

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Posgrados

Viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en empresas de seguridad ecuatorianas: Un análisis desde la responsabilidad social empresarial (RSE)

Tesis en torno a una hipótesis o problema de investigación y su contrastación

Rojas Vásquez Ruth Susana

**Juan Carlos Chanaba, Ph. D.
Director de Trabajo de Titulación**

Trabajo de titulación de posgrado presentado como requisito
para la obtención del título de Magister en Finanzas

Quito, Junio 2025

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

COLEGIO DE POSGRADOS

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Viabilidad Financiera De Implementar Una Política De Equidad De Género En Empresas De Seguridad Ecuatorianas: Un Análisis Desde La Responsabilidad Social Empresarial (Rse)

ROJAS VÁSQUEZ RUTH SUSANA

Nombre del director del programa:	Juan José Espinosa de los Monteros
Título académico:	MBA
Director del programa de:	Escuela de Empresas
Nombre del Decano del colegio Académico:	Ana María Novillo
Título académico:	Ph.d
Decano del colegio:	Colegio de Administración de empresas - CADE
Nombre de decano del colegio de posgrados:	Darío Niebieskikwiat burgos p
Título académico:	Ph. D

Quito, Junio 2025

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombre del estudiante: Ruth Susana Rojas Vásquez

Código de estudiante: 00344340

C.I.: 1103211221

Lugar y fecha: Quito, 30 de Junio del 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following graduation project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado, en primer lugar, a mi amada familia, quienes han sido mi refugio, mi fortaleza y mi motivación constante a lo largo de esta travesía académica y personal. Gracias por sostenerme en los días de cansancio, por celebrar conmigo cada pequeño logro y por enseñarme, con su ejemplo silencioso, el valor de la perseverancia y el amor incondicional. Cada página de esta investigación lleva impresa la huella de su apoyo y fe en mí.

A John Ronquillo y Tito Coral, a quienes admiro profundamente no solo por su sabiduría y liderazgo, sino por el compromiso que han demostrado HACIA EL GRUPO EMPRESARIAL COMO MENTORES Y FUNDADORES. Les dedico este trabajo como un acto de gratitud y servicio, con la esperanza de que los resultados aquí expuestos sirvan como herramienta para generar impacto social positivo y fomentar políticas empresariales más humanas y equitativas.

A todas las mujeres valientes que día a día luchan por un mundo más justo, equitativo y lleno de oportunidades. Este trabajo es también para ustedes, como una ofrenda de respeto y reconocimiento por todo lo que representan. Que esta investigación sea una contribución a la construcción de espacios laborales más dignos, justos y respetuosos de su valiosa presencia y capacidad transformadora.

“Cuando una mujer da un paso, todas avanzamos.”

Que esta tesis represente un peldaño más hacia la equidad de género y hacia una sociedad donde la dignidad y los derechos no sean privilegio de unos pocos, sino el estándar para todas y todos.

Agradecimientos

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a la Universidad San Francisco de Quito, por brindarme no solo una formación académica de excelencia, sino también un entorno de libertad intelectual, pensamiento crítico y compromiso con el desarrollo ético y sostenible del país. Esta institución ha sido un faro en mi proceso de crecimiento personal y profesional, y me ha permitido ampliar mi visión del mundo, con herramientas sólidas y valores firmes.

De manera muy especial, agradezco al Profesor Juan Carlos Chanaba, Ph. D., tutor de este trabajo de titulación, por su guía constante, su atención meticulosa a cada detalle y su generosidad al compartir conocimiento. Su acompañamiento no fue solo técnico, sino también humano, y eso marcó una gran diferencia en mi experiencia de investigación. Gracias por creer en este proyecto y por impulsarme siempre a ir más allá.

A todo el equipo docente y administrativo del Colegio de Posgrados y del Colegio de Administración DE EMPRESAS, quienes con esfuerzo y vocación han mantenido altos estándares de calidad académica, contribuyendo a que la formación sea integral, exigente y profundamente transformadora. Agradezco cada clase, cada retroalimentación y cada espacio de reflexión compartido.

A mis compañeros y compañeras de la maestría, por las conversaciones, los aprendizajes mutuos y la energía colectiva que nutrió este camino. No hay logros individuales sin un entorno que inspire, rete y acompañe.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de forma directa o indirecta, hicieron posible este trabajo: entrevistados, colegas, amigos, y profesionales del sector de seguridad que brindaron su tiempo, sus datos y sus experiencias para nutrir esta investigación con sustancia y sentido.

Este trabajo no es solo una meta alcanzada, sino una responsabilidad asumida: la de seguir construyendo conocimiento al servicio de una sociedad más equitativa, productiva y consciente.

Resumen

Este trabajo de titulación evalúa la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en empresas del sector de seguridad privada en Ecuador, con base en un análisis comparativo entre cuatro compañías: Pazvisseg, Cussepri, Moavigilancia y Rangers. Mediante la proyección de flujos de caja a tres años, se calcularon indicadores como el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR) y el Retorno Social de la Inversión (SROI). Los resultados demuestran que la incorporación de acciones afirmativas en favor de la equidad de género genera beneficios económicos directos e indirectos: reducción de rotación y ausentismo, acceso a contratos públicos con enfoque RSE, deducciones fiscales vía el Sello Violeta y mejora en el clima organizacional. Las cifras evidencian que estas políticas no solo son sostenibles, sino también rentables, incluso en empresas de menor escala operativa. La investigación se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), promoviendo una responsabilidad empresarial que impulse el desarrollo social, la productividad y el cumplimiento normativo.

Palabras clave: Equidad de género, seguridad privada, viabilidad financiera, SROI, RSE, ODS.

Abstract

This thesis assesses the financial feasibility of implementing a gender equity policy in private security companies in Ecuador, through a comparative analysis of four firms: Pazvisseg, Cussepri, Moavigilancia, and Rangers. Using a three-year cash flow projection, key financial indicators such as Net Present Value (NPV), Internal Rate of Return (IRR), and Social Return on Investment (SROI) were calculated. The results show that adopting gender equity measures generates both direct and indirect economic benefits: reduced turnover and absenteeism, increased access to public contracts under CSR criteria, tax deductions through the Sello Violeta program, and improved organizational climate. The data confirm that these policies are not only sustainable but also profitable, even for smaller-scale enterprises. The research aligns with the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly SDG 5 (Gender Equality) and SDG 8 (Decent Work and Economic Growth), encouraging a business model that supports social development, productivity, and legal compliance.

Keywords: Gender equity, private security, financial feasibility, SROI, CSR, SDGs.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	10
1.1. Introducción	10
1.2. Planteamiento del problema	11
1.3. Propósito.....	12
1.4. Introducción al marco teórico.....	12
1.5. Objetivos	13
1.6. Significado del estudio	14
1.7. Conclusión	15
CAPÍTULO II	15
2.1. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	15
2.1.1. Definición y evolución de la Responsabilidad Social Empresarial.....	15
2.1.2. Dimensiones de la Responsabilidad Social.....	16
2.1.3. Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador	18
2.2. Equidad de género en el ámbito laboral.....	19
2.2.1. Conceptos y principios	19
2.2.2. Marco legal Internacional y Nacional	20
2.2.3. Barreras y oportunidades de la equidad de género	22
2.3. Empresas de seguridad en Ecuador	25
2.3.1. Características del sector de seguridad en el Ecuador	25
2.3.2. Situación actual de las empresas de seguridad relacionado a la equidad de Género	26
2.3.3. Retos en el entorno empresarial	28
2.4. Viabilidad financiera de políticas sociales	30
2.4.1. Definición de viabilidad financiera	30
2.4.2. Casos de éxito y experiencias internacionales	31
2.4.3. Indicadores de evaluación económica	31
CAPÍTULO III.....	32
3.1. Enfoque y tipo de investigación.....	32
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	34

3.3.	Descripción del proyecto práctico.....	35
3.4.	Recolección y estimación de datos	39
3.5.	Construcción del modelo del flujo de caja	43
3.6.	Evaluación Financiera del Proyecto.....	62
3.7.	Limitaciones.....	64
CAPÍTULO IV		65
4.1.	Conclusiones.....	65
4.2.	Recomendaciones.....	67

CAPÍTULO I

1.1. Introducción

La equidad de género en el ámbito laboral ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años, impulsada por movimientos sociales, cambios normativos y la necesidad de construir organizaciones más inclusivas y sostenibles. Sin embargo, sectores tradicionales de fuerza y masculinidad, como el de la seguridad privada, aún enfrentan desafíos significativos para incorporar mujeres de manera equitativa en sus estructuras operativas y administrativas.

En Ecuador, la participación femenina en empresas de seguridad es mínima, pese a que la legislación nacional y los estándares internacionales promueven la igualdad de oportunidades. Este escenario plantea dudas en desarrollo operativo integral y los costos adicionales que se puede implementar al generar una política de equidad de género en el sector y los beneficios o problemas que se podrían generar en el corto, mediano y largo plazo.

El presente estudio tiene como finalidad evaluar la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en empresas de seguridad ecuatorianas, utilizando como marco de análisis los principios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). A través de un enfoque mixto que combina datos financieros, prácticas empresariales y criterios de sostenibilidad social, se busca demostrar que la inclusión femenina es un beneficio social y una estrategia empresarial rentable.

Para alcanzar este objetivo, se abordarán distintas dimensiones: el diagnóstico del sector, la estimación de costos y beneficios relacionados con la inclusión femenina, el análisis de indicadores financieros como el retorno sobre la inversión (ROI) y el valor actual neto (VAN), y finalmente, el diseño de una propuesta de política de inclusión con enfoque de RSE.

Este trabajo pretende contribuir con evidencia concreta para la toma de decisiones empresariales, apoyar la construcción de modelos de negocio más inclusivos y sostenibles, y abrir nuevas líneas de investigación en torno a la intersección entre equidad de género, viabilidad financiera y responsabilidad social en sectores estratégicos del país.

1.2. Planteamiento del problema

En Ecuador, muchas empresas, especialmente en el sector de seguridad privada, no integran adecuadamente la equidad de género, pues en Ecuador, el sector de seguridad privada ha sido históricamente dominado por la fuerza laboral masculina, por estereotipos bases, exigencias físicas y estructuras organizacionales tradicionales que no han promovido la equidad de género. A pesar de los avances normativos y sociales hacia la igualdad de oportunidades, la participación femenina en este sector sigue siendo limitada, especialmente en cargos operativos y de campo.

En este contexto, implementar una política de equidad de género que promueva la inclusión del personal femenino en un 50% representa un reto para las empresas de seguridad, tanto desde lo organizacional como desde lo financiero. Existe la percepción de que dicha inclusión podría incrementar los costos operativos, ya sea por necesidades de capacitación específica, ajustes de infraestructura, o cambios en la cultura laboral. Sin embargo, no se dispone de suficientes estudios que midan con precisión los costos, beneficios financieros y sociales de adoptar este tipo de políticas.

Por otro lado, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), las empresas están cada vez más comprometidas con prácticas inclusivas y sostenibles, lo cual puede traer ventajas competitivas, mejorar la reputación corporativa y abrir oportunidades de acceso a

nuevos mercados y contratos, especialmente en sectores donde la ética empresarial es un criterio de evaluación.

1.3. Propósito

El propósito es medir la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en empresas de seguridad privada en Ecuador es el de generar beneficios económicos y sociales cuando se enmarca dentro de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, dando un enfoque a través de una evaluación del impacto económico y social; se busca que las empresas no solo maximicen sus ganancias económicas, sino que también contribuyan al bienestar social en beneficio a la equidad de género y desarrollo social.

