



INFORME N° 010-USSO-DGTH-GADMPM-2025

PARA: Ing. Fabian Patricio Barahona Narváez.
DIRECTOR DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DE: Md. Elizabeth Yesenia Morales Trujillo
DIRECTOR DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: Licencias de maternidad

FECHA: 31 de diciembre de 2025

ANTECEDENTES:

En el marco del cumplimiento de los principios de transparencia, responsabilidad institucional y observancia de la normativa vigente en materia de gestión pública, se ha dispuesto la recopilación, análisis y sistematización de información relacionada con la atención y protección de los grupos prioritarios, en particular de mujeres embarazadas y en período de lactancia, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado. Esta solicitud tiene como finalidad sustentar de manera técnica y objetiva el proceso de rendición de cuentas institucional, evidenciando las acciones, políticas y medidas implementadas en favor de estos grupos, en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y garantía de derechos laborales.

De igual manera, se ha considerado fundamental incorporar información referente a la implementación, seguimiento y cumplimiento del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral, a fin de demostrar el compromiso institucional en la promoción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de vulneración de derechos. En este contexto, la información solicitada permitirá fortalecer la gestión institucional, evidenciar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la protección integral de las y los servidores públicos.

BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Art. 32.- *La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.*

Art. 23.- *En su literal l) de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos "Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; (...)"*.

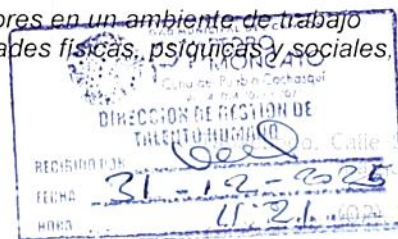
Art. 43.- *El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:* 1. *No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.* 2. *La gratuidad de los servicios de salud materna.* 3. *La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.* 4. *Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el*

2.2 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL GAD MUNICIPAL DE PEDRO MONCAYO

Art. 2 OBLIGACIONES GENERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Derechos:

1. *Los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas, psíquicas y sociales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar;*





ANÁLISIS TÉCNICO:

En atención a la información consolidada, se ha efectuado un análisis técnico de carácter cuantitativo y distributivo del personal femenino considerado dentro de grupos prioritarios, específicamente en condiciones de lactancia, maternidad y embarazo, con el propósito de identificar su incidencia institucional y sustentar la toma de decisiones en materia de salud ocupacional y gestión del talento humano.

Se determina un universo total de 18 servidoras públicas, cuya distribución por condición es la siguiente:

- Lactancia: 11 casos (61,11% del total).
- Embarazo: 5 casos (27,78%).
- Maternidad: 2 casos (11,11%).

Desde una perspectiva técnica, se evidencia una predominancia significativa del grupo en período de lactancia, lo cual implica la necesidad de garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio de este derecho, conforme a la normativa vigente en protección de la maternidad y lactancia.

En lo que respecta a la distribución por dependencias administrativas, se observa lo siguiente:

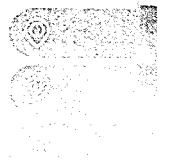
- Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios: concentra un total de 12 casos (66,67%), constituyéndose como la dependencia con mayor número de servidoras en condición de grupo prioritario.
Dentro de esta Dirección:
 - Unidad de Desarrollo Infantil: 8 casos (44,44% del total general).
 - Protección Especial (13.07): 1 caso (5,56%).
 - Otras áreas de la Dirección: 3 casos (16,67%).
- Dirección de Gestión Ambiental: 2 casos (11,11%).
- Junta Cantonal de Protección de Derechos: 1 caso (5,56%).
- Dirección de Planificación y Ordenamiento Territorial: 1 caso (5,56%).
- Participación Ciudadana: 1 caso (5,56%).
- Dirección de Desarrollo Económico: 1 caso (5,56%).

Este comportamiento evidencia una alta concentración en la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios, especialmente en la Unidad de Desarrollo Infantil, área que mantiene atención directa a población vulnerable. Esta situación incrementa la relevancia de implementar medidas preventivas específicas, considerando posibles factores de riesgo ocupacional como carga física, estrés laboral, exposición a agentes biológicos y demandas propias del servicio.

Protocolo interno de Prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral:

El Protocolo interno institucional se encuentra estructurado bajo un enfoque integral de prevención, identificación y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral, organizado en ejes estratégicos como prevención, política de cero tolerancia y canales de comunicación, lo cual se alinea con la normativa vigente en materia de seguridad y salud ocupacional y la protección de derechos laborales.

En el Eje de Prevención, se identifican acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades mediante procesos de capacitación, sensibilización e inducción al personal, así como la difusión de material informativo. Estas acciones cuentan con responsables definidos, temporalidades establecidas (trimestral, semestral y anual) y medios verificables, lo que permite su seguimiento. No obstante, se observa que la diversidad de frecuencias podría generar dispersión en la planificación, siendo recomendable su estandarización para una mejor medición del cumplimiento.





