar campañas de sensibilización. Análisis de casos reales y discusión sobre acciones preventivas en talento humano.				
10 min	Corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares	Explicación teórica de la Corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares. • Licencias parentales igualitarias (Revisión de artículos de LOSEP) • Horarios flexibles y teletrabajo. • Espacios para lactancia (revisión del acuerdo ministerial 0266 de Lactarios SNS) • Programas de sensibilizacion acerca de corresponsabilidad.	Debate guiado y generación de propuestas prácticas en grupo.	Dinámica de grupal	Reflexionar sobre el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares.	Julissa Coronel

		Reflexión final sobre la importancia del balance entre trabajo y familia.				
10 min	Microemprendimientos y proyectos productivos con enfoque de género	• Presentación de oportunidades de financiamiento accesibles y desarrollo de ideas con enfoque de género. • Barreras que enfrentan las mujeres en el acceso al crédito y financiamiento. • Compromiso de la Cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo con la equidad de género. • Oportunidades de financiamiento y desarrollo para mujeres.	Lluvia de ideas sobre emprendimientos y ejemplos exitosos, y discusión sobre créditos accesibles para mujeres en el Jardín Azuayo.	Material audiovisual, información de créditos y fichas entregadas por el Jardín Azuayo.	Mostrar cómo apoyar el emprendimiento femenino como elemento de empoderamiento económico.	Julissa Coronel
15 min	Actividad práctica: “Compromiso Violeta”	Reflexión personal: cada participante genera un compromiso enfocado en los temas tratados en la	Reflexión guiada, discusión grupal, compromiso personal, refuerzo positivo.	Diapositiva, post its y plumones.	Reflexionar sobre su rol en la promoción de la Economía Violeta	Julissa Coronel

		sensibilización que pueden contribuir desde su entorno laboral. • Los participantes comparten su compromiso en voz alta dirigiéndose a todo el salón.			y adquieran un compromiso personal o institucional.	
15 min	Cierre y retroalimentación	• Espacio destinado a comentarios acerca de la sensibilización y retroalimentación. • Evaluación de los conocimientos adquiridos a través de una encuesta en Forms.	Uso de herramientas tecnológicas para retroalimentación y evaluación.	Encuesta creada en Google Forms, dispositivos móviles	Evaluar los aprendizajes adquiridos y obtener retroalimentación de los participantes.	Julissa Coronel

7.3 Datos obtenidos en la evaluación final

Esta información proviene de los datos de la fase 3, donde se realizó una encuesta posterior a la intervención con el fin de medir el impacto general del programa y el nuevo conocimiento adquirido por los participantes. El objetivo de esta evaluación es determinar la medida de los cambios en la percepción, comprensión y aplicación de los conceptos enseñados durante la etapa de sensibilización para que haya una mejor valoración de los resultados.

Tabla 13 *Principio de la economía violeta*

Respuesta	Frecuencia	%
Se esfuerza por mejorar las condiciones laborales de las mujeres mientras preserva simultáneamente la estructura económica actual. Los enfoques giran en torno a beneficios individuales en lugar de reformas sustantivas de equidad de género.	0	0%
Promueve el empoderamiento económico y el desarrollo sostenible, fomentando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, el apoyo a emprendimientos femeninos y la corresponsabilidad en el cuidado.	25	100%
Se enfoca en la concentración de riqueza en sectores tradicionalmente dominados por hombres, sin generar oportunidades equitativas para las mujeres en la economía.	0	0%

Reduce la participación femenina en el mercado laboral, limitando el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito económico.	0	0%
Total	25	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 13 se observa la frecuencia y el porcentaje correspondiente a la pregunta ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor los principios de la Economía Violeta?, dado que el 100% (25 personas) identificaron correctamente los principios de la economía violeta. Ningún participante eligió las opciones incorrectas, lo que indica una comprensión clara y precisa del concepto de Economía Violeta tras la sensibilización.

Tabla 14 *Percepción sobre el impacto de la sensibilización en la participación femenina en la toma de decisiones*

Respuesta	Frecuencia	%
Sí, totalmente.	25	100%
Sí, en cierta medida.	0	0%
No, es poco probable.	0	0%
No estoy seguro/a.	0	0%
Total	25	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la tabla 14 la frecuencia y el porcentaje correspondiente a la pregunta ¿Cree que las estrategias abordadas en la sensibilización pueden contribuir a la participación femenina en la toma de decisiones dentro del GAD Municipal?, donde el 100% de los participantes (25) personas respondieron afirmativamente, indicando que consideran dichas estrategias pueden fomentar la participación femenina en la toma de decisiones. No se registraron respuestas en las opciones alternativas, lo que refleja un alto nivel de aceptación y confianza en la efectividad de las estrategias abordadas durante la sensibilización.

Tabla 15 *Percepción sobre el impacto de la sensibilización en la equidad de género en el entorno laboral.*

Respuesta	Frecuencia	%
Ha cambiado significativamente.	24	99%
Ha cambiado en algunos aspectos.	1	1%
No ha cambiado mucho.	0	0%
No ha cambiado en nada.	0	0%
Total	25	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 15 se observa la frecuencia y el porcentaje correspondiente a la pregunta ¿Qué tanto considera que la sensibilización ha cambiado su percepción sobre la equidad de género en el

entorno laboral?, donde el 99% de los participantes (24 personas) manifestaron que su percepción ha cambiado significativamente, mientras que el 1% (1 persona) indico que ha cambiado en algunos aspectos. Por lo tanto, estos resultados reflejan un impacto positivo de la sensibilización, ya que prácticamente todos los participantes reconocen una transformación notable en su manera de percibir y valorar la equidad laboral en el ámbito laboral. La escasa presencia de respuestas que indican un cambio parcial sugiere que, si bien el programa fue efectivo, aún pueden existir oportunidades de profundización en ciertos temas específicos.

Tabla 16 *Medidas prioritarias del programa para implementar en el GAD Municipal.*

Respuesta	Frecuencia	%
Políticas de corresponsabilidad en el cuidado (licencias parentales, flexibilidad laboral).	12	48%
Estrategias de promoción de liderazgo femenino.	5	20%
Acciones para la prevención de la violencia laboral y de género.	0	0%
Programas de financiamiento y apoyo a emprendimientos liderados por mujeres.	8	32%
Total	25	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

En la tabla 16 se evidencia la frecuencia y el porcentaje correspondiente a la pregunta ¿Qué medidas del programa le parecen más importantes para implementar en el GAD Municipal?, donde la opción más seleccionada fue “Políticas de corresponsabilidad en el cuidado (licencias parentales, flexibilidad laboral)”, con un 48% (12 participantes), seguida por “Programas de financiamiento y apoyo a emprendimientos liderados por mujeres”, con un 32% (8 participantes), y “Estrategias de promoción de liderazgo femenino”, con un 20% (5 participantes). No se registraron respuestas en la opción “Acciones para la prevención de la violencia laboral y de género”, lo que podría indicar que los participantes consideran que esta problemática ya está siendo abordada o que no la perciben como una prioridad inmediata dentro del GAD Municipal.

Tabla 17 *Percepción sobre el impacto de la sensibilización en Economía Violeta y equidad de género.*

Respuesta	Frecuencia	%
Muy útil y relevante, considero que los temas abordados son fundamentales y aplicables en mi trabajo.	25	100%
Útil, pero mejorable, la información fue interesante, aunque se podrían incluir más ejemplos prácticos o casos específicos.	0	0%
Poco útil, con poca aplicabilidad, la sensibilización no abordó suficientemente los retos específicos de nuestro entorno laboral.	0	0%
No me pareció útil en absoluto, no creo que estos temas sean relevantes para mi función en el GAD Municipal.	0	0%
Total	25	100%

Nota. Elaboración propia del autor, en base a la información recolectada a través de la aplicación del instrumento.

Se evidencia en la Tabla 17 la frecuencia y el porcentaje correspondiente a la pregunta "¿Cómo evalúa la sensibilización sobre Economía Violeta y equidad de género?", donde el 100% de los participantes (25 personas) calificaron la sensibilización como "Muy útil y relevante", considerando que los temas abordados son importantes y aplicables en su trabajo. No se registraron respuestas en las opciones que señalaban oportunidades de mejora, baja utilidad o falta de relevancia, lo que indica un alto grado de satisfacción con el contenido impartido. Este resultado sugiere que la sensibilización logró cumplir con sus objetivos, proporcionando información valiosa para los participantes del GAD Municipal del Cantón Nabón.

8. Analisis de la información

Esta intervención nace de la necesidad de sensibilizar a los funcionarios públicos del GAD Nabón sobre la política pública "Economia Violeta", y a su vez concientizar sobre la importancia de la equidad de género en la sociedad. Para el desarrollo de esto se contó con un acercamiento previo con la directora de Talento Humano del GAD Nabón, la misma que brindó información acerca de los procesos de sensibilización que se manejan dentro de la institución, posterior a ello se desarrolló un modelo de encuesta correspondiente a la primera fase que es el diagnóstico con preguntas que serían esenciales para determinar el nivel de conocimientos de los participantes. Para la recopilación de datos se realizó una encuesta, la misma que se aplicó mediante Google Forms, una aplicación que es parte de la plataforma Google, diseñada para aplicar encuestas y formularios, dicha encuesta la contó con preguntas abiertas y cerradas, de esa forma se facilitó la participación de la mayoría del personal.

8.1 Diagnóstico inicial

En esta etapa participaron de forma voluntaria un total de 103 colaboradores del GAD Nabón, quienes representan a los diferentes cargos dentro de la institución, incluyendo la Alcaldía, el Consejo Municipal, la Dirección Administrativa, la Dirección de Agua Potable y Saneamiento, la Dirección de Control Municipal, la Dirección de Gestión Ambiental y Riesgos, la Dirección de Gestión de Servicios y Comercialización, la Dirección de Turismo, la Dirección Financiera, la Procuraduría Síndica, la Secretaría del Consejo General, la Unidad de Talento Humano y la Unidad de Comunicación Social. Esta amplia participación permitió obtener una visión amplia de los distintos niveles administrativos, garantizando un análisis integral sobre el nivel de conocimiento y percepción en torno a la política pública 'Economía Violeta' y la equidad de género."

A través de los datos recopilados, se determinó el grado de conocimiento de la política pública “Economía Violeta” y de los temas de equidad de género; otro aspecto importante fue el grado de disposición para conocer más sobre las políticas locales y nacionales de equidad de género. Además, fue evidente la necesidad de fortalecer estrategias para motivar a las mujeres a participar en la toma de decisiones, lo que revela que aún existe una percepción de oportunidades desiguales en el mercado laboral. Asimismo, se señaló que hay una necesidad importante de encontrar formas de identificar y prevenir la discriminación en el empleo, ya que un buen número de participantes expresaron su duda sobre si existen desigualdades en los salarios y en las oportunidades de avance profesional en el GAD.

En resumen, es evidente que hay una brecha en abordar los temas de la división del cuidado familiar y el trabajo para los colaboradores individuales, así como en las políticas familiares, lo que muestra preocupación por el grado en el que los colaboradores pretendían equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Estos datos servirán para explicar la necesidad de alguna

intervención con actividades de sensibilización para el personal del GAD Nabón en relación a la política de género y familia y Economía Violeta, lo que llevará a una mayor aceptación entre el personal.

8.2 Implementacion del Programa

A partir de la información recopilada en el diagnóstico inicial, se diseñó un programa de sensibilización para las necesidades identificadas de los participantes. En esta fase, el programa se puso en acción y, como tal, cada una de las estrategias y metodologías se diseñó para abordar las brechas de conocimiento previamente identificadas.

La implementación del programa consistió en producir y llevar a cabo una serie de actividades destinadas a hacer el aprendizaje más relevante y útil. Estas actividades incluyeron estudios de caso, discusiones en grupo y juegos de roles con el fin de promover la reflexión y el aprendizaje colaborativo.

Estas acciones se centraron en llamar la atención sobre el papel de las mujeres en la economía local y los desafíos y oportunidades que existen a nivel institucional y comunitario.

8.3 Evaluación final

Durante esta fase, trabajamos con un pequeño grupo de 25 participantes elegidos de las divisiones Ejecutiva y Administrativa del GAD Municipal del Canto Nabon que ocupaban cargos bajo el sistema de Regulaciones de Libre nombramiento y destitución, así como aquellos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Estos participantes fueron beneficiarios directos del programa de sensibilización.

Este grupo consistió en 12 mujeres y 13 hombres para asegurar una representación adecuada de ambos géneros. La evaluación final tuvo como objetivo medir el alcance del aprendizaje, la adquisición del conocimiento y los cambios en las percepciones de los participantes después del programa de sensibilización. Esto se realizó a través de una evaluación final que, en este caso, fue una encuesta en línea alojada en Google Forms, que buscaba evaluar no solo la comprensión teórica de los temas, sino también la disposición a aplicar estos conceptos en entornos profesionales y personales.

Esta etapa fue muy importante dentro del marco de este programa, ya que brindó la oportunidad de medir los resultados logrados en relación con la sensibilización y los problemas que aún requerían trabajo y desarrollo adicional en esfuerzos posteriores.

Segunda Parte

9. Justificación

El presente trabajo busca promover la sensibilización sobre la política pública Economía Violeta, este programa tiene como finalidad fortalecer la equidad de género y a su vez impulsar el empoderamiento económico de las mujeres del cantón Nabón, proporcionando un entorno laboral más justo y con las mismas oportunidades para todos los colaboradores del GAD. De esta manera se busca transformar los procesos internos que fomente la participación de las mujeres.

La implementación de este programa responde la necesidad de superar las barreras relacionadas con los estereotipos de las mujeres en el ámbito laboral como social. Si bien en ecuador, en los últimos 10 años se han dado progresos significativos en cuanto al marco legal e institucional promovidos en primer lugar por movimientos de mujeres en función a la equidad de género, logrando espacios públicos donde las mujeres puedan participar libremente dentro mercado laboral, ejerciendo roles sin ser discriminadas y de esa manera cambiando la estructura conceptualizada de las instituciones públicas. (Ruano Sánchez, 2015)

Es importante destacar que la política pública Economía Violeta, tiene un enfoque integral para garantizar la inclusión económica de las mujeres, específicamente en sectores tradicionales que a lo largo de los años siguen liderados por hombres. Por lo tanto, este programa de sensibilización se alinea con los principios de desarrollo sostenible y equidad promovidos por el GAD municipal del cantón, reforzando su compromiso con el bienestar social, igualdad y la justicia, por esa razón al contar con un personal sensibilizado y comprometido con estas metas serán será capaz de generar un impacto positivo en la comunidad, fomentando un desarrollo económico más equitativo.

Finalmente, la ejecución de este programa no solo tiene como finalidad lograr un impacto interno positivo, sino también busca mejorar el clima laboral y reducir posibles tensiones derivadas de la desigualdad de género, fomentando un entorno laboral más inclusivo que refleje y refuerce los valores de equidad que el GAD Nabón necesita implementar.

10. Caracterización de los beneficiarios.

Para determinar una población y muestra que será de suma importancia para la recolección de datos de esta intervención es propicio citar a (Pineda , 1994) que define a la población o universo como el grupo de personas o elementos sobre los cuales se busca obtener información dentro de una investigación. Por otro lado, la muestra hace referencia a un segmento o parte representativa del total de la población. (p 108)

El programa de sensibilización está dirigido al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Nabón, conformado por un total de 165 colaboradores. Este proyecto se desarrollará en tres fases, siendo la primera de ellas el diagnóstico participativo, cuyo objetivo es recopilar información sobre las percepciones del personal respecto a los temas relacionados con la política pública “Economía Violeta”. Esta fase se llevará a cabo mediante la aplicación de encuestas a todo el personal.

El GAD cuenta con 97 hombres y 68 mujeres entre su personal. En cuanto a los hombres, 54 cuentan con estudios de bachillerato, 41 tienen estudios de tercer nivel y 2 cuentan con estudios de cuarto nivel. En relación con sus rangos de edad, 19 tienen entre 20 y 30 años; 35 entre 30 y 40 años; 21 entre 40 y 50 años; 13 entre 50 y 60 años, y 9 se encuentran entre 60 y 65 años. Por su parte, de las mujeres, 31 cuentan con estudios de bachillerato; 35 tienen estudios de tercer nivel y 2 cuentan con estudios de cuarto nivel. En cuanto a sus edades, 12 tienen entre 20 y 30 años; 33

entre 30 y 40 años; 19 entre 40 y 50 años y 4 entre 50 y 60 años. Toda esta población será participante en la primera fase del proyecto, correspondiente al diagnóstico.

Posteriormente, en la segunda fase, y basándose en los resultados del diagnóstico, se diseñarán los contenidos temáticos y cronogramas del programa de sensibilización. Para la tercera fase, se intervendrá con un grupo reducido de 25 participantes seleccionados de las áreas Directivas y Administrativas, quienes serán los beneficiarios directos del programa. Este grupo estará compuesto por 12 mujeres y 13 hombres.

De las mujeres seleccionadas, 11 tienen estudios de tercer nivel y 1 cuenta con estudios de cuarto nivel. Sus edades se distribuyen de la siguiente manera: 5 tienen entre 30 y 40 años. En cuanto a los hombres, 10 cuentan con estudios de tercer nivel; 1 con estudios de cuarto nivel y 1 con estudios de bachillerato. En cuanto a sus edades, 5 tienen entre 30 y 40 años; 6 entre 40 y 50 años; y 2 entre 50 y 60 años.

Los participantes para la intervención ocupan puestos bajo los regímenes de Libre Nombramiento y Remoción, así como aquellos regulados por la (LOSEP), y han sido seleccionados debido a su capacidad de influencia en la toma de decisiones y en la réplica de los aprendizajes, lo que garantiza el impacto del programa en el resto del personal del GAD. Esta selección estratégica responde a la necesidad de optimizar el tiempo y los recursos disponibles, asegurando que la sensibilización genere resultados significativos, trascienda a toda la institución y sirva como modelo para otros GAD. De esta forma, la caracterización inicial del personal permite diseñar contenidos y metodologías ajustados a sus necesidades específicas, asegurando una intervención efectiva y alineada con los objetivos de la política pública “Economía Violeta”.

11. Interpretación

La implementación del análisis participativo de la política pública “Economía Violeta” en el contexto del GAD Municipal del Cantón Nabón demostró ser una experiencia notable en términos de comprensión, reflexión y acción hacia la equidad de género. Al examinar los resultados del diagnóstico inicial y la evaluación final, hubo una serie de factores fundamentales que contribuyeron a comprender el desafío, las barreras en la institución y las oportunidades de mejora en el ambiente laboral.

11.1 Relación entre la experiencia y el contexto sociocultural

La investigación preliminar reveló que la mayoría del personal del GAD no había escuchado hablar del término “Economía Violeta”, así como su influencia en la equidad de género a nivel laboral. Este descubrimiento evidencia la existencia de una debilidad en la comunicación de políticas públicas que buscan combatir la pobreza de las mujeres, lo cual está asociado con motivos históricos y culturales que han restringido su presencia en los espacios de poder y en la economía formal.

La ausencia de conocimiento sobre esta área sugiere la existencia de una brecha de información en algunos aspectos de la igualdad de género que probablemente está conectada a los escasos esfuerzos institucionales en la capacitación del personal. En adición, da cuenta de la persistencia de fenómenos socioculturales que afectan de una manera o de otra, la desigualdad en la distribución de oportunidades laborales.

11.2 Tensiones y contradicciones identificadas

Uno de los hallazgos más significativos fue la existencia de diferentes percepciones sobre la igualdad de oportunidades dentro del GAD. Mientras algunos participantes manifestaron que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollo profesional, otros señalaron la

existencia de barreras en ciertos casos. También hubo quienes reconocieron que las mujeres enfrentan mayores obstáculos en comparación con los hombres, especialmente al momento de acceder a ciertos puestos de trabajo. Esto se debe a la persistencia de estereotipos que refuerzan la idea de que ciertas actividades son exclusivas de los hombres, lo que limita las oportunidades laborales de las mujeres y mantiene la desigualdad en el ámbito profesional. Estas diferencias en la percepción subrayan la importancia de analizar con mayor profundidad las condiciones laborales y las dinámicas institucionales qué influyen en la equidad de género.

Los resultados también pusieron en evidencia una contradicción entre la percepción de algunos actores y la realidad estructural de inequidad dentro de la institución. Esto podría deberse a la falta de información y sensibilización sobre el tema, así como a la resistencia a reconocer las desigualdades de género como un problema institucional. De igual manera, se evidencia que el número de mujeres que ocupan posiciones de poder gerencial es muy bajo, lo que indica la urgencia de implementar programas que fomenten la captación de mujeres en posiciones de liderazgo.

11.3 Impacto de la sensibilización y elementos clave

Tras el programa de sensibilización, gran parte de los participantes al finalizar el proceso afirmaron que su manera de abordar la equidad de género y la Economía Violeta había cambiado notablemente. Esto evidenció un gran impacto en su capacidad para reflexionar sobre y comprender las desigualdades en el mundo laboral, lo que significa que el programa sí logró generar consciencia en los involucrados.

Uno de los aspectos fue el interés sobre el tema del concepto de Economía Violeta, ya que en el diagnóstico inicial, muchas personas no sabían que existía tal concepto ni su importancia.

Este diagnóstico es de gran interés ya que nos permite de una u otra forma construir conocimiento en relación a temas que son poco populares.

Otros temas de interés fueron la corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares, y sobre la importancia que deben tener para repartir de forma justa las responsabilidades tanto familiares como domésticas de la familia, el estado y las empresas. A este punto en particular de la sensibilización, se programaron mesas de debate y reflexión sobre el equilibrio de la vida laboral y el cuidado que la mujer debe dejar de asumir en soledad, para compartir entre ambos cónyuges.

Otro punto fundamental fue el reconocimiento de la necesidad de fomentar la participación femenina en la toma de decisiones. A lo largo de la sensibilización, se hizo evidente el interés por fortalecer el liderazgo de las mujeres, especialmente en espacios de dirección y gestión dentro del GAD.

En conjunto, estos hallazgos demuestran que la sensibilización no solo permitió ampliar el conocimiento sobre equidad de género, sino que también despertó inquietudes sobre cómo poner en práctica estos aprendizajes a la realidad institucional. Esto resalta la necesidad de continuar con iniciativas que refuercen estos cambios y promuevan estos espacios de sensibilización.

11.4 Aprendizajes y proyecciones

En la primera experiencia, se ha demostrado que la sensibilidad hacia la economía de Violeta y la equidad de género tiene un resultado positivo, especialmente cuando el empleo es participativo y se adapta a contextos específicos. A través de juegos grupales, estudios de caso y ejercicios reflexivos, los participantes pudieron relacionar estos conceptos con sus entornos laborales, profundizando así su comprensión del contexto y agudizando su disposición al cambio.

Una de las lecciones más significativas aprendidas fue que la falta de información adecuada es uno de los obstáculos más importantes para la formulación e implementación efectiva de políticas de equidad de género. Por el contrario, el programa tuvo algún nivel de aceptación en el GAD, lo que demostró que es posible cambiar percepciones y mejorar prácticas con la capacitación adecuada. Esto refuerza la necesidad de mantener una sensibilización y formación que sea holística y no se limite a un evento único, para un impacto máximo y a largo plazo.

Es vital crear mecanismos que permitan la actualización de la información según las políticas y los requerimientos de las instituciones. Esto podría lograrse proporcionando vías para la capacitación continua del personal. También es igualmente importante que las estrategias de equidad se traduzcan en acciones reales en el GAD, como condiciones de trabajo favorables, mayor flexibilidad para el equilibrio entre la vida personal y laboral, y oportunidades iguales para el avance. Además, este tipo de sensibilización podría resultar beneficiosa para un mayor cambio organizacional y comunitario en otras partes de los cañones de Nabón.

A través de este enfoque, aprendí que lograr la equidad de género no es meramente un tema de cumplimiento normativo o retórica institucional sensible, sino que requiere evidencia genuina de asumir la responsabilidad de cambiar comportamientos y relaciones. Es necesario seguir desarrollando estos espacios de acción sociopolítica constructiva y aprendizaje para el avance de la equidad y la justicia para todos.

12. Principales logros de aprendizaje

El trabajo de sensibilización sobre la Economía Violeta realizado en el GAD Municipal del Cantón Nabón logró aprendizajes importantes tanto institucionales como personales. A través del

proceso, se observó que crear un cambio de conciencia en relación con la equidad de género necesita, tanto un componente de capacitación teórica, como la utilización de estrategias activas y participativas que permitan relacionar los conceptos con los contextos de vida de los participantes. La participación activa del GAD permitió constatar que si existe información clara y espacios de diálogo, las personas se muestran dispuestas a cuestionar sus percepciones y participar en la construcción de un entorno más equitativo.

Una de las aprendizajes más importantes fue el hecho de que la falta de información continúa siendo una de las preocupaciones más relevantes en términos de realizar cambios importantes. Gran parte de las resistencias tempranas no estaban fundamentadas en un rechazo intencionado a la equidad, sino en hábitos de desconocimiento y en la normalización de determinadas desigualdades. No obstante, con la implementación del programa, se observó un efectivo interés de los participantes por entender mejor estos aspectos y por buscar alternativas de aplicarlos en su lugar de trabajo. Este hecho sostiene la importancia de la sensibilización como un recurso que permite cambiar actitudes y prácticas al interior del GAD, en donde la voluntad del personal es uno de los elementos esenciales que aseguran que los cambios propuestos se mantengan en el tiempo.

El proporcionar mis servicios en el GAD de mi cantón fue especialmente relevante para mí, ya que me permitió integrarme con las personas que, de alguna manera, están involucradas en las políticas de equidad de género y Economía Violeta de mi comunidad. Para mí, esto fue muy gratificante, ya que tengo el conocimiento académico de cómo estos aspectos impactan a la

sociedad, y ahora en mi contexto específico, pude ver cómo el estudiado impacto se podía transformar en una realidad. Los actores sociales que aceptaron participar de estos procesos demostraron un gran interés y voluntad para abordar la temática, lo que hizo que cada una de las sesiones fuera más interesante y reforzó en mí el deseo de seguir fomentando esta ayuda y la formación y sensibilización de circunstancias similares.

La parte del proceso que involucra la experiencia tuvo puntos positivos, pero también aspectos desafiantes. A manera de balance, el logro que resalta es la disposición y el interés de las personas en aprender y en dialogar sobre el tema de equidad de género. Era muy gratificante observar que, poco a poco, a medida que la sesión avanzaba, las personas comenzaban a narrar sus experiencias y sus inquietudes, lo que permitió construir un espacio de aprendizaje colectivo. Sin embargo, uno de los retos a los que hubo que enfrentarse fue la resistencia al cambio y, en particular, la aceptación de mermas en la participación femenina en los niveles decisionales. En estos escenarios se presentó la necesidad de implementar un enfoque más centrado para poder profundizar estos asuntos y seguir insistiendo en la corresponsabilidad en el manejo de estos cambios.

En cuanto a los productos generados, el proyecto dejó materiales de sensibilización, modelo de cronograma de activades y modelos de evaluación que pueden servir como referencia para futuras iniciativas. Además, permitió la identificación de necesidades específicas dentro del GAD, lo que puede orientar futuras intervenciones en la institución. La implicación activa de los participantes en estas actividades reforzó la importancia de seguir promoviendo la formación continua en temas de género, ya que quedó demostrado que existe un interés real en mejorar y generar espacios laborales más equitativos.

Respecto al cumplimiento del objetivo planteado, se logró generar conciencia sobre la Economía Violeta y su importancia en el ámbito laboral, así como propiciar espacios de diálogo sobre equidad de género. La participación de los asistentes y su compromiso con el aprendizaje fueron de gran ayuda para alcanzar estos logros. Sin embargo, algunos aspectos, como la implementación de políticas concretas dentro del GAD, requieren un seguimiento a mediano y largo plazo para garantizar su aplicación efectiva y que los cambios realmente se materialicen en acciones concretas dentro de la institución

Durante la ejecución del proyecto, se identificaron algunos elementos de riesgo, principalmente relacionados con la resistencia al cambio y la falta de tiempo del personal para participar en las actividades de sensibilización. No obstante, la disposición de los colaboradores a involucrarse en la discusión y a buscar maneras de aplicar estos conocimientos en su trabajo reflejó un alto grado de compromiso con la mejora de la equidad dentro de la institución. Esto refuerza la importancia de diseñar estrategias flexibles que se adapten a la dinámica laboral y permitan continuar fortaleciendo estas iniciativas.

El proyecto se destaca por su uso particular de metodologías participativas que fomentaron la reflexión crítica y el aprendizaje experiencial. La participación activa de las personas involucradas, su disposición a compartir sus experiencias y a discutir los temas fueron elementos clave que convirtieron el proceso en una experiencia enriquecedora. Estos aspectos innovadores resultaron en que los participantes alteraran sus ideas preconcebidas sobre la equidad de género y se volvieran más receptivos a estas discusiones dentro del GAD con mayor detalle.

Desde una perspectiva de salud mental, el proyecto pudo demostrar la carga emocional que las mujeres deben soportar debido a su condición, lo que las pone en riesgo de tener que equilibrar

responsabilidades domésticas y laborales excesivas. Se subrayó que tener un espacio donde se puedan discutir estos problemas y diseñar redes de apoyo horizontales es fundamental. La disposición de los participantes a compartir sus experiencias y buscar soluciones fue valiosa para abordar estos temas de manera más integral.

Para posteriores intervenciones, tendría sentido continuar en el desarrollo de la participación y el enmarcado de los contenidos a cada grupo en particular. Esto fortalecería la etapa de seguimiento posterior a la sensibilización para garantizar que los aprendizajes se conviertan en acciones reales dentro de la institución. También se trataría de incorporar a más actores del proceso, como líderes comunitarios o autoridades, que ayudarían a que el impacto del programa fuera más contundente. La experiencia en Nabón dio a comprender que la unión de conocimiento, diálogo y compromiso es la forma más efectiva de lograr generar y practicar la equidad de género de manera sostenible en el tiempo.

En conclusión, esta experiencia hizo visibles resultados que estaban latentes sobre la percepción en torno a la igualdad de género. Lo más importante del aprendizaje fue que, a pesar de encontrar mucha resistencia, se logro un cambio real, siempre y cuando se utilice el enfoque correcto sobre el cómo la gente percibe y efectivamente practica la equidad de género en sus contextos laborales y sociales.

13. Conclusiones y recomendaciones

La implementación del programa de concienciación sobre la "Economía Violeta" en el GAD Municipal del Cantón Nabón permitió la creación de espacios de trabajo y reflexión sobre la equidad de género en el lugar de trabajo. Durante el desarrollo del programa, quedó claro que la falta de información y la perpetuación de ciertas desigualdades siguen planteando barreras para

el acceso de las mujeres a igualdad de oportunidades. No obstante, la participación activa del personal del GAD proporcionó evidencia de que, con el enfoque adecuado, es posible crear conciencia, desafiar prácticas profundamente arraigadas y fomentar un cambio progresivo dentro de la institución.

La construcción y diseño de metodologías participativas, que fue uno de los logros más notables en el enfoque participativo, resultó ser problemático, particularmente en lo que respecta al uso de elementos interactivos y estudios de casos prácticos. Sin embargo, surgieron algunos desafíos que requerían seguimiento y apoyo adicionales, así como cierto grado de renuencia al cambio en algunas unidades. Integrar la concienciación con acciones concretas a nivel de GAD va a ser importante, para que esta iniciativa perciba beneficios a largo plazo.

A partir de lo que se ha aprendido, podemos extraer conclusiones como el hecho de que la sensibilización se realiza de manera abierta y amplia y debe ser un proceso continuo destinado a lograr la participación, particularmente la participación activa sostenida, para que tales intervenciones sean más efectivas. Basado en esto, hay hipótesis de que el fortalecimiento de capacidades con equidad de género tiene un impacto en la aceptación de políticas y que enfoques sensibles al contexto y flexibles reducen la resistencia al cambio.

Para mejorar futuras intervenciones, se recomienda establecer capacitaciones periódicas, ampliar el alcance del programa a otros sectores, implementar mecanismos de seguimiento, promover la creación de políticas internas de equidad y fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado. En conclusión, la experiencia demostró que la sensibilización es un recurso muy necesario e importante para generar cambios en la percepción y práctica de la equidad de género.

Sin embargo, su impacto dependerá de la continuidad de estas iniciativas y del compromiso institucional para traducir los aprendizajes en acciones concretas.

14. Referencias Bibliografía

Almeida, M. D. (2017). *Justicia económica y equidad de género en Ecuador.* Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador.

Hernández- Sampieri, R., & Mendoza , C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México : McGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Monte , P. (2012). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.* Perú.

Naciones Unidas. (2022). Obtenido de Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Pineda , E. (1994). *Metodología de la Investigación* . Washington: Organización Panamericana De La Salud .

Pons, X. (2010). *LA APORTACIÓN A LA PSICOLOGÍA SOCIAL DEL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO: UNA REVISIÓN HISTÓRICA.* Valencia.

Ruano Sánchez, A. (2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano. *Revista Ciencia UNEMI*, 111.

Secretaría de Derechos Humanos. (2020). Obtenido de POLÍTICA PÚBLICA ECONOMÍA VIOLETA: https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/13075/2/02%20ECO%20021%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf

Universidad Internacional de la Rioja. (2023). Obtenido de La intervención socioeducativa y los problemas de conducta más habituales: https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/intervencion-socioeducativa.

Anexos

Anexo 1. Aprobación de la institución para desarrollar la intervención.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR

Cuenca, 17 de octubre 2024

Abogada Patricia Naula
Directora de Talento Humano de GAD Nabón
Su despacho.

De mi consideración,

Reciba un cordial saludo de la carrera de Psicología General de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca. El motivo de la presente es para solicitar amablemente su autorización para que la estudiante Srta. Coronel Capelo Julissa Isabella con CI 0106920341, pueda realizar su trabajo de titulación previo a la obtención del grado en psicología **"Programa de sensibilización en función de la política pública "economía violeta" para el GAD municipal del cantón Nabón, periodo septiembre 2024 – enero 2025".** La estudiante contará con la guía de un tutor institucional para el correcto desarrollo y se compromete a resguardar la información de la empresa.

Agradezco su atención a la presente y quedo atento a cualquier información adicional que se requiera.

Atentamente,

Mgst. Pedro Muñoz A.
Director de las carreras de Psicología General y Psicología Clínica

Se procede con la Autorización para el proceso

NABÓN GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL NABÓN JEFATURA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA PSICOLOGIA

NABÓN GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL NABÓN

21 OCT 2024

RECIBIDO

JEFATURA DE TALENTO HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Cuenca: Calle Vieja 12-30 y Elia Liut • Casilla 2074 • Telf.: (593 7) 4135250 • Fax: 2869112 • E-mail: psicologiacue@ups.edu.ec
Quito: Bloque B, Av. Isabel La Católica N23-52 y Madrid • Casilla: 17-12-536 • Telf.: (593 2) 2237159 • Fax: 2527996 • E-mail: psicologia@uioups.edu.ec

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes del trabajo de titulación denominado "Programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón"

Responsable: Julissa Isabella Coronel Capelo, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana.

Asesor del Proyecto: Gilberto Brito Astudillo, Lcdo. en Psicología del Trabajo, profesor de la Universidad Politécnica Salesiana.

Institución: Universidad Politécnica Salesiana

Entidad Participante: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Nabón

Descripción general.

El presente trabajo de titulación se enmarca en el diseño e implementación de un programa de sensibilización basado en la política pública "Economía Violeta"; uno de los objetivos de esta política es "Proteger el empleo de las mujeres, reduciendo las barreras que enfrentan para acceder y permanecer en ellos, con énfasis en la violencia de género, a fin de evitar el crecimiento de la pobreza". Este trabajo pretende informar, capacitar y concientizar a funcionarios del GAD Municipal respecto a la importancia de la participación femenina en los ámbitos económicos y de toma de decisiones, en la reducción de brechas salariales y en el fomento de entornos laborales inclusivos.

El trabajo se desarrollará entre diciembre de 2024 y enero de 2025, en conjunto con las autoridades municipales.

Objetivo.

El objetivo de este trabajo de titulación es "implementar un programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta", para fortalecer la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres que forman parte del GAD municipal"

Procedimiento.

La participación en este proceso implica asistir a uno o varios de los siguientes componentes:

- Talleres y charlas formativas: se impartirán sesiones informativas en fechas y lugares previamente acordados con el GAD Municipal; cada actividad tendrá una duración aproximada de 1 a 2 horas.

- Dinámicas participativas y grupales: incluyen debates, estudios de caso, ejercicios prácticos y reflexiones grupales.

- Encuestas y entrevistas: se aplicarán instrumentos (cuestionarios, físicos o digitales, o entrevistas semiestructuradas) antes y después del programa, con el fin de medir el nivel

de sensibilización, conocimiento e incorporación de los contenidos relacionados la Economía Violeta.

- Material informativo: se entregarán folletos, infografías y otros recursos para reforzar los contenidos.

Estos componentes podrían ser aplicados en alguna (s) o en todas las fases del trabajo: diagnóstico inicial, implementación del programa y evaluación final.

Voluntariedad de la participación.

La participación es completamente voluntaria; usted está en libertad de negarse a participar, así como de retirarse del programa en cualquier momento sin que esto conlleve repercusiones de ninguna naturaleza. Su decisión será respetada en todo momento.

Riesgos y beneficios

Riesgos: la participación en el programa no conlleva riesgos físicos; a nivel psicológico es posible que algunos participantes experimenten un poco de incomodidad al reflexionar sobre temas de desigualdad de género o al exponer sus opiniones, sin embargo, la persona responsable del trabajo de titulación asegurará un ambiente de respeto, empatía y confidencialidad durante todas las actividades.

Beneficios: mayor comprensión de la política pública "Economía Violeta" y sus implicaciones en la gestión municipal; adquisición de conocimientos que pueden contribuir a una mejora en las prácticas institucionales relacionadas con la equidad de género; oportunidad de compartir experiencias, puntos de vista y reflexiones con otros participantes, fortaleciendo redes de apoyo.

Confidencialidad.

Toda la información recopilada a través de encuestas, entrevistas, observaciones u otros instrumentos será tratada con estricta confidencialidad. Los datos serán usados exclusivamente con fines académicos y de evaluación del programa, resguardando la identidad de los participantes. En cualquier publicación, presentación o informe derivado del trabajo de titulación, se mantendrá el anonimato de los participantes, utilizando códigos o referencias genéricas.

Uso de la información y resultados.

Los datos obtenidos serán analizados para evaluar la pertinencia y efectividad del programa de sensibilización. Los resultados se presentarán en el documento final de titulación, así como en eventuales informes y presentaciones académicas o institucionales. En ningún caso se revelará la identidad de los participantes.

Contacto.

Si tiene preguntas, inquietudes o requiere más información sobre el proyecto o su participación, puede contactar a Julissa Isabella Coronel Capelo, estudiante responsable del trabajo de titulación "Programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón" (correo electrónico: jcoronelc4@est.ups.edu.ec; celular: 0986310185

Declaración de consentimiento.

He leído la explicación sobre el contenido y objetivos del trabajo de titulación "Programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón"; se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas de manera satisfactoria. Comprendo que mi participación es voluntaria, que no implica riesgos físicos ni psicológicos que puedo retirarme en cualquier momento y que los datos proporcionados se tratarán con confidencialidad y anonimato.

Al firmar, expreso mi libre consentimiento para participar en el proyecto.

Nombre del/la participante (en letra imprenta): **Firma del/la participante:**

Número del documento de identidad: **Fecha:**

Anexo 3. Instrumento para la recolección de datos del diagnóstico

Economía violeta y equidad de género

El programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón"; tiene como objetivos: determinar el nivel de conocimiento sobre equidad de género y economía violeta, conocer las percepciones y actitudes hacia la equidad de género, e identificar necesidades de capacitación y sensibilización por parte del personal del GADM de Nabón.

* Indica que la pregunta es obligatoria

DATOS GENERALES

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Mujer
- ◯ Hombre
- ◯ Prefiero no decirlo

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Menos de 25 años
- ◯ 25 a 34 años
- ◯ 35 a 44 años
- ◯ 45 a 54 años
- ◯ 55 años o más

3. Departamento en el que labora * Dropdown

Marca solo un óvalo.

- Alcaldía
- Consejo municipal
- Cooperación internacional
- Dirección y gestión Social
- Dirección administrativa
- Dirección de agua potable y saneamiento
- Dirección de control municipal
- Dirección de gestión ambiental y riesgos
- Dirección de gestión de servicios y comercialización
- Dirección de infraestructura y obras públicas
- Dirección de planificación y proyectos
- Dirección de turismo
- Dirección financiera
- Procuraduría sindica
- Secretaría de consejo general
- Talento humano
- Unidad de comunicación social

4. Antigüedad en el GAD Municipal *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Menos de 1 año
- ◯ 1 a 3 años
- ◯ 4 a 7 años
- ◯ Más de 7 años

CONOCIMIENTOS SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y ECONOMÍA VIOLETA

5. ¿Ha escuchado o leído el término "Economía Violeta"? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí
- ◯ No

6. En caso de haber respondido "Sí" en la pregunta anterior, describa brevemente qué entiende por "Economía Violeta"

7. ¿Conoce alguna política pública (nacional o local) que promueva la equidad de género en el ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí, varias
- ◯ Conozco algunas, pero no a profundidad
- ◯ He escuchado de ellas, pero no tengo claridad
- ◯ No conozco ninguna

8. ¿Ha recibido alguna capacitación o taller sobre equidad de género o empoderamiento económico de la mujer en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí, en varias ocasiones
- ◯ Sí, una vez
- ◯ No, nunca

PERCEPCIONES Y ACTITUDES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

9. ¿Considera que en el GAD Municipal se promueve activamente la participación de la mujer en puestos de decisión? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí, de manera notoria
- ◯ Sí, aunque aún falta por mejorar
- ◯ No, muy poco
- ◯ No estoy seguro/a

10. ¿Cree que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres con funciones similares en el GAD Municipal? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí, claramente
- ◯ Posiblemente, pero no tengo certeza
- ◯ No, considero que no hay diferencias
- ◯ No sé / Prefiero no responder

11. ¿Piensa que las mujeres en el GAD Municipal tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí, plenamente
- ◯ Sí, pero no en todos los casos
- ◯ No, frecuentemente enfrentan más obstáculos
- ◯ No estoy seguro/a

12. ¿Cómo considera que el GAD Municipal aborda la corresponsabilidad en el cuidado (por ejemplo, flexibilidad para cuidado de niños/as, adultos mayores, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ De manera muy adecuada
- ◯ Adecuada, pero mejorable
- ◯ Insuficiente
- ◯ Desconozco las medidas

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

13. ¿En qué medida cree usted que es importante capacitar al personal del GAD en temas de equidad de género y economía violeta? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Muy importante
- ◯ Importante
- ◯ Poco importante
- ◯ Nada importante

14. ¿Qué temas relacionados a la equidad de género y la economía violeta le interesaría conocer o profundizar? (Puede seleccionar más de uno) *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ☐ Conceptos básicos sobre economía violeta
- ☐ Políticas públicas locales y nacionales sobre equidad de género
- ☐ Formas de identificar y prevenir la discriminación laboral
- ☐ Estrategias para promover la participación femenina en la toma de decisiones
- ☐ Equidad salarial y transparencia en remuneraciones
- ☐ Corresponsabilidad en el cuidado y políticas familiares
- ☐ Otros: _____

15. ¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas o mejorar las existentes en el GAD Municipal para fomentar la equidad de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, es muy necesario
- Sí, en cierta medida
- No, considero que lo actual es suficiente
- No estoy seguro/a

16. ¿Estaría dispuesto/a a participar en talleres, capacitaciones o programas formativos sobre economía violeta y equidad de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, con mucho interés
- Sí, participaría si mi horario lo permite
- Tal vez, si fuera obligatorio
- No, no estoy interesado/a

COMENTARIOS ADICIONALES

17. Si desea aportar alguna sugerencia o comentario adicional relacionado con la promoción de la equidad de género y la economía violeta en el GAD Municipal, por favor descríbala a continuación. *

Formulario

Preguntas Respuestas 103 Configuración

103 respuestas

Ver en Hojas de cálcu

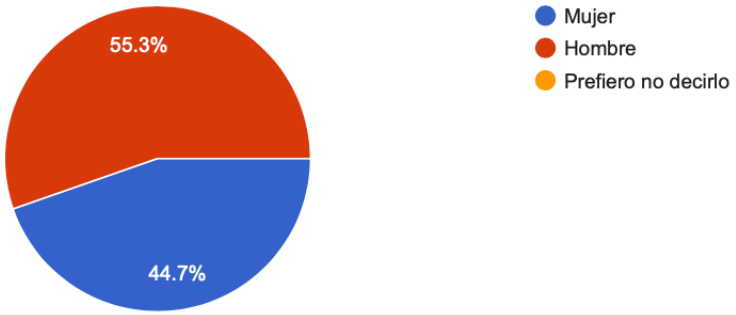
Resumen Pregunta Individual

DATOS GENERALES

Sexo

Cop

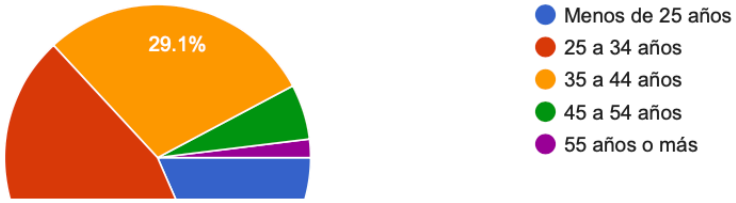
103 respuestas



Edad

Cop

103 respuestas



Anexo 4. Permiso de espacio y solicitud de equipo informático para desarrollar el programa de sensibilización.

Nabón 04 de febrero de 2025

Ingeniero Patricio Maldonado
Alcalde del GAD Municipal del Cantón Nabón
Presente.

De mi consideración:

Por medio de la presente, me permito dirigirme a usted de manera atenta y respetuosa, en mi calidad de estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca, para solicitarle el uso del Salón del Pueblo y un proyector para el desarrollo de la sesión del programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta".

Este espacio es fundamental para garantizar un ambiente adecuado que facilite la participación activa de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos del programa. La sensibilización se llevará a cabo el día viernes 07 de febrero a partir de las 11:00 AM, con una duración de una hora y media. Los horarios han sido coordinados para no interferir con las actividades institucionales.

En este sentido, solicito su autorización para el uso del Salón del Pueblo y del equipo de proyección en la fecha y horario mencionados, con el propósito de optimizar el proceso de aprendizaje y fortalecimiento organizacional.

Quedo a la espera de su respuesta, agradeciendo de antemano su colaboración y tiempo.

Atentamente,

Coronel Capelo Julissa Isabella

0106920341

GAD MUNICIPAL NABÓN
SECRETARIA DE ALCALDIA
04 FEB 2025
NABÓN
Nº. Trámite 297 Nº. Fojas E
RECIBIDO

Anexo 5. Permiso para colaboradores participen de la sensibilización.

Nabón 04 de febrero de 2025

Ingeniero Patricio Maldonado

Alcalde del GAD Municipal del Cantón Nabón

Presente.

De mi consideración:

Por medio de la presente, me permito dirigirme a usted de manera atenta y respetuosa, en mi calidad de estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca, para solicitarle el permiso correspondiente para la participación de un grupo de funcionarios para desarrollar la sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta", que corresponde a la última fase de mi trabajo de titulación.

Los participantes pertenecen a los cargos directivos y administrativos bajo los regímenes de Libre Nombramiento y Remoción, así como aquellos regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Dichos participantes han sido seleccionados en coordinación con la Directora de Talento Humano y han expresado su disposición para participar en la sensibilización.

La ejecución del programa se llevará a cabo el día viernes 07 de febrero del presente año a partir de las 11:00 AM, con una duración de una hora y media, en horarios previamente acordados, garantizando que no se afecten las actividades esenciales del GAD Municipal.

En este sentido, solicito su autorización para que el personal designado pueda asistir a la sesión planificada, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de equidad de género y fortalecimiento organizacional.

Quedo a la espera de su respuesta, agradeciendo de antemano su colaboración y tiempo.