1.4. Introducción al marco teórico

A lo largo de las últimas décadas, la búsqueda de equidad de género en el ámbito laboral ha adquirido una relevancia creciente a nivel mundial. Desde la segunda mitad del siglo XX, diversos movimientos sociales, reformas legales e iniciativas internacionales (Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Naciones Unidas) han impulsado la participación de la mujer en todos los sectores económicos. No obstante, los avances han sido desiguales según el sector productivo, la región geográfica y el nivel de desarrollo de los países.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha evolucionado desde una visión meramente filantrópica hacia un enfoque estratégico de gestión, en el que las empresas no solo buscan beneficios económicos, sino también impacto positivo en su entorno social y ambiental. En países desarrollados y en muchas economías emergentes, la RSE ha sido una vía efectiva para introducir políticas de inclusión y diversidad de género, promoviendo modelos empresariales más sostenibles y competitivos.

En este contexto, la inclusión femenina en sectores tradicionalmente de tipo masculino, como el de la seguridad privada, ha comenzado a ser debatida no solo desde el punto de vista de los derechos humanos, sino también desde una lógica de eficiencia, innovación y reputación corporativa. Sin embargo, la implementación de estas políticas plantea interrogantes financieros importantes, donde el retorno sobre la inversión es un factor determinante para la toma de decisiones.

En América Latina, los avances en materia de equidad de género han estado marcados por desafíos estructurales, como la informalidad laboral, la falta de políticas públicas efectivas y los estereotipos de género aún presentes en la cultura organizacional. En países como Ecuador, si bien existen marcos normativos que promueven la igualdad de oportunidades laborales, la presencia femenina en sectores como el de la seguridad privada continúa siendo marginal.

Por esta razón, es fundamental comprender las bases conceptuales que sustentan la viabilidad de aplicar políticas de equidad de género en este sector específico, y analizar cómo dichas políticas pueden ser integradas de forma estratégica dentro de la RSE, evaluando su impacto económico, social y organizacional. El presente marco teórico se estructura proporcionar una visión integral del tema, comenzando por la RSE, seguido por la equidad de género, y finalizando con los criterios de análisis financiero aplicables al contexto ecuatoriano

1.5. Objetivos

Analizar el contexto actual de inclusión femenina en el sector de seguridad privada en Ecuador.

Identificar los costos asociados a la implementación de una política de equidad de género en las empresas de seguridad bajo la normativa ecuatoriana

Estimar los beneficios financieros y sociales derivados de dicha inclusión.

Determinar indicadores de rentabilidad aplicables a la política de equidad.

Proponer una política de equidad de género viable desde el punto de vista financiero y alineada con la RSE.

1.6. Significado del estudio

Este estudio busca generar evidencia práctica sobre los beneficios financieros y sociales de aplicar políticas de equidad de género dentro del sector de la seguridad, un ámbito históricamente masculinizado. Al analizar indicadores como margen de utilidad operativa, gastos adicionales en personal, carga tributaria efectiva, ahorro estimado por deducciones tributarias y retorno de inversión social, se podrá demostrar que la equidad no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia rentable; donde, las empresas de seguridad tendrán información replicable para implementar prácticas inclusivas que mejoren su sostenibilidad y competitividad; los departamentos obtendrán herramientas concretas para justificar, diseñar e implementar políticas de equidad con respaldo económico; y las políticas públicas y gremios del sector podrán utilizar los resultados como insumo para normativas o incentivos que fomenten entornos laborales más igualitarios.

La aplicabilidad de una política de equidad de género en empresas de seguridad privada en Ecuador es financieramente viable y puede generar beneficios económicos y sociales, cuando se enmarca dentro de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial

Las mujeres trabajadoras del sector se beneficiarán de mejores condiciones laborales, mayor acceso a oportunidades y reducción de brechas estructurales.

1.7. *Conclusión*

La implementación de una política de equidad de género en empresas de seguridad privada en Ecuador es financieramente viable y puede generar beneficios económicos y sociales, cuando se enmarca dentro de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.

Para alcanzar este objetivo, se abordarán enfoques destinados a la eficiencia, rentabilidad y ahorro así como el EBIT, carga tributaria efectiva en base a las reducciones de Impuestos por manejo de políticas de inclusión con enfoque RSE, aplicando además el retorno social de la inversión y así, apoyar la construcción de modelos de negocio más inclusivos y sostenibles, y abrir nuevas líneas de investigación en torno a la intersección entre equidad de género, viabilidad financiera y responsabilidad social en sectores estratégicos del país.

CAPÍTULO II

2.1. *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*

2.1.1. *Definición y evolución de la Responsabilidad Social Empresarial*

Howard Bowen (1953) publica *Social Responsibilities of the Businessman*, considerado el punto de partida teórico, en esta etapa, se concibe la RSE como una obligación moral de las empresas hacia la sociedad; en las décadas de 1980–199 surgen críticas a las prácticas empresariales tradicionales por su impacto ambiental y social y se comienzan a integrar acciones sociales corporativas, pero aún sin medición ni estándares.

Para el 2010 se publica la ISO 26000, la RSE se relaciona con los principios de sostenibilidad y se integran criterios más claros (transparencia, rendición de cuentas).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se entiende como el compromiso voluntario de las empresas para integrar preocupaciones sociales, éticas y medioambientales en sus operaciones y relaciones con los stakeholders.

Este enfoque busca equilibrar los objetivos económicos con el bienestar social y ambiental, promoviendo prácticas empresariales sostenibles y éticas.

Desde 2020, la RSE ha evolucionado hacia un enfoque más estratégico, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. La pandemia de COVID-19 aceleró la inclusión de la sostenibilidad en las estrategias empresariales, destacando el lado más humano de las corporaciones.

En Ecuador, se ha observado un interés creciente por parte de las empresas en adoptar prácticas responsables, aunque persisten desafíos como la falta de comprensión y la ausencia de alineación con la estrategia empresarial.

Así pues, en Ecuador existe la Ley de Economía Violeta Publicada en el Registro Oficial: enero de 2023, la misma que entra en vigencia desde el mismo año hasta la actualidad

2.1.2. Dimensiones de la Responsabilidad Social

Económica: generación de valor con transparencia.

Esta dimensión se relaciona con la capacidad de la empresa para generar ingresos y utilidades sostenibles, actuando con eficiencia, transparencia y responsabilidad en la gestión de recursos. No solo busca la rentabilidad, sino también asegurar que los beneficios económicos estén alineados con el bien común. Evaluar si la política de equidad genera retornos económicos medibles (ROI, VAN, TIR). Demostrar que implementar prácticas inclusivas puede ser una inversión rentable a largo plazo, y finalmente, reforzar la credibilidad financiera de la empresa ante inversionistas socialmente responsables.

Social: respeto a los derechos laborales, equidad y bienestar.

Esta dimensión se enfoca en las relaciones humanas dentro y fuera de la empresa: el trato digno, la inclusión, la igualdad de oportunidades, la seguridad laboral y la generación de bienestar. En este se permite: abordar la equidad de género como eje central del bienestar organizacional, analizar la representación femenina, la brecha salarial, y el clima laboral, fomentar una cultura de respeto y diversidad.

Las empresas sostenibles asumen compromisos para minimizar su huella ecológica y promover el uso responsable de recursos, donde se exploran existen buenas prácticas ambientales asociadas a la equidad, promover la inclusión de mujeres en áreas relacionadas con sostenibilidad ambiental y seguridad tecnológica.

Ética: cumplimiento de normativas y gobernanza justa.

Esta dimensión implica actuar conforme a principios éticos, cumpliendo leyes laborales, normas de no discriminación y regulaciones sobre buen gobierno corporativo. También exige coherencia entre lo que la empresa dice y hace; por lo cual en la aplicación es evaluar si la organización cumple con normativas laborales, de equidad y prevención del acoso, investigar si existe una política clara de gobernanza con enfoque de género y valorar la transparencia en los procesos de selección, ascenso y retribución.

Table 1: Dimensiones de la responsabilidad Social

Modelo	Características clave
Triple Bottom Line (Elkington, 1994)	Mide el desempeño empresarial en tres dimensiones: Personas, Planeta y Beneficio (People, Planet, Profit).
Pacto Global de la ONU (2000)	10 principios en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

ISO 26000 (2010)	Estandariza principios y prácticas de responsabilidad social.
Modelo ESG (post-2015)	Mide impacto ambiental, social y de gobernanza como base para decisiones de inversión.

2.1.3. Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador

En Ecuador, la RSE ha ganado visibilidad en sectores como banca y telecomunicaciones. No obstante, sectores como la seguridad aún muestran rezagos en la implementación de políticas integrales, en especial aquellas con enfoque de género y diversidad (CEPAL, 2022).

La Responsabilidad Social Empresarial ha evolucionado en los últimos 20 años desde iniciativas voluntarias y aisladas hacia un enfoque más estructurado, especialmente en grandes empresas, multinacionales y ciertos sectores como el financiero, minero y energético. Aun así, en las pymes y sectores tradicionalmente masculinizados como la seguridad, la RSE sigue en desarrollo y enfrenta desafíos estructurales como informalidad, escasa regulación sectorial y limitada conciencia social. Aunque la RSE en Ecuador no está regulada por una ley específica, existen disposiciones constitucionales, políticas públicas y marcos voluntarios que orientan su implementación como la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 284 y Art. 289 que promueven una economía productiva y solidaria, con empresas que respeten derechos laborales, ambientales y sociales, se reconoce el rol del trabajo digno y la corresponsabilidad social de los actores económicos; el ministerio de trabajo fomenta la certificación de Buenas Prácticas Laborales (BPL) y planes de igualdad dentro de las empresas, premiando la equidad, seguridad laboral y formación continua.; la Superintendencia de Compañías y Valores desde 2021 promueve la incorporación de reportes ESG y de sostenibilidad como buenas prácticas de gobierno corporativo y, la Política Nacional de Igualdad de Género (2021–2025) fomenta que

empresas privadas y públicas apliquen mecanismos internos de equidad, diversidad e inclusión laboral, alineados con los ODS.

Los actores claves en Ecuador son:

CERES (Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social): Principal red nacional que agrupa a empresas y organizaciones comprometidas con la sostenibilidad y la RSE.

Pacto Global Ecuador: Promueve la adhesión empresarial a los 10 principios de la ONU en derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción

Consejo Nacional de Igualdad de Género (CNIG): Apoya la implementación de políticas empresariales inclusivas.

ONU Mujeres Ecuador: A través del Sello de Igualdad y asesorías técnicas, promueve la equidad de género en las empresas.

2.2. Equidad de género en el ámbito laboral

2.2.1. Conceptos y principios

La equidad de género en el ámbito laboral implica garantizar igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, eliminando barreras y discriminación basadas en el género. Esto incluye el acceso a puestos de liderazgo, igualdad salarial y la implementación de políticas inclusivas.

Según ONU Mujeres (2022), la equidad implica redistribuir recursos, oportunidades y poder para que ambos géneros puedan desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones, lo cual es clave para alcanzar la igualdad de género, que es el objetivo final.

En el ámbito laboral, la equidad de género significa eliminar las barreras que impiden que mujeres y hombres participen, progresen y sean valorados de manera equitativa dentro de las organizaciones.

Los principios de equidad de género se detallan en la siguiente tabla indicando generalidades y aplicación

Table 2: Principios de equidad de género

Principio	Explicación	Aplicación en la empresa
No discriminación	Evitar cualquier trato desigual por razón de género.	Procesos de selección, evaluación y ascensos transparentes.
Igualdad de oportunidades	Mismo acceso al empleo, formación y desarrollo.	Programas de mentoría, capacitaciones y políticas de inclusión.
Remuneración equitativa	Salario igual por trabajo de igual valor.	Auditorías salariales con enfoque de género.
Conciliación vida-trabajo	Permitir a ambos géneros balancear trabajo y vida personal.	Licencias parentales, horarios flexibles, teletrabajo.
Prevención del acoso y violencia	Ambientes seguros y libres de hostigamiento.	Protocolos claros de denuncia y sanción.
Participación equitativa	Representación equilibrada en todos los niveles jerárquicos.	Promoción de mujeres a cargos directivos.

2.2.2. Marco legal Internacional y Nacional

Marco Legal Internacional

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – ONU (1979): Reconoce el derecho de la mujer a la igualdad en el empleo, condiciones de trabajo, salario igual y seguridad laboral, obliga a los Estados a eliminar la discriminación estructural, directa e indirecta., Ecuador la ratificó en 1981 y tiene fuerza legal constitucional.

Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo): Convenio 100 (1951): Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, convenio 111 (1958): Prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de sexo., convenio 156 (1981): Igualdad de oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio 190 (2019): Primer tratado internacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Agenda 2030 de la ONU – Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, con equidad e inclusión, las empresas están llamadas a alinear sus prácticas con estos objetivos bajo el principio de "no dejar a nadie atrás".

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU, 2011): Establecen que las empresas deben respetar los derechos humanos, incluyendo la igualdad y la no discriminación, y remediar impactos negativos.

Normas y frameworks voluntarios internacionales: ISO 26000: Guía sobre responsabilidad social corporativa con enfoque en género, pacto Global de la ONU: Principio 6 promueve la eliminación de la discriminación en el empleo, sello de Igualdad de ONU Mujeres: Modelo de certificación para empresas comprometidas con la equidad.

Marco Legal Nacional

Constitución de la República del Ecuador (2008): Art. 11 numeral 2: Prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo o género, Art. 66 numeral 4: Reconoce el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, Art. 332: El Estado promoverá el trabajo digno, igual remuneración por igual trabajo, sin discriminación por género.

Código del Trabajo: Establece principios de igualdad salarial (Art. 81) y no discriminación en contratación y despido, licencias por maternidad y paternidad, protección contra despido por embarazo o lactancia.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP): Aplica al sector público y garantiza condiciones laborales con equidad de género, acceso a ascensos y no discriminación en la evaluación de desempeño.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018): Introduce protocolos obligatorios en empresas para prevenir, sancionar y reparar actos de violencia y acoso laboral y sexual.

Política Pública Nacional para la Igualdad de Género (2021–2025): Documento rector que establece directrices para instituciones públicas y privadas para: implementar planes de igualdad en el trabajo, promover la corresponsabilidad de cuidados, e incorporar indicadores de equidad.

Normativa del Ministerio del Trabajo: Exige la elaboración de planes de igualdad y la aplicación del Registro de Buenas Prácticas Laborales, aplica auditorías y recomendaciones a empresas para cerrar brechas de género.

2.2.3. Barreras y oportunidades de la equidad de género

Barreras para la equidad de género

Segregación ocupacional: concentración de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados (educación, salud, servicios) y su baja representación en sectores masculinizados como seguridad, tecnología, construcción o logística; menor presencia femenina en cargos de dirección, liderazgo o toma de decisiones, fenómeno conocido como “techo de cristal”.

Brecha salarial de género: A pesar de realizar trabajos de igual valor, las mujeres ganan en promedio entre un 15% y un 25% menos que los hombres (OIT, 2023). La brecha se profundiza cuando se consideran factores como maternidad, nivel educativo o informalidad.

Sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados: Las mujeres asumen mayoritariamente el trabajo de cuidados, lo que limita su disponibilidad para jornadas extendidas o trabajos con horarios inflexibles.

Discriminación y sesgos inconscientes: Persisten estereotipos de discriminación por fuerza operativa o liderazgo, los mismos que influyen en procesos de contratación, promoción y evaluación de desempeño.

Violencia y acoso en el entorno laboral: Muchas mujeres enfrentan hostigamiento, acoso sexual o ambientes tóxicos, especialmente en sectores donde son minoría, y en ausencia de protocolos de prevención y denuncia agravan el problema.

Falta de políticas internas de equidad: La mayoría de las empresas pequeñas y medianas no cuentan con planes de igualdad, auditorías salariales ni medidas de conciliación familiar-laboral.

Oportunidades para la equidad de género

Mejora en la productividad y rendimiento: Estudios de McKinsey (2020) y el BID (2022) muestran que equipos diversos y equitativos son más creativos, productivos y eficientes, la participación femenina mejora el ambiente organizacional y reduce la rotación.

Atractivo para inversionistas y fondos internacionales: Cada vez más inversionistas aplican criterios ESG (Environmental, Social, Governance) que valoran políticas de inclusión y equidad., las empresas con programas de igualdad tienen acceso preferente a certificaciones, licitaciones y alianzas internacionales.

Cumplimiento normativo y reducción de riesgos legales: Aplicar políticas de equidad ayuda a prevenir denuncias por acoso, despidos injustificados o discriminación salarial, cumple con tratados internacionales (CEDAW, OIT, ODS) y normativas nacionales.

Innovación y mejora reputacional: la diversidad impulsa nuevas perspectivas, soluciones más inclusivas y reputación empresarial positiva frente a consumidores y sociedad civil., fortalece el compromiso de marca y mejora el posicionamiento en mercados competitivos.

Retención de talento y fidelización: Ambientes inclusivos favorecen la permanencia de mujeres profesionales altamente calificadas y reducen el ausentismo laboral.

Alianzas público-privadas y apoyo técnico: Existen múltiples iniciativas de organismos como ONU Mujeres, Pacto Global, BID, CERES y gobiernos locales para cofinanciar programas de equidad, brindar capacitación y acompañamiento técnico.

Beneficios tributarios para equidad de género: La Ley de economía violeta en vigencia desde enero del 2023 permite deducir hasta un 140 % adicional de remuneraciones y aportes al IESS por contratar nuevas plazas ocupadas por mujeres, siempre que se cumpla con tiempo mínimo de permanencia (6-10 meses), se amplía a 36 meses si las mujeres contratadas superan el 50 % de la nómina. El incentivo es exclusivo y no acumulable con otros similares

El Ministerio del Trabajo otorga el Sello Violeta, certificando a las empresas que implementan políticas de igualdad, y las empresas que lo obtienen pueden acceder a incentivos tributarios

Table 3: Análisis FODA aplicado a la equidad de género laboral

Fortalezas	Oportunidades
------------	---------------

- Mejora del clima laboral.	- Acceso a inversión responsable y certificaciones ESG.
- Alineación con principios éticos y RSE.	- Cumplimiento de normativas y estándares internacionales.
- Incremento en productividad y desempeño.	- Apoyo de organismos multilaterales.
Debilidades	Amenazas
- Falta de datos desagregados por género.	- Cultura organizacional conservadora o patriarcal.
- Ausencia de políticas formales de equidad.	- Riesgo reputacional por casos de discriminación o acoso.

2.3. Empresas de seguridad en Ecuador

2.3.1. Características del sector de seguridad en el Ecuador

El sector de seguridad privada en Ecuador ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos 20 años, impulsado por la demanda de protección en entornos residenciales, empresariales, logísticos, financieros e institucionales, ante el aumento de la percepción de inseguridad ciudadana.

La seguridad privada ha crecido en paralelo al aumento de la delincuencia común, el crimen organizado y la necesidad de servicios de vigilancia electrónica, escoltas, alarmas, rastreo y monitoreo. Existe una alta concentración en grandes empresas con presencia nacional, pero también un gran número de pequeñas y medianas firmas. Está regulado por el Ministerio del Interior, y requiere autorizaciones especiales para operar. En las empresas de seguridad predomina el personal masculino, con formación básica, jornadas extensas y contratos de trabajo rotativos o eventuales, los trabajadores suelen estar expuestos a altos niveles de estrés, vigilancia prolongada, riesgos físicos y horarios nocturnos.

La participación femenina es muy baja, ya que persisten estereotipos de género, como considerar que las mujeres no son aptas para tareas de riesgo, vigilancia nocturna o escolta.

Muchas empresas no ofrecen formación continua a su personal, más allá de cursos básicos exigidos por normativa y existen ausencia en protocolos internos sobre equidad, prevención de acoso o planes de carrera.

Dentro del marco legal se encuentran:

Ley de Seguridad Privada (2003): Regula el funcionamiento de las compañías y el control por parte del Estado. Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Interior: Definen los requisitos técnicos, licencias, uniformes, armamento y operatividad.

Código del Trabajo: Aplica a todos los trabajadores del sector, aunque con muchas brechas en su cumplimiento.

Normas técnicas INEN y de seguridad ocupacional: Regulan condiciones laborales y servicios mínimos obligatorios.

El sector de seguridad privada en Ecuador está conformado por más de 600 empresas legalmente registradas, que emplean a cerca de 100.000 personas, según datos del Ministerio del Interior (2023). Se caracteriza por jornadas extendidas, baja sindicalización y alta rotación del personal.

2.3.2. Situación actual de las empresas de seguridad relacionado a la equidad de Género

En el sector de seguridad, la presencia femenina es limitada, especialmente en roles operativos y de liderazgo. Las mujeres enfrentan barreras culturales y estructurales que dificultan su integración y ascenso en este sector.

Las empresas de seguridad en Ecuador han experimentado un crecimiento significativo en cuanto a cobertura y número, consolidándose como un servicio esencial ante la creciente percepción de inseguridad en el país. No obstante, este avance operativo no ha venido

acompañado de transformaciones profundas en términos de equidad de género, lo cual ha generado una brecha importante entre el desarrollo institucional y la inclusión social dentro del sector. La participación femenina sigue siendo extremadamente limitada, con estimaciones no oficiales que indican que menos del 10% del personal activo en seguridad privada son mujeres. Aquellas que forman parte del sector se concentran principalmente en funciones administrativas, de monitoreo o recepción, y suelen estar asignadas a turnos diurnos o tareas catalogadas como de bajo riesgo. La presencia femenina en roles de supervisión, coordinación o liderazgo es mínima.

Entre las principales barreras que enfrentan las mujeres para ingresar y permanecer en este sector, se destacan los estereotipos institucionalizados que asocian el trabajo de seguridad exclusivamente con los hombres. Esto se refleja en procesos de selección sesgados, donde los hombres son preferidos para escolta o vigilancia armada, mientras que las mujeres son orientadas hacia funciones pasivas o secundarias. A ello se suma la carencia generalizada de políticas internas orientadas a la igualdad de género, incluyendo la falta de protocolos contra el acoso, indicadores de brechas salariales y mecanismos de inclusión efectiva. Las condiciones laborales también dificultan la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, debido a turnos rotativos y horarios poco flexibles, lo cual representa una barrera importante para muchas mujeres, especialmente aquellas en etapa de maternidad o cuidado de personas dependientes.

El entorno laboral en el sector suele estar altamente masculinizado, con lenguajes y prácticas excluyentes, minimización de casos de acoso y escasez de referentes femeninas en posiciones de autoridad. La formación del personal, centrada en vigilancia táctica y física, rara vez incluye contenidos sobre derechos laborales, equidad o prevención de violencia de género. Estas condiciones generan múltiples implicaciones negativas para las organizaciones, como un

clima laboral tenso y discriminatorio, la subutilización del talento femenino, mayores niveles de rotación y desgaste emocional, deterioro de la reputación empresarial y dificultad para alinearse con estándares de sostenibilidad como los criterios ESG o los principios de RSE.

Este contexto revela múltiples oportunidades para el sector. Implementar políticas de equidad de género podría mejorar el ambiente interno, fortalecer la reputación institucional, facilitar el acceso a incentivos públicos y posicionar a la empresa como un actor responsable y moderno ante la sociedad. Además, profesionalizar a las mujeres en áreas operativas y de mando puede cerrar brechas estructurales y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 5 y 8). En definitiva, la equidad no solo representa una obligación ética, sino también una ventaja competitiva con impacto financiero y social, cuya implementación puede transformar positivamente tanto la estructura interna de las empresas como su proyección en el mercado.

2.3.3. Retos en el entorno empresarial

En base a la información del INEC año 2013 se determinó que del total de hogares del Ecuador los hogares con jefaturas femeninas corresponden al 26.4%; donde las mujeres suelen enfrentarse a dobles cargas, liderar el hogar y asumir tareas de cuidado

Este dato respalda la necesidad de implementar políticas de equidad de género, tanto en el ámbito laboral como familiar, incluyendo apoyo a mujeres jefes de hogar, educación financiera, e incentivos para que la mujer jefa de hogar se sienta respaldada.

Las empresas pueden usar esta información para priorizar a mujeres jefas de hogar en sus programas de inclusión laboral o social, contribuyendo así a reducir brechas de desigualdad.

De acuerdo a la encuesta de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU, de diciembre 2019 se determina que la mayor brecha salarial y también las mayores desventajas y asimetrías

de género recaen en las mujeres que recaen en el área rural. En promedio del periodo que se muestra las mujeres ganan 30% menos que los hombres

En la misma encuesta se determina que en promedio, los hombres ganan 20% más que las mujeres a nivel nacional. Esta brecha se incrementa en contextos rurales y también a mayor edad

De acuerdo a la Información del INEC, encuesta de uso del tiempo ejecutado en el año 2012; las mujeres destinan mayor tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, con un promedio de 30 horas más de diferencia, principalmente, al cuidado de menores de edad y miembros del hogar.

De acuerdo al INEC en un periodo de 10 años (2007 al 2017), el porcentaje de horas dedicadas al trabajo no remunerado tanto de mujeres como de hombres, no ha variado significativamente, ya que desde el año 2007 las mujeres destinan en promedio 50% mas de tiempo que los hombres sin variación al 2017

En la encuesta de uso de tiempo del año 2012 realizado por INEC, las mujeres presentan mayor pobreza de tiempo, con una tasa del 65.6% frente al 11.6% de los hombres. Este dato permite considerar que la división sexual de trabajo ha jugado un papel muy importante en la asignación del tiempo de las mujeres, haciendo que esta población tienda a tener mayor pobreza de tiempo debido a que dedican mayormente a las labores domésticas, en relación a los hombres, además, de su participación en el trabajo remunerado en las últimas décadas. Las dobles y triples jornadas de trabajo impiden a las mujeres dedicarse a otro tipo de actividades, como aquellas relacionadas con su esparcimiento, autocuidado y bienestar

2.4. *Viabilidad financiera de políticas sociales*

2.4.1. *Definición de viabilidad financiera*

La viabilidad financiera se refiere a la capacidad de una empresa para implementar y mantener políticas sociales sin comprometer su estabilidad económica. Esto implica una planificación adecuada, asignación eficiente de recursos y evaluación continua de los impactos.

Dentro de la viabilidad financiera de la investigación se consideran los siguientes:

Análisis Costo–Beneficio (CBA): El objetivo del análisis es comparar los costos asociados a implementar la política con los beneficios económicos que genera, en la aplicación se estima cuánto cuesta capacitar, diseñar protocolos y ajustar procesos internos, versus cuánto se ahorra o gana con una menor rotación de personal, reducción del ausentismo, incremento en la productividad, mejora de la reputación corporativa, acceso a fondos, certificaciones o alianzas por cumplir criterios ESG.

Dentro de los indicadores de rentabilidad se aplicarán: el ROI (Retorno sobre la Inversión) que mide el beneficio neto que se obtiene respecto a la inversión realizada, VAN (Valor Actual Neto) que evalúa si el valor presente de los beneficios supera el costo inicial, considerando el valor del dinero en el tiempo, el TIR (Tasa Interna de Retorno) que determina la rentabilidad esperada del proyecto y se compara con la tasa mínima aceptable de retorno; y finalmente, el Modelo SROI (Social Return on Investment) que permite incorporar no solo beneficios financieros, sino también impactos sociales cuantificables (como el bienestar del personal, reducción de conflictos o mejoras en el clima laboral), el resultado esperado es mostrar que por cada dólar invertido, se genera un retorno superior en valor económico y social.

horizonte de evaluación

Se planteará un análisis proyectado a 2 o 3 años, tiempo suficiente para observar efectos reales en productividad, rotación, clima laboral y retorno económico de las políticas a aplicar.

2.4.2. Casos de éxito y experiencias internacionales

Diversas organizaciones a nivel global han demostrado que las políticas de inclusión de género son compatibles con el éxito económico. Por ejemplo:

"Energía Verde", una empresa latinoamericana del sector energético, implementó una política de igualdad salarial y liderazgo paritario, lo que incrementó la retención de talento femenino en un 35% y redujo los litigios laborales en un 40%.

"Tecnología Unidas", del sector tecnológico, aplicó programas de mentoría y formación con enfoque de género, logrando un aumento del 25% en la productividad de equipos diversos y mejorando sus puntuaciones ESG, facilitando el acceso a fondos de inversión con criterios sostenibles.

"Securitas" (Suecia) estableció metas de paridad en cargos directivos. Como resultado, incrementó su puntuación en índices de sostenibilidad (DJSI) y logró acuerdos estratégicos con clientes institucionales que exigen prácticas de inclusión.

2.4.3. Indicadores de evaluación económica

VARIABLE	RELACION CON OTRAS VARIABLES	MEDICIÓN
Equidad de género	Disminuye costos ocultos, mejora clima laboral, fortalece imagen corporativa	Porcentaje de Mujeres en cargos directivos
Costos (directos e indirectos)	Inversión en políticas de equidad con retorno medible	Presupuesto económico invertido en capacitación y protocolos

Beneficios organizacionales	Mayor productividad, retención de talento, acceso a certificaciones ESG	Reducción de rotación o ausentismo
Responsabilidad social empresarial (RSE)	Se alinea con principios éticos y frameworks de sostenibilidad	Cumplimiento de metas de inclusión y diversidad,
Indicadores Financieros (ROI / VAN / TIR SROI)	Permiten cuantificar el impacto económico de la política social	ROI >0 o VAN positivo en horizonte de 2 – 3 años

CAPÍTULO III

3.1. Enfoque y tipo de investigación

El presente estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo aplicado, con el fin de analizar, medir y proyectar la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en empresas del sector de seguridad en Ecuador, dentro del marco de la responsabilidad social empresarial (RSE). Esta orientación metodológica se justifica por la necesidad de contar con información objetiva y numéricamente verificable, que permita evaluar de forma sistemática el impacto económico de dicha política, así como su sostenibilidad en el tiempo.

El enfoque cuantitativo permite identificar relaciones causales y realizar inferencias estadísticas sobre variables clave como el costo de implementación, variación en la rotación de personal, productividad, ausentismo, percepción de clima organizacional, retorno sobre la inversión social (SROI), entre otros indicadores financieros y laborales. De esta manera, se contribuye a tomar decisiones empresariales fundamentadas en evidencia.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo se centra en la recolección de datos que pueden ser transformados en indicadores numéricos y sometidos a análisis estadísticos. En el contexto de esta investigación, se aplicarán encuestas estructuradas,

análisis documental y herramientas financieras para cuantificar los efectos esperados y actuales de integrar políticas de equidad de género en empresas del rubro. La cuantificación de estos efectos posibilita además la comparación entre empresas que han adoptado buenas prácticas de RSE con enfoque de género y aquellas que aún no lo han hecho.

En un sector históricamente masculinizado como la seguridad privada, el enfoque cuantitativo ofrece una vía sólida para visibilizar las brechas existentes en contratación, ascenso, remuneración y clima laboral, además de permitir construir escenarios de mejora que pueden evaluarse económicamente.

La modelación financiera constituye una herramienta indispensable para estimar los costos, beneficios y retorno económico y social de adoptar una política de equidad de género dentro del sector empresarial. Esta herramienta permite construir escenarios comparativos (con y sin intervención), calcular indicadores de rentabilidad y estimar la sostenibilidad financiera de las acciones orientadas a cerrar brechas de género en el ambiente laboral.

En el presente estudio, se desarrollará un modelo financiero que proyecte el flujo de ingresos y egresos asociados a la implementación de políticas como: capacitación con enfoque de género, programas de prevención de violencia laboral, contratación paritaria, adecuación de infraestructura, conciliación entre vida laboral y familiar, entre otros.

Este análisis permite traducir acciones de RSE en resultados financieros proyectados, lo cual es fundamental para que los equipos directivos consideren la equidad de género no como un gasto, sino como una inversión estratégica.

Además, la modelación financiera permitirá simular distintos escenarios según el tamaño de la empresa, número de colaboradores, ubicación geográfica y nivel de compromiso

con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

Este enfoque posibilita no solo medir la factibilidad desde una perspectiva económica, sino también demostrar cómo la inversión en equidad puede generar valor empresarial, mejorar la reputación corporativa y fortalecer la sostenibilidad social de las organizaciones. En consecuencia, se busca superar la percepción de la equidad de género como un imperativo exclusivamente ético, para posicionarla como una estrategia rentable y transformadora.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Desde el enfoque cuantitativo, el trabajo se apoya en datos numéricos provenientes de fuentes oficiales (como INEC y CNIG), así como en información interna de las empresas participantes. Estos datos permiten medir con precisión variables como el costo de implementación de una política de equidad de género, los ingresos proyectados, el ahorro en rotación de personal, y otros indicadores de productividad. La cuantificación de estos elementos hace posible la construcción de modelos comparativos y la evaluación financiera de distintas alternativas de intervención.

Al tratarse de un diseño no experimental, se respetan las condiciones reales del entorno empresarial, sin manipulación de variables. En lugar de intervenir directamente en las empresas, se recogen y analizan datos existentes, y se utilizan herramientas de simulación para proyectar los efectos económicos de incorporar políticas de género, a través de una modelación financiera basada en flujos de ingresos, egresos e indicadores financieros

La elección del estudio de caso se justifica en la posibilidad de observar en profundidad una o varias empresas de seguridad que presenten características comunes dentro del sector, con el fin de analizar sus dinámicas internas, sus condiciones de contratación, sus brechas de

género y su disposición a adoptar políticas de RSE. Este diseño se enriquece con la modelación financiera que simula distintos escenarios —con y sin política de equidad—, proyectando su impacto económico a mediano plazo.

Este diseño metodológico responde directamente a los objetivos del proyecto, entre ellos: analizar la rentabilidad económica de una política de género, evaluar sus beneficios en términos de clima laboral y reputación corporativa, y proporcionar una herramienta financiera que permita a las empresas tomar decisiones informadas. En consecuencia, la metodología propuesta se convierte en un instrumento técnico de apoyo a la planificación estratégica, alineado con los principios de sostenibilidad, inclusión e innovación social empresarial.