En cuanto a la Política de Cero Tolerancia, se establecen medidas relevantes como la actualización del reglamento interno, inclusión de cláusulas en contratos de trabajo, compromisos individuales y difusión institucional, lo que fortalece el marco normativo interno. Asimismo, la implementación de procedimientos confidenciales para la recepción, análisis y atención de denuncias constituye un elemento clave para garantizar la debida diligencia y la protección de las personas afectadas.

Respecto al eje de Canales de Comunicación Claros y Asertivos, se contemplan acciones para habilitar mecanismos accesibles de reporte, así como campañas de comunicación interna orientadas a promover el respeto, la empatía y la convivencia laboral adecuada, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Adicionalmente, se identifican mecanismos de detección e intervención, tales como encuestas anónimas, buzones confidenciales y acompañamiento psicológico, los cuales permiten una identificación oportuna de riesgos psicosociales y la atención integral de los casos.

Desde una perspectiva técnica, se destacan como fortalezas:

- Estructuración clara por ejes estratégicos.
- Definición de responsables institucionales, principalmente Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional.
- Existencia de medios de verificación que facilitan el control y seguimiento.
- Enfoque preventivo complementado con acciones correctivas.

Sin embargo, se identifican aspectos de mejora:

- Necesidad de estandarizar la temporalidad de las acciones para optimizar su ejecución y evaluación.
- Incorporar indicadores de gestión y resultados, que permitan medir el impacto de las acciones implementadas.
- Fortalecer la articulación institucional entre todas las dependencias.
- Reforzar el enfoque en grupos prioritarios, considerando condiciones específicas como embarazo, maternidad y lactancia.

CONCLUSIONES:

- Se identifica un total de 18 servidoras públicas pertenecientes a grupos prioritarios, con predominio del período de lactancia (61,11%), seguido de embarazo (27,78%) y maternidad (11,11%), lo cual evidencia la necesidad de mantener y fortalecer medidas institucionales de protección y seguimiento.
- La Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios concentra 12 casos (66,67%), constituyéndose como la dependencia con mayor incidencia, debido a que integra unidades como Desarrollo Infantil y Protección Especial, áreas vinculadas directamente con la atención a población vulnerable.
- Dentro de dicha Dirección, la Unidad de Desarrollo Infantil presenta la mayor concentración (44,44% del total general), lo que refleja una alta presencia de personal en condiciones que requieren protección, especialmente en entornos de atención directa, con posibles exigencias físicas y psicosociales.
- En conclusión, la información analizada constituye un insumo técnico clave para la planificación institucional y la rendición de cuentas, permitiendo evidenciar el cumplimiento de la normativa vigente y la necesidad de fortalecer políticas internas orientadas a la protección integral de grupos prioritarios, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y con enfoque de derechos.
- El instrumento presenta una estructura técnica adecuada, organizada en ejes estratégicos que integran acciones de prevención, detección y atención de casos de discriminación,





violencia y acoso laboral, evidenciando un enfoque integral alineado a la normativa vigente.

- Se cuenta con la definición de acciones, responsables, temporalidades y medios de verificación, lo que permite establecer mecanismos de seguimiento; sin embargo, la ausencia de indicadores de gestión limita la medición del impacto y la efectividad de las acciones implementadas.
- Si bien se contemplan mecanismos formales de comunicación, denuncia y acompañamiento, se requiere fortalecer la estandarización de procesos, la articulación institucional y el enfoque hacia grupos prioritarios, a fin de garantizar una aplicación más efectiva y consolidar entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

RECOMENDACIÓN:

- Fortalecer la vigilancia de la salud ocupacional, mediante controles médicos periódicos y seguimiento individualizado del personal en condición de embarazo, maternidad y lactancia, garantizando la detección oportuna de riesgos y la protección de la salud materno-infantil.
- Implementar la adecuación de funciones laborales, priorizando la reducción de carga física, movimientos repetitivos y exposición a factores de riesgo, especialmente en la Dirección de Acción Social y Grupos Prioritarios, considerando su alta concentración de casos.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos de maternidad y lactancia, incluyendo permisos, horarios adecuados y espacios dignos para lactancia.
- Fortalecer los procesos de capacitación y sensibilización, dirigidos a funcionarios y trabajadores, sobre la protección de grupos prioritarios, riesgos laborales y generación de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación.
- Estandarizar la temporalidad de las acciones, definiendo frecuencias claras y uniformes que faciliten la planificación, ejecución y evaluación del cumplimiento de las actividades establecidas en cada eje.
- Incorporar indicadores de gestión y resultados, que permitan medir la eficacia, cobertura e impacto de las acciones implementadas, especialmente en procesos de capacitación, detección de casos y atención de denuncias.
- Fortalecer la articulación interinstitucional, asegurando la participación activa de todas las direcciones y unidades, no solo de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional, para una gestión integral del riesgo psicosocial.

Atentamente,


Md. Yesenia Morales Trujillo

MÉDICO OCUPACIONAL
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO

