



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

“Análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía”.

**Trabajo de Integración
Curricular previo a la obtención
del título de Abogada**

AUTORA:

Alverca Abad Rudth Maricela.

DIRECTORA:

Abg. Ximena Lucía Carrasco Ruiz, Mgtr.

LOJA – ECUADOR

2024



CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **CARRASCO RUIZ XIMENA LUCIA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía**, perteneciente al estudiante **RUDTH MARICELA ALVERCA ABAD**, con cédula de identidad N° **1900796242**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 12 de Agosto de 2024



Generado electrónicamente por:
XIMENA LUCIA
CARRASCO RUIZ

F) _____

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002524

Autoría

Yo, **Alverca Abad Rudth Maricela.**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca-Virtual.

Firma: 

Cédula de identidad: 1900796242

Fecha: 10/10/2024

Correo: rudth.alverca@unl.edu.ec

Teléfono: 0983603538

Carta de autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Alverca Abad Rudth Maricela**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía”** como requisito para optar por el título de **Abogada**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 10 días del mes de octubre de dos mil veinte y cuatro.

Firma: 

Autor: Alverca Abad Rudth Maricela.

Cédula de identidad: 1900796242

Dirección: Machachi-Pichincha

Correo: rudth.alverca@unl.edu.ec

Teléfono: 0983603538

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Trabajo de Integración Curricular: Abg. Ximena Lucía Carrasco Ruiz, Mgtr.

Dedicatoria

En este momento crucial, al culminar mi trabajo de titulación, quiero dedicar este logro a quienes han sido mi apoyo constante. A mis amados hijos; Josué y Antonella quienes nutren mi felicidad y encienden el motor que me impulsa al éxito, sin duda ellos han sido un gran apoyo y un pilar esencial en el desarrollo y culminación de mis estudios, gracias por entender que durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi trabajo académico, a mi familia por el apoyo y por los buenos consejos para hacer de mí una mejor persona y motivarme para no rendirme jamás, a mi esposo Héctor Cadena por sus palabras y su confianza por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Alverca Abad Rudth Maricela

Agradecimiento

Primero y, ante todo, doy gracias a Dios por su guía, fortaleza y por haberme permitido alcanzar este importante logro en mi vida académica.

Agradezco profundamente a mi institución de estudios, la Universidad Nacional de Loja, por brindarme las herramientas y el ambiente propicio para mi desarrollo académico y a la Unidad de Estudios a Distancia, por hacer posible que pueda combinar mis estudios con otras responsabilidades, facilitando así mi crecimiento profesional.

Mis más sinceros agradecimientos al Abg. Wilson Rafael Rodas Mogrovejo., por su profesionalismo, dedicación, sabiduría y constante apoyo a lo largo de este proceso y, mi especial gratitud a la Abg. Ximena Lucía Carrasco Ruiz, Mgtr, directora del Trabajo de Integración Curricular, por su invaluable orientación, motivación y compromiso con mi formación académica.

Cada uno de ustedes han dejado una huella imborrable en mi camino educativo. Estoy eternamente agradecida por haber sido parte de mi formación y por haberme apoyado en este importante logro.

Alverca Abad Rudth Maricela

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Anexos.....	x
1. Título:.....	1
2. Resumen.....	2
Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Servidores públicos.....	6
4.1.1. Estabilidad Laboral del servidor público.....	6
4.1.2. Equilibrio trabajo-vida personal.....	7
4.1.3. Retención y satisfacción del empleado.....	9
4.1.4. Responsabilidad del servidor público.....	11
4.1.5. Beneficios para los servidores