3.3. Descripción del proyecto práctico

Este trabajo de titulación analiza la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género en el sector de la seguridad privada en Ecuador, tomando como referencia el caso de cuatro empresas representativas: CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA., SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA, PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA y RANGERS PRIV CIA LTDA El estudio se enmarca en los principios de la responsabilidad social empresarial

Se procede a realizar una evaluación financiera de la nómina e implementación de políticas para optar por deducciones por contratación femenina a través del aplicativo de Ley de Economía Violeta y los beneficios sociales de obtener la certificación de sello Violeta.

La implementación de políticas de equidad de género, como las promovidas por el Sello Violeta, mejora la satisfacción laboral, reduce el estrés y aumenta la retención del talento femenino. (RSE) y parte de la premisa de que reducir las brechas de género no solo tiene

implicaciones éticas y sociales, sino también un impacto económico medible y rentable para las empresas.

Table 4 Participación femenina por empresa y rol de trabajo

Empresa	% Mujeres	Mujeres en Supervisión	Observación
CUSSEPRI	21,1 %	0	Alta feminización en guardias, sin liderazgo.
MOAVIGILANCIA	18,2 %	4	Mayor inclusión en supervisión.
PAZVISEG	21,2 %	1	Participación femenina operativa, mínima en jerarquía.
RANGER	11,6 %	0	Predominio femenino en administración.

El diagnóstico de estas empresas muestra una marcada masculinización del sector: de un total de 526 trabajadores, 423 son hombres (80,4 %) y 103 son mujeres (19,6 %). La segregación por roles también es evidente:

En el cargo de guardia de seguridad, hay 398 hombres y 87 mujeres, lo que confirma la limitada presencia femenina en funciones operativas.

En administración, la diferencia se invierte: hay 15 mujeres y solo 7 hombres, lo que sugiere una mayor participación femenina en funciones administrativas de soporte.

En puestos de supervisión, la brecha es aún más marcada: apenas hay 1 mujer supervisora frente a 18 hombres.

Estas cifras reflejan una brecha significativa en el acceso de las mujeres a los cargos operativos y jerárquicos, lo que justifica la necesidad de políticas internas con enfoque de género.

El proyecto plantea modelar el impacto financiero de estas políticas en un horizonte de tres años, proyectando sus efectos en costos, ingresos, productividad, rotación de personal y reputación institucional.

A pesar del dinamismo económico del sector, las políticas de inclusión de género son incipientes o inexistentes. Las cifras recopiladas en las empresas estudiadas evidencian una estructura predominantemente masculina, donde las mujeres representan menos del 20 % del personal total, y su presencia en cargos de decisión o mando operativo es marginal. Esta realidad implica no solo una barrera de acceso para el talento femenino, sino también una pérdida potencial para las empresas en términos de diversidad, innovación y cumplimiento de criterios de responsabilidad social empresarial.

Desde el punto de vista macroeconómico, Ecuador atraviesa una etapa de moderada recuperación post pandemia, con énfasis en sectores intensivos en servicios y empleo. En este escenario, las prácticas empresariales alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) cobran relevancia estratégica, en particular el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente), los cuales pueden abrir oportunidades de financiamiento, contratación estatal y posicionamiento reputacional para las empresas que los adopten.

Con base en las características operativas de las cuatro empresas analizadas y los objetivos del estudio, se construye una modelación financiera proyectiva bajo los siguientes supuestos:

Estructura del personal:

Total trabajadores: 526

Proporción actual mujeres: 19,6 %

Meta proyectada: alcanzar 50 % de participación femenina en 3 años.

Incorporación de mujeres en cargos de guardia (meta:50 %) y supervisión (50% mujeres).

Costos de implementación:

Incremento personal administrativo responsable	N. personas	Gastos sueldos	Beneficios sociales	Total gasto mensual	Total gasto anual
Trabajador Social	1,00	1200,00	426,59	1626,59	19519,08
Talento Humano	1,00	1200,00	426,59	1626,59	19519,08
Gastos externos	N.	Gastos	Adicionales	Total gasto mensual	Total gasto anual
Facilitadores externos	1,00	300,00	100,00	400,00	4800,00
Costos por campañas y capacitaciones	1,00	500,00	100,00	600,00	7200,00
Bonos por Beneficios extras a mujeres	Total personal femenino	% ejecutado (Jef de hogar)	Bono unitario por jefatura de hogar	Total gasto mensual	Total gasto anual
Bono Jefatura del hogar	153,00	0,26	100,00	4039,20	48470,40
Total Gasto anual por implementación de políticas					99508,56

Beneficios económicos esperados:

Puestos adicionales proyectados para mujeres:

CUSSEPRI: 112

MOAVIGILANCIA: 35

PAZVISEG: 120

RANGER: 53

Total = 320 nuevos puestos potenciales para mujeres

3.4. *Recolección y estimación de datos*

Las fuentes primarias utilizadas en este estudio son fundamentales para comprender la realidad interna de las empresas del sector de seguridad y proyectar el impacto financiero de la política de equidad de género. Se han considerado los siguientes instrumentos:

Entrevistas estructuradas a trabajadoras agentes de seguridad mujeres de las cuatro empresas analizadas (CUSSEPRI, MOAVIGILANCIA, PAZVISEG y RANGER); centradas en temas de clima organizacional, percepción de igualdad de oportunidades, experiencia de discriminación y valoración de políticas de inclusión. Las encuestas también permitieron estimar indicadores de rotación, ausentismo y productividad.

Se recopilieron 77 respuestas de mujeres que trabajan como agentes de seguridad operativas. El objetivo de la encuesta fue identificar percepciones sobre liderazgo femenino, acoso, protocolos de denuncia, equidad salarial y valoración en el entorno laboral.

Dentro de los hallazgos encontrados se encuentran los siguientes

Acoso y seguridad laboral:

Solo 13 mujeres (17%) indicaron haber presenciado o sufrido situaciones de acoso o comentarios inapropiados.

Aunque la mayoría no reporta estos incidentes, es fundamental considerar el posible subregistro por miedo o desconfianza.

Protocolos y canales de denuncia:

32 mujeres (42%) conocen los protocolos internos de denuncia.

44 mujeres (57%) confían en los canales para reportar acoso.

Esto refleja una necesidad de mayor difusión y fortalecimiento institucional para garantizar protección efectiva.

Clima laboral y respeto:

53 mujeres (69%) señalaron sentirse “siempre” respetadas y valoradas.

Este indicador es positivo, pero aún se debe trabajar por alcanzar el 100%.

Compromiso institucional con la equidad:

La calificación promedio fue de 4,87 / 5, lo que sugiere una alta percepción de compromiso.

Igualdad de oportunidades:

68 mujeres (88%) creen que tienen las mismas oportunidades de ascenso que sus pares hombres.

Sin embargo, solo 8 (10%) han recibido información sobre criterios de ascenso o aumentos salariales.

Percepción sobre brecha salarial:

7 mujeres (9%) consideran que los hombres ganan más por el mismo trabajo.

11 mujeres (14%) no lo saben, lo que denota falta de transparencia salarial.

Estas fuentes proporcionan una base real y contextualizada para el análisis financiero y fortalecen la validez del modelo construido.

Las fuentes secundarias aportan el contexto macroeconómico y sectorial necesario para estimar los escenarios financieros proyectados. Se utilizaron las siguientes:

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): estadísticas de empleo por sexo, subempleo, brechas salariales, participación laboral femenina, y datos desagregados por sector económico encontrándose los siguientes

En base a la información del INEC año 2013 se determinó que del total de hogares del Ecuador los hogares con jefaturas femeninas corresponden al 26.4%, de acuerdo a la encuesta de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU, de diciembre 2019 se muestra las mujeres ganan 30% menos que los hombres. De acuerdo a la Información del INEC, encuesta de uso del tiempo ejecutado en el año 2012; las mujeres destinan mayor tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, con un promedio de 30 horas más de diferencia, principalmente, al cuidado de menores de edad y miembros del hogar.

En la encuesta de uso de tiempo del año 2012 realizado por INEC, las mujeres presentan mayor pobreza de tiempo, con una tasa del 65.6% frente al 11.6% de los hombres.

Para evaluar la viabilidad económica de la política de equidad de género propuesta, se aplicaron métodos de estimación financiera estructurados en las siguientes categorías:

Estimación de Ingresos Proyectados

Los ingresos fueron proyectados bajo un escenario de incremento de personal donde predomina la contratación femenina bajo el parámetro de análisis de política de equidad de género

Volumen de ventas histórico y promedio mensual de las empresas analizadas, en relación al incremento y número de puestos esperados, mejora de la reputación organizacional, permitiendo acceder a nuevas licitaciones o contratos públicos donde se valoran criterios de inclusión, reducción de rotación y ausentismo, que mejora la continuidad del servicio y eficiencia operativa.

La proyección de ingresos se realizó bajo el crecimiento por puestos adicionales

Los costos operativos considerados incluyen: Costos de personal (sueldos, beneficios sociales, beneficios adicionales por inclusión) proyectados con un incremento del 3 % anual (en línea con la inflación proyectada).

Costos generados por implementación de política que incluyen incremento de personal administrativo responsable, facilitadores externos, costos por campañas y capacitaciones, y bonos por jefatura del hogar

Dentro de las reducciones por implementación de políticas se consideró la reducción en Impuesto a la renta por deducción del sello Violeta del 140% adicional al gasto nómina del personal femenino por el periodo de dos años, el mismo que se adicionaría en tres años en el caso de superar el 50% en contratación femenina (considerado únicamente para 2 años); ahorro por menor rotación laboral del 20% basado en el Estudio de McKinsey & Company realizado en el año 2020, ahorro por el valor de asesoría técnica gratuita de acuerdo al Acuerdo Ministerial MDT-2022-093, donde el ministerio de trabajo gestiona programas de igualdad de género, planes de prevención de violencia laboral y protocolos de acoso y promoción de cultura

organizacional inclusiva; y finalmente, un porcentaje del 5% adicional de rentabilidad por el valor potencial por contratos públicos, que de acuerdo a estudios demuestran que empresas con enfoque de género activo tienen entre 15% y 25% más probabilidad de ser adjudicatarias en procesos públicos o estacionales

Dentro de los parámetros macroeconómicos incorporados al modelo se respalda la inflación del 3% de acuerdo a data del Banco Central del Ecuador año 2024, Tasa de descuento (anual) del 10 %, la misma que es un estándar para evaluación de proyectos en entornos de riesgo moderado

Estas estimaciones fueron incorporadas al modelo financiero en Excel y ajustadas en escenarios conservador, intermedio y optimista para realizar análisis de sensibilidad. El modelo permitió calcular el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR), y el retorno social sobre la inversión (SROI), validando si la implementación de una política de equidad de género resulta rentable para las empresas en el mediano plazo.

3.5. Construcción del modelo del flujo de caja

El modelo de flujo de caja es una herramienta financiera fundamental para evaluar la viabilidad económica de la implementación de una política de equidad de género en empresas de seguridad ecuatorianas. Este instrumento permite visualizar de forma proyectada los ingresos, egresos, beneficios fiscales y flujos netos de caja anuales, considerando un horizonte de tres años. A través de este análisis se cuantifican los impactos financieros derivados de la inversión en programas de inclusión laboral, capacitación y transformación organizacional.