Atentamente,

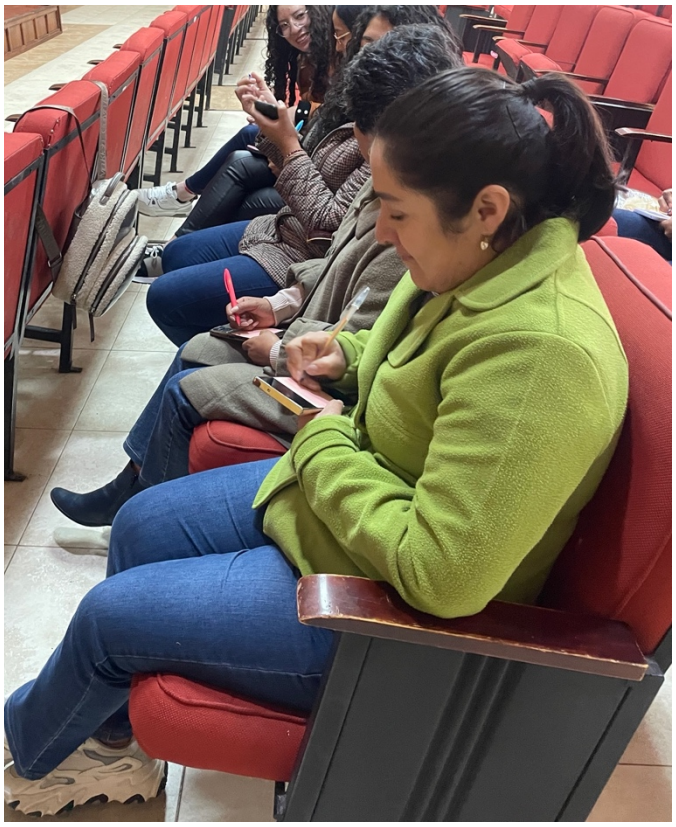
Coronel Capelo Julissa Isabella

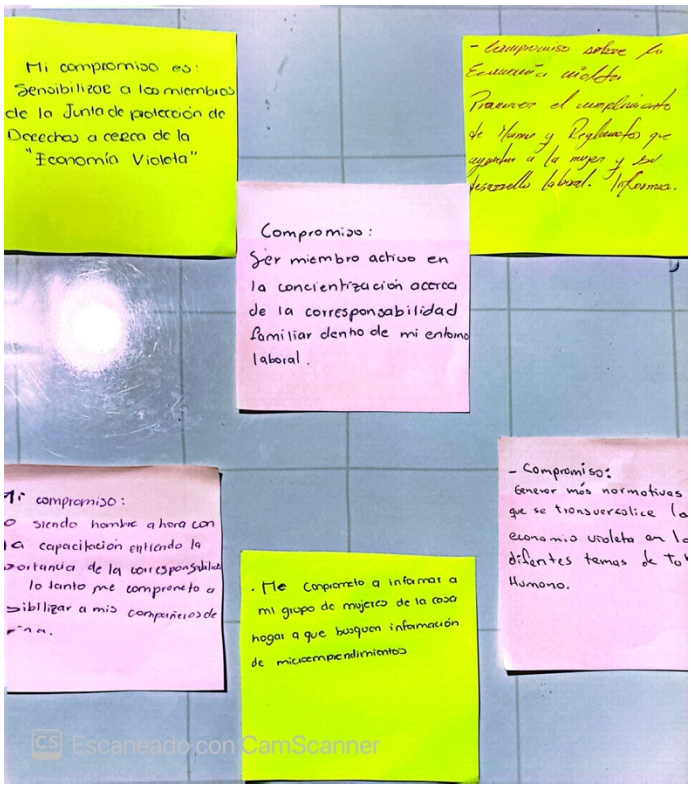
0106920341

GAD MUNICIPAL NABÓN
SECRETARIA DE ALCALDIA
04 FEB 2025
Nº. Trámite 297 Nº. Fojas 5
RECIBIDO 11:45a

Anexo 6. Evidencia fotográfica de la implementación del programa de sensibilización

Características
La economía violeta reconoce también la importancia de la educación y el empoderamiento de las mujeres.
Incentiva condiciones laborales justas y el reconocimiento del trabajo femenino en todos los sectores.
Fomenta el desarrollo y crecimiento de negocios liderados por mujeres.




Mi compromiso es:
Sensibilizar a los miembros de la Junta de protección de Derechos a cerca de la "Economía Violeta"
Compromiso:
Ser miembro activo en la concientización acerca de la corresponsabilidad familiar dentro de mi entorno laboral.
- Compromiso:
Generar más normativas
. Me Comprometo a informar a mi grupo de mujeres de la casa hogar a que busquen información de microemprendimientos
Escaneado con CamScanner

Anexo 7. Instrumento para la recolección de datos de la evaluación final

Evaluación final de conocimientos y percepciones sobre Economía Violeta y equidad de género

Posterior a la implementación del programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" y la equidad de género, se realiza esta evaluación con el objetivo de medir los conocimientos adquiridos, las percepciones y actitudes del personal del GAD Municipal de Nabón en relación con estos temas.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento Informado

La presente evaluación tiene como objetivo medir el impacto del programa de sensibilización sobre la política pública "Economía Violeta" y la equidad de género, dirigido al personal del GAD Municipal del Cantón Nabón. A través de sus respuestas, podremos analizar los conocimientos adquiridos, las percepciones y actitudes en torno a la equidad de género en el ámbito laboral, así como identificar áreas de mejora para futuras iniciativas.Toda la información recopilada en esta evaluación será tratada con estricta confidencialidad. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines académicos de mejora institucional, garantizando que no se revelarán nombres, datos personales ni resultados individuales.
Agradecemos su colaboración.

1. Acepta participar voluntariamente en esta investigación *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Datos Demográficos

Sexo con el que usted se identifica

2. Genero *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- femenino
- Prefiere no decirlo

Preguntas

3. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor los principios de la Economía Violeta? *

Marca solo un óvalo.

- Busca únicamente mejorar las condiciones laborales de las mujeres sin afectar la estructu económica existente, centrándose en beneficios individuales sin cambios profundos en la equidad de género.
- Promueve el empoderamiento económico de las mujeres y el desarrollo sostenible, fomentando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, el apoyo a emprendimientos femeninos y la corresponsabilidad en el cuidado.
- Se enfoca en la concentración de riqueza en sectores tradicionalmente dominados por hombres, sin generar oportunidades equitativas para las mujeres en la economía.
- Reduce la participación femenina en el mercado laboral, limitando el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito económico.

4. ¿Cree que las estrategias abordadas en la sensibilización pueden contribuir a la participación femenina en la toma de decisiones dentro del GAD Municipal?

Marca solo un óvalo.

- Sí, totalmente.
- Sí, en cierta medida.
- No, es poco probable.
- No estoy seguro/a.

5. **¿Qué tanto considera que la sensibilización ha cambiado su percepción sobre la equidad de género en e entorno laboral?**

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ha cambiado significativamente.
- ◯ Ha cambiado en algunos aspectos.
- ◯ No ha cambiado mucho.
- ◯ No ha cambiado en nada.

6. ¿Qué medidas del programa le parecen más importantes para implementar en el GAD Municipal? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Políticas de corresponsabilidad en el cuidado (licencias parentales, flexibilidad laboral).
- ◯ Estrategias de promoción de liderazgo femenino.
- ◯ Acciones para la prevención de la violencia laboral y de género.
- ◯ Programas de financiamiento y apoyo a emprendimientos liderados por mujeres.
- ◯ Otros: _____

7. ¿Cómo evalúa la sensibilización sobre Economía Violeta y equidad de género? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Muy útil y relevante, considero que los temas abordados son fundamentales y aplicables e mi trabajo.
- ◯ Útil, pero mejorable, la información fue interesante, aunque se podrían incluir más ejemplos prácticos o casos específicos.
- ◯ Poco útil, con poca aplicabilidad, la sensibilización no abordó suficientemente los retos específicos de nuestro entorno laboral.
- ◯ No me pareció útil en absoluto, no creo que estos temas sean relevantes para mi función e el GAD Municipal.

Agradecemos su colaboración al responder esta encuesta.

Formulario

Enviar

Preguntas Respuestas 25 Configuración

25 respuestas

Ver en Hojas de cálcu

Se aceptan respuesta

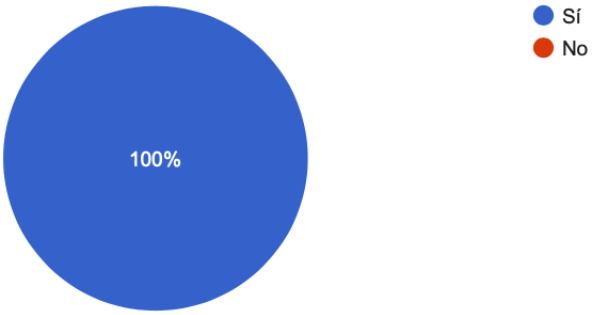
Resumen Pregunta Individual

Consentimiento Informado

Acepta participar voluntariamente en esta investigación

Cop

25 respuestas



Datos Demográficos

Genero

Cop

25 respuestas