Tabla 1 Ingresos proyectados año 2026

	Año 2026		
Empresas	Ingresos sin política	Ingresos con Política	Diferencias en ingresos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 2 Ingresos proyectados año 2027

	Año 2027		
Empresas	Ingresos sin política	Ingresos con Política	Diferencias en ingresos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 3 Ingresos proyectados año 2028

	Año 2028		
Empresas	Ingresos sin política	Ingresos con Política	Diferencias en ingresos

CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 4 Ingresos proyectados promedio 2026-2028

Empresas	Promedio de Ingresos sin Políticas	Promedio de Ingresos con Políticas	Promedio de Variaciones (Ingresos)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 5 Gastos proyectados año 2026

	Año 2026		
Empresas	Gastos Sin Política	Gastos con Política	Diferencias en Gastos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	1.977.135,80	3.115.974,11	1.138.838,31
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	612.448,43	1.023.149,20	410.700,77
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.238.175,04	3.435.620,39	1.197.445,35

RANGERS PRIV CIA LTDA	811.631,28	1.427.771,14	616.139,86
------------------------------	-------------------	---------------------	-------------------

Tabla 6 Gastos proyectados año 2027

	Año 2027		
Empresas	Ingresos sin política	Ingresos con Política	Diferencias en ingresos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 7 Gastos proyectados año 2028

	Año 2028		
Empresas	Ingresos sin política	Ingresos con Política	Diferencias en ingresos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 8 Gastos promedios proyectados 2026-2028

Empresas	Promedio de Ingresos sin Políticas	Promedio de Ingresos con Políticas	Promedio de Variaciones (Ingresos)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	2.334.555,60	3.663.456,48	1.328.900,88
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	682.408,56	1.077.487,20	395.078,64
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	2.514.136,80	3.950.786,40	1.436.649,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	826.073,52	1.472.565,84	646.492,32

Tabla 9 Rentabilidad proyectada año 2026

	Año 2026		
Empresas	Rentabilidad Sin Política	Rentabilidad con Política	Diferencias en Rentabilidad
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	357.419,80	547.482,37	190.062,57
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	69.960,13	54.338,00	-15.622,13
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	275.961,76	515.166,01	239.204,25
RANGERS PRIV CIA LTDA	14.442,24	44.794,70	30.352,46

Tabla 10 Rentabilidad proyectada año 2027

	Año 2027
--	-----------------

Empresas	Rentabilidad Sin Política	Rentabilidad con Política	Diferencias en Rentabilidad
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	357.419,80	547.482,37	190.062,57
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	10.173,84	-5.448,29	-15.622,13
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	425.180,73	664.048,31	238.867,58
RANGERS PRIV CIA LTDA	6.488,38	36.840,84	30.352,46

Tabla 11 Rentabilidad proyectada año 2028

	Año 2028		
Empresas	Rentabilidad Sin Política	Rentabilidad con Política	Diferencias en Rentabilidad
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	357.419,80	547.482,37	190.062,57
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	10.173,84	-5.448,29	-15.622,13
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	425.180,73	664.048,31	238.867,58

RANGERS PRIV CIA LTDA	6.488,38	36.840,84	30.352,46
------------------------------	-----------------	------------------	------------------

Tabla 12 Rentabilidad promedio año 2026-2028

Empresas	Promedio de Rentabilidad sin Políticas	Promedio de Rentabilidad con Políticas	Promedio de Variaciones (Rentabilidad)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	357.419,80	547.482,37	190.062,57
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	30.102,60	14.480,47	-15.622,13
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	375.441,07	614.420,87	238.979,80
RANGERS PRIV CIA LTDA	9.139,67	39.492,12	30.352,46

Tabla 13 Flujos proyectados año 2026

	Año 2026		
Empresas	Flujos generados Sin Política	Flujos generados con Política	Diferencias en Flujos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	89.354,95	-393.509,30	-482.864,25

SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	17.490,03	-121.207,29	-138.697,32
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	68.990,44	-646.381,49	-715.371,93
RANGERS PRIV CIA LTDA	3.610,56	-188.008,86	-191.619,42

Tabla 14 Flujos proyectados año 2027

	Año 2027		
Empresas	Flujos generados Sin Política	Flujos generados con Política	Diferencias en Flujos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	89.354,95	-393.509,30	-482.864,25
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	2.543,46	-121.207,29	-123.750,75
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	106.295,18	-646.381,49	-752.676,68
RANGERS PRIV CIA LTDA	1.622,09	-188.008,86	-189.630,95

Tabla 15 Flujos proyectados año 2028

	Año 2028		
Empresas	Flujos generados Sin Política	Flujos generados con Política	Diferencias en Flujos
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	89.354,95	-256.638,71	-345.993,66

SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	2.543,46	-122.569,36	-125.112,82
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	106.295,18	-480.369,42	-586.664,60
RANGERS PRIV CIA LTDA	1.622,09	-178.798,65	-180.420,74

Tabla 16 Flujos proyectados promedio 2026-2028

Empresas	Promedio de Flujos sin Políticas	Promedio de Flujos con Políticas	Promedio de Variaciones (Flujos)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	89.354,95	-347.885,77	-437.240,72
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	7.525,65	-121.661,31	-129.186,96
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	93.860,27	-591.044,14	-684.904,40
RANGERS PRIV CIA LTDA	2.284,92	-184.938,79	-187.223,71

Tabla 17 Cálculos VAN 2026-2028

Valor Actual Neto (VAN)

$$VAN = \sum_{t=0}^n \frac{F_t}{(1+r)^t} - I$$

Empresas	Flujo de caja neto del año	Tasa de descuento	año	Inversión Inicial	Valor Actual Neto (VAN)	Valor Actual Neto (VAN)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	547.482,37	10%	3	99.508,56	Valor Actual Neto (VAN): USD 1.261.999,06	1.261.999,06

SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	54.338,00	10%	3	99.508,56	Valor Actual Neto (VAN): USD 35.622,00	35.622,00
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	515.166,01	10%	3	99.508,56	Valor Actual Neto (VAN): USD 1.181.633,06	1.181.633,06
RANGERS PRIV CIA LTDA	44.794,70	10%	3	99.508,56	Valor Actual Neto (VAN): USD 11.889,23	11.889,23

Tabla 18 Cálculos TIR 2026-2028

Tasa Interna de Retorno (TIR)

$$0 = \sum_{t=0}^n \frac{F_t}{(1 + \text{TIR})^t}$$

Empresas	F0: Inversión inicial negativa (egreso)	Ft: Flujo neto de caja por año	n: Número de años	TIR	Tasa Interna de Retorno (TIR)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	-99.508,56	547.482,37	3,00	548,17%	Tasa Interna de Retorno (TIR): 548,17%
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA	-99.508,56	54.338,00	3,00	29,41%	Tasa Interna de

MOAVIGILANCIA C. LTDA					Retorno (TIR): 29,41%
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	-99.508,56	515.166,01	3,00	515,49%	Tasa Interna de Retorno (TIR): 515,49%
RANGERS PRIV CIA LTDA	-99.508,56	44.794,70	3,00	16,67%	Tasa Interna de Retorno (TIR): 16,67%

Tabla 19 Cálculos SROI 2026-2028

SROI (Social Return on Investment)

$$\text{SROI} = \frac{\text{Beneficio Total Generado}}{\text{Inversión Inicial}}$$

Empresas	Inversion Inicial	VAN	Beneficio total Generado: II + VAN	SROI	SROI (Social Return on Investment)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	99.508,56	1.261.999,06	1.361.507,62	13,68	SROI (Social Return on Investment): 13,68
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA	99.508,56	35.662,00	135.170,56	1,36	SROI (Social Return on

MOAVIGILANCIA C. LTDA					Investment): 1,36
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	99.508,56	1.181.633,06	1.281.141,62	12,87	SROI (Social Return on Investment): 12,87
RANGERS PRIV CIA LTDA	99.508,56	11.889,23	111.397,79	1,12	SROI (Social Return on Investment): 1,12

Tabla 20 Datos estadísticos 2026-2028

DATOS ESTADÍSTICOS

Empresas	Diferencias Flujos 2026	Diferencias Flujos 2027	Diferencias Flujos 2028	Media	Desviación Estándar	Varianza	Error Estandar	Margen de Error (95%)
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.	482.864,25	482.864,25	345.993,66	437.240,72	79.022,27	6.244.519.607,31	45.623,53	8.942.211,98
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA	138.697,32	123.750,75	125.112,82	129.186,96	8.264,32	68.298.983,87	4.771,41	935.195,84
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.	715.371,93	752.676,68	586.664,60	684.904,40	87.098,82	7.586.205.230,83	50.286,53	9.856.159,84
RANGERS PRIV CIA LTDA	191.619,42	189.630,95	180.420,74	187.223,71	5.974,84	35.698.709,38	3.449,58	676.116,76

Tabla 21 Análisis de sensibilidad Cussepri

ANALISIS DE SENSIBILIDAD
CUSSEPRI CUSTODIA & SEGURIDAD PRIVADA C. LTDA.

Análisis	Ahorro por menor rotación	Costo adicional por política	Deducción por la ley violeta	Valor potencial por contratación pública
-0,5	171.848,82	49.754,28	78.653,88	58.363,89
-0,25	257.773,23	74.631,42	117.980,82	87.545,84
0	343.697,64	99.508,56	157.307,77	116.727,78
0,25	429.622,05	124.385,70	196.634,71	145.909,73
0,5	515.546,46	149.262,84	235.961,65	175.091,67

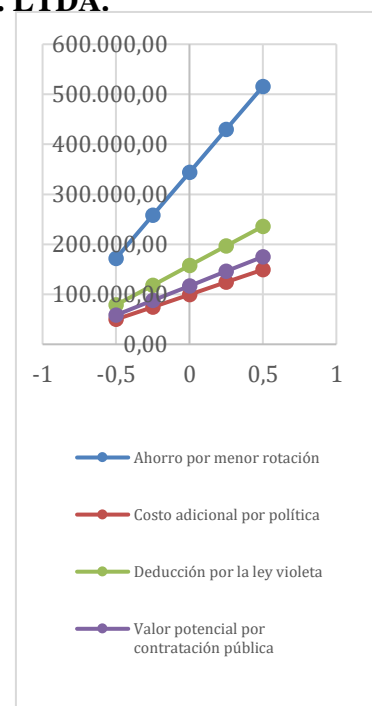


Tabla 22 Análisis de sensibilidad Moavigilancia

ANALISIS DE SENSIBILIDAD
SEGURIDAD PRIVADA MORETA OÑA ATIENCIA MOAVIGILANCIA C. LTDA

Análisis	Ahorro por menor rotación	Costo adicional por política	Deducción por la ley violeta	Valor potencial por contratación pública
-0,5	79.314,84	49.754,28	23.133,50	17.060,21
-0,25	118.972,26	74.631,42	34.700,24	25.590,32
0	158.629,68	99.508,56	46.266,99	34.120,43
0,25	198.287,10	124.385,70	57.833,74	42.650,54
0,5	237.944,52	149.262,84	69.400,49	51.180,64

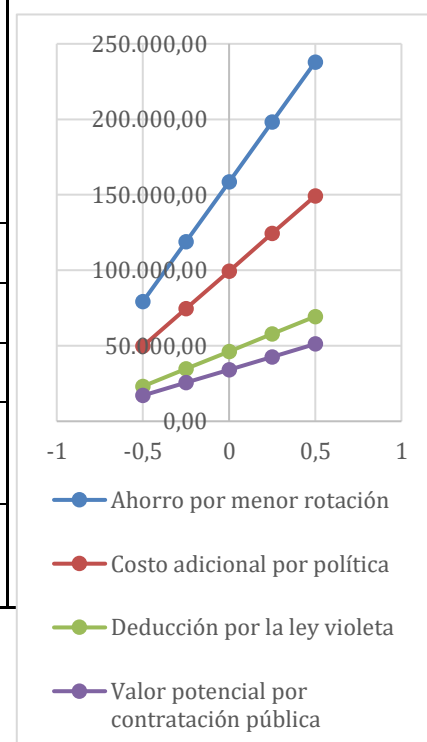


Tabla 23 Análisis de sensibilidad Pazvisseg

ANALISIS DE SENSIBILIDAD
PAZVI SEGURIDAD PAZVISEG C. LTDA.

Análisis	Ahorro por menor rotación	Costo adicional por política	Deducción por la ley violeta	Valor potencial por contratación pública
-0,5	290.821,08	49.754,28	84.822,82	62.853,42
-0,25	436.231,62	74.631,42	127.234,22	94.280,13
0	581.642,16	99.508,56	169.645,63	125.706,84
0,25	727.052,70	124.385,70	212.057,04	157.133,55
0,5	872.463,24	149.262,84	254.468,45	188.560,26

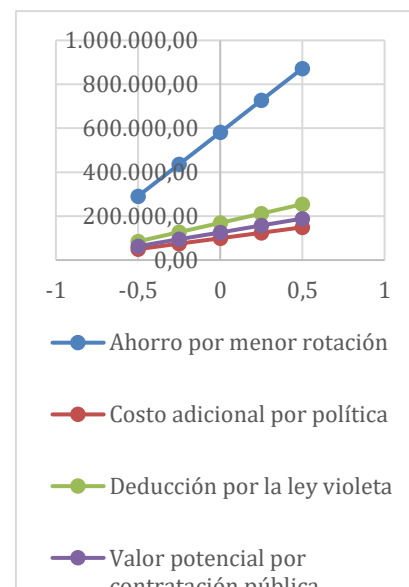
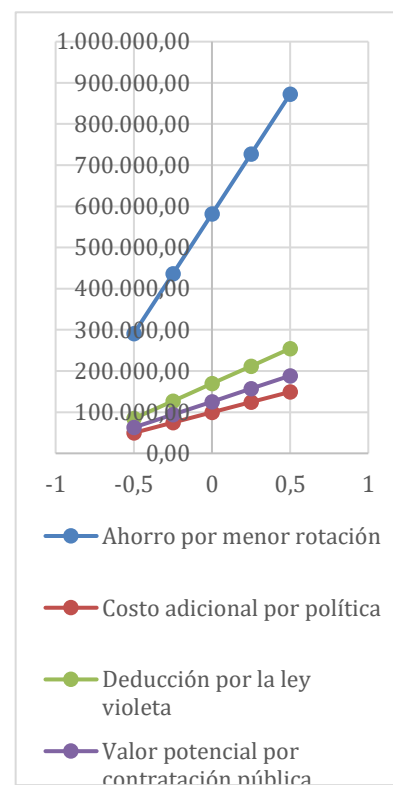


Tabla 24 Análisis de sensibilidad Rangers

ANALISIS DE SENSIBILIDAD
RANGERS PRIV CIA LTDA.

Análisis	Ahorro por menor rotación	Costo adicional por política	Deducción por la ley violeta	Valor potencial por contratación pública
-0,5	108.396,95	31.615,78	84.822,82	20.651,84
-0,25	162.595,42	47.423,66	127.234,22	30.977,76
0	216.793,90	63.231,55	169.645,63	41.303,68
0,25	270.992,37	79.039,44	212.057,04	51.629,60
0,5	325.190,84	94.847,33	254.468,45	61.955,51



Para el Modelo Financiero Proyectado con Política de Equidad de Género de la empresa CUSSEPRI, considerando el período 2026 a 2028, se utilizó información contable proyectada que integra el impacto de implementar una política de equidad de género en los estados financieros.

Los ingresos anuales se estiman en USD 3.663.456,48, frente a USD 2.334.555,60 en el escenario sin política, lo que representa un incremento del 57% atribuible a factores como el acceso a contratos públicos con enfoque RSE, mejora de imagen institucional, reducción de rotación de personal, y fortalecimiento de la productividad.

Los egresos operativos anuales con política ascienden a USD 3.115.974,11, equivalentes a un 85,06% de los ingresos. Este monto incluye aumentos salariales igualitarios, programas de formación, mentoría institucional y una partida específica en Otros Gastos Administrativos de USD 100.003,84 anuales, destinados a consultorías, protocolos de prevención, capacitaciones y monitoreo en género.

La utilidad antes de impuestos con política se mantiene estable en USD 547.482,37 por año, en contraste con USD 357.419,80 en el escenario sin política. Esta mejora demuestra un incremento sostenido en la rentabilidad neta, con una rentabilidad sobre ventas del 14,94% con política frente al 15,31% sin ella, con mayor volumen de ingresos absolutos.

El modelo también considera los beneficios fiscales de la Ley del Sello Violeta, estimando una deducción del 20% de los gastos en RSE, lo que reduce el pago de impuesto a la renta de forma significativa. Además, se incorporan beneficios indirectos como:

USD 343.697,64 por reducción de rotación laboral.

USD 8.592,44 por evitar sanciones legales.

USD 24.000,00 en asesoría técnica gratuita.

USD 116.727,78 por acceso a contratos públicos con enfoque de género.

Se estima una inversión inicial única de USD 99.508,56, que se recupera rápidamente gracias a los beneficios netos generados.

Indicadores clave de rentabilidad del proyecto:

Valor Actual Neto (VAN): USD 1.261.999,06

Tasa Interna de Retorno (TIR): 548,17%

Rentabilidad sobre ventas: 14,94% anual promedio

SROI (Retorno Social sobre la Inversión): 13,68P

Para el Modelo Financiero Proyectado con Política de Equidad de Género de la empresa MOAVIGILANCIA, se analizaron tres ejercicios anuales consecutivos (2026, 2027 y 2028), integrando la perspectiva de equidad en los estados financieros.

Los ingresos se proyectan en USD 1.077.487,20 por año, frente a USD 682.408,56 en el escenario sin política, evidenciando un incremento del 58%, explicado por mayor estabilidad operativa, reducción de rotación laboral, y mejor acceso a licitaciones con criterios de inclusión y RSE.

Los egresos anuales se sitúan en USD 1.023.149,20 (2026) y USD 1.082.935,49 en los dos años siguientes, con una media del 98,5% de los ingresos, reflejando un ajuste por inversión en equidad, como aumentos salariales, capacitaciones, adecuación institucional, y una partida fija de USD 100.003,84 destinada a consultorías, protocolos de género, formación y seguimiento.

Las utilidades netas antes de impuestos en 2026 alcanzan los USD 54.338,00 (con política), siendo inferiores a los USD 69.960,13 del escenario sin política. No obstante, en los

años siguientes se presentan pérdidas operativas sin afectar el flujo neto de caja gracias a beneficios indirectos.

Pese a estos resultados operativos limitados, la empresa accede a beneficios fiscales por la Ley del Sello Violeta, que le permiten deducir el 20% adicional en gastos de RSE, y obtiene impactos positivos derivados de:

USD 158.629,68 por menor rotación del personal.

USD 3.965,74 por evitar sanciones laborales.

USD 24.000,00 por asesoría técnica gratuita.

USD 34.120,43 por acceso a contratos públicos diferenciados.

Estos factores compensan la inversión inicial de USD 99.508,56, fortaleciendo el retorno en el largo plazo.

Indicadores clave del proyecto:

Valor Actual Neto (VAN): USD 35.622,00

Tasa Interna de Retorno (TIR): 29,41%

Rentabilidad sobre ventas (promedio): variable, con márgenes bajos debido al alto costo operativo.

SROI (Social Return on Investment): 1,36

Para el Modelo Financiero Proyectado con Política de Equidad de Género para la empresa Pazviseg considerando tres periodos 2026 a 2028 se desarrolló a partir de la información contable proyectada e integra las implicaciones de implementar una política de equidad de género en los estados financieros de la empresas; los ingresos anuales se estiman en USD 3.950.786,40 para cada uno de los tres años, frente a USD 2.514.136,80 en el escenario

sin política. (incremento del 57% atribuible a incremento de contratos, mayor eficiencia operativa, reducción en la rotación de persona, acceso a licitaciones con enfoque en criterios de RSE y equidad. Para los egresos operativos anuales ascienden a USD 3.435.620,39 en 2026, USD 3.286.738,09 en 2027 y 2028, esto equivale a un promedio del 85% de los ingresos anuales. Los egresos incluyen aumentos salariales para fomentar igualdad, programas de formación, mentoría y adecuación institucional, gastos asociados a la política de equidad; en otros Gastos Administrativos, se encuentra una partida constante de USD 100.003,84, atribuible a: consultorías externas, protocolos de prevención y sensibilización en género, capacitaciones estructurales y monitoreo.

La Utilidad antes de impuestos en el 2026, la utilidad con política es de USD 515.166,01 frente a USD 275.961,76 sin política. En 2027 y 2028, las utilidades con política ascienden a USD 664.048,31, superior a los escenarios sin política (USD 425.180,73).

Esto confirma una tendencia creciente y saludable en la rentabilidad con política implementada.

Se estima que un 20% de los gastos en RSE podrían deducirse adicionalmente para efectos del impuesto a la renta, lo cual aumenta el flujo neto de caja disponible, mejorando aún más el impacto financiero de la política gracias a la política Sello Violeta.

Se proyecta una recuperación rápida de la inversión inicial (USD 99.508,56) con un rendimiento superior al estándar de mercado.

PAZVISEG demuestra que una política de equidad no solo es ética y necesaria, sino también financieramente rentable. La rentabilidad mejora cada año y el gasto en equidad es claramente una inversión estratégica:

Rentabilidad sobre ventas > 13% desde el primer año.

SROI estimado: 11,87.

TIR: superior al 500%.

El análisis del Modelo Financiero Proyectado para RANGERS PRIV CIA LTDA, desarrollado bajo la implementación de una política de equidad de género, contempla el periodo 2026-2028 con dos escenarios comparativos: con y sin política.

Los ingresos anuales permanecen constantes en USD 1.472.565,84, frente a USD 826.073,52 sin la implementación de política, lo que representa un incremento del 78%. Esta mejora está atribuida a una mejor imagen institucional, acceso a contratos con criterios de RSE, eficiencia operativa y disminución de costos por rotación laboral.

Los egresos operativos con política alcanzan en promedio el 97,3% de los ingresos, situándose en USD 1.427.771,14 en 2026 y USD 1.435.725,00 en 2027 y 2028. Estos incluyen una partida estable de USD 100.003,84 anuales destinada a gastos de política de equidad (protocolos, sensibilización, capacitación y monitoreo).

La utilidad antes de impuestos mejora bajo el escenario con política, pasando de:

USD 14.442,24 (1,75%) a USD 44.794,70 (3,04%) en 2026,

USD 6.488,38 (0,79%) a USD 36.840,84 (2,50%) en 2027 y 2028.

Estos resultados reflejan una mejora consistente en rentabilidad neta con la política implementada, aunque con márgenes más ajustados que otras empresas del sector.

Además, se consideran beneficios indirectos significativos:

USD 343.697,64 por menor rotación laboral.

USD 8.592,44 por evitar sanciones laborales.

USD 24.000,00 en asesoría técnica gratuita.

USD 116.727,78 atribuibles a nuevos contratos públicos.

Beneficio tributario adicional por la Ley Sello Violeta, que permite deducir hasta el 20% adicional de los egresos en RSE.

Indicadores clave del proyecto:

Valor Actual Neto (VAN): USD 1.261.999,06

Tasa Interna de Retorno (TIR): 548,17%

Rentabilidad sobre ventas promedio: superior al 2,5%

SROI (Social Return on Investment): 13,68

3.6. *Evaluación Financiera del Proyecto*

Entre las compañías analizadas, PAZVISEG y CUSSEPRI destacan con los mayores valores actuales netos (VAN) y retornos internos (TIR), alcanzando márgenes de rentabilidad superiores al 500%. Esto refleja una alta capacidad de recuperación de la inversión inicial, un significativo ahorro en costos asociados a rotación laboral y sanciones, y un acceso ampliado a contratos públicos gracias a los beneficios tributarios del “Sello Violeta”.

Por su parte, MOAVIGILANCIA y RANGERS, si bien presentan una escala operativa menor y retornos más ajustados, logran VAN positivos y TIR superiores al costo de oportunidad (10%), lo que valida la sostenibilidad del proyecto, incluso en contextos más conservadores.

En conjunto, las proyecciones evidencian que el “valor de rescate” —entendido como la ganancia neta posterior a la inversión inicial y a lo largo del periodo analizado— es considerablemente alto en todos los casos, demostrando que la equidad de género es también una inversión rentable y sostenible, más allá de sus implicaciones sociales.

En el marco de este análisis financiero, se han incorporado beneficios tributarios vigentes relacionados con políticas de responsabilidad social empresarial, particularmente aquellos promovidos por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Esta normativa permite a las empresas acceder a deducciones adicionales del impuesto a la renta por inversiones en equidad de género, siempre que dichas acciones sean verificables, permanentes y alineadas con el marco de la política pública nacional.

Concretamente, se ha considerado que hasta un 20% de los gastos asociados a la política de equidad de género son deducibles adicionalmente del impuesto a la renta, bajo el concepto de incentivo fiscal. Esto incluye rubros como aumentos salariales para promover la igualdad, implementación de protocolos de prevención de violencia de género, formación y mentoría especializada, y consultorías técnicas con enfoque inclusivo.

Esta deducción adicional tiene un efecto directo en los flujos de caja proyectados, al reducir el pago efectivo de impuestos, lo cual mejora el rendimiento neto del proyecto y aumenta su rentabilidad financiera. Es importante destacar que este beneficio fiscal no solo optimiza el valor presente neto (VAN) y la tasa interna de retorno (TIR), sino que además refuerza la viabilidad de largo plazo de estas inversiones sociales dentro del sector privado.

Finalmente, se destaca que el aprovechamiento de estos incentivos está condicionado a un adecuado registro contable, sustento documental de los gastos y cumplimiento de los requisitos establecidos por la autoridad tributaria y los mecanismos de certificación del “Sello Violeta”.

El análisis se realizó sobre un horizonte de 3 años, considerado suficiente para observar los efectos financieros de una transformación organizacional gradual. Se contempla un escenario conservador, con tasas de crecimiento moderadas y supuestos prudentes.

Todos los criterios apuntan a que el proyecto no solo es viable, sino también altamente rentable desde una perspectiva financiera. Además, al estar alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ofrece beneficios intangibles de largo plazo.

La evaluación financiera realizada demuestra que la implementación de una política de equidad de género en empresas de seguridad privada es una decisión financieramente sustentable. La generación de valor, la recuperación rápida de la inversión, y la resistencia del modelo ante escenarios adversos posicionan esta iniciativa como una estrategia económica y socialmente efectiva para transformar la cultura organizacional del sector.

3.7. Limitaciones

Una de las principales limitaciones está relacionada con el uso de supuestos económicos y financieros sujetos a variación, como la tasa de inflación, el crecimiento del sector de servicios, el tipo de cambio, las tasas impositivas y el entorno político-económico del país. Aunque se utilizó una tasa de descuento del 10 % como referencia basada en el WACC estimado para proyectos sociales en Ecuador, este parámetro puede variar significativamente dependiendo de factores macroeconómicos como el riesgo país, decisiones fiscales, condiciones de mercado y percepción internacional.

La exclusión de factores como capital de trabajo, variación estacional, créditos bancarios o financiamiento externo.

A pesar de estas limitaciones, se considera que el estudio cumple con su propósito de ilustrar, proyectar y sustentar la viabilidad financiera de implementar una política de equidad de género desde una perspectiva técnica, empresarial y social. Los resultados obtenidos deben

interpretarse como una guía para la reflexión y la toma de decisiones, no como una predicción exacta o definitiva.

La inclusión de estas limitaciones refuerza la honestidad académica del trabajo y subraya la necesidad de complementar futuros estudios con datos más robustos, metodologías avanzadas de análisis multicriterio, y colaboración directa con instituciones del sector público y privado para validar empíricamente los efectos positivos de políticas de inclusión y equidad.

CAPÍTULO IV

4.1. Conclusiones

El presente estudio confirma que la implementación de una política de equidad de género en empresas de seguridad privada en Ecuador no solo es ética y socialmente necesaria, sino también financieramente viable y estratégicamente rentable. A partir del análisis proyectado en las empresas Pazvisseg, Cussepri, Moavigilancia y Rangers, se evidencian mejoras sustanciales en rentabilidad, eficiencia y posicionamiento competitivo, como resultado de adoptar principios de equidad e inclusión en la gestión empresarial.

Entre los principales hallazgos destacan:

Pazvisseg Cía. Ltda. alcanza un VAN de USD 1.181.633,06, una TIR del 515,49% y un SROI de 12,87.

Cussepri Cía. Ltda. logra un VAN de USD 1.261.999,06, una TIR del 548,17% y un SROI de 13,68.

Moavigilancia Cía. Ltda. presenta un VAN de USD 35.622,00, con TIR de 29,41% y SROI de 1,36.

Rangers Priv Cía. Ltda. refleja un VAN de USD 11.889,23, una TIR del 16,67% y un SROI de 1,12.

Estas cifras surgen de un escenario donde la inversión inicial promedio de USD 99.508,56 por empresa se recupera en menos de un año, gracias a beneficios tangibles como:

Acceso a licitaciones públicas con enfoque social.

Ahorros por menor rotación laboral (hasta USD 581.642,16 en el caso de Pazvisseg).

Evitar sanciones laborales y mejorar el clima organizacional.

Deducciones tributarias gracias a la Ley del “Sello Violeta”.

Desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), este estudio demuestra cómo la inclusión de políticas de equidad de género genera un valor compartido que trasciende lo financiero, posicionando a la empresa como un actor comprometido con su entorno social, laboral e institucional.

Asimismo, la propuesta se alinea directamente con dos Objetivos de Desarrollo Sostenible claves:

ODS 5: Igualdad de Género, al promover la participación de mujeres en cargos operativos y de liderazgo, cerrar brechas salariales y establecer condiciones laborales inclusivas.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, al fomentar entornos de trabajo seguros, estables y justos, que impulsan la productividad y la sostenibilidad económica de las organizaciones.

En conclusión, este trabajo de titulación respalda que las políticas de equidad de género no deben verse como un gasto, sino como una inversión estratégica, alineada con el desarrollo

sostenible, la RSE y la rentabilidad empresarial. Las empresas que incorporen estos enfoques ganarán competitividad, legitimidad social y estabilidad financiera, consolidándose como referentes en un sector tradicionalmente masculinizado y desafiante.

4.2. *Recomendaciones*

En base a los resultados positivos obtenidos en la evaluación financiera de la implementación de políticas de equidad de género en empresas del sector de la seguridad privada, se recomienda la creación de una asociación interempresarial del sector, que permita compartir recursos, distribuir costos y potenciar el impacto social colectivo.

Esta asociación tendría como propósito principal promover la equidad de género como política común entre sus miembros, bajo un esquema colaborativo que optimice los recursos destinados a:

Consultorías especializadas en género y derechos laborales.

Programas conjuntos de formación, mentoría y liderazgo femenino.

Campañas de sensibilización y prevención de violencia y acoso.

Adecuaciones institucionales que favorezcan entornos laborales inclusivos.

Gestión compartida de cumplimiento normativo (Sello Violeta, RSE).

La conformación de esta asociación permitiría que los costos fijos de implementación (USD 99.508,56 por empresa en promedio) se reduzcan significativamente al compartirse entre varias compañías, lo que incrementaría aún más los indicadores financieros positivos como el VAN, TIR y SROI.

Además, esta propuesta estaría alineada con una visión de Responsabilidad Social Empresarial conjunta, fomentando alianzas estratégicas (ODS 17), al tiempo que se continúa

fortaleciendo el cumplimiento de los ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

Una estructura organizativa como esta permitiría también acceder colectivamente a fondos de cooperación internacional, incentivos estatales o beneficios tributarios, y mejorar la capacidad de las empresas participantes para competir en licitaciones con enfoque social.

Se sugiere iniciar con una mesa técnica sectorial, integrada por representantes de empresas pioneras como Pazviseg, Cussepri, Moavigilancia y Rangers, que diseñe los estatutos, objetivos comunes y plan de acción para constituir formalmente esta alianza estratégica.

ÍNDICE DE TABLAS

Table 1: Dimensiones de la responsabilidad Social	17
Table 2: Principios de equidad de género	20
Table 3: Análisis FODA aplicado a la equidad de género laboral	24
Table 4 Participación femenina por empresa y rol de trabajo	36

Referencias

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Registro Oficial Suplemento No. 303 del 20 de julio de 2023. <https://www.registroficial.gob.ec>

Servicio de Rentas Internas del Ecuador (SRI). (2024). Guía tributaria para la deducción adicional por políticas de equidad de género. <https://www.sri.gob.ec>

Servicio de Rentas Internas del Ecuador (SRI). (2024). Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y su Reglamento. <https://www.sri.gob.ec>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Guía técnica para la implementación de la política de equidad de género con enfoque de derechos. <https://www.trabajo.gob.ec>

Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN). (2023). Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN-ISO 30415:2021 - Gestión de Recursos Humanos: Diversidad e Inclusión. <https://www.normalizacion.gob.ec>

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2023). Programa de Certificación Sello Violeta. <https://www.produccion.gob.ec/sello-violeta/>

ONU Mujeres. (2022). Empresas por la Igualdad. <https://www.unwomen.org>

ONU Mujeres. (2022). Igualdad de género en el lugar de trabajo. <https://www.unwomen.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Promoviendo la equidad en el empleo: buenas prácticas empresariales. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Informe mundial sobre salarios. <https://www.ilo.org>

CEPAL. (2020). Brechas de género en América Latina y el Caribe: políticas laborales con enfoque inclusivo. <https://www.cepal.org>

CEPAL. (2021). Políticas laborales con enfoque de género. <https://www.cepal.org>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). El potencial económico de cerrar brechas de género. <https://www.iadb.org>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). Equidad de género y productividad empresarial. <https://www.iadb.org>

McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com>

Brealey, R. A., Myers, S. C., & Allen, F. (2020). Principios de finanzas corporativas (13.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2019). Fundamentos de finanzas corporativas (11.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Gutiérrez, L. & Naranjo, P. (2022). Evaluación financiera de proyectos sociales: SROI, VAN y TIR aplicados al sector empresarial. *Revista Ecuatoriana de Finanzas y Negocios*, 9(2), 45–62.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). Boletín de empleo y subempleo – Sector seguridad privada. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Universidad San Francisco de Quito. (2024). Manual de Tesis y Trabajos de Titulación – Maestría en Finanzas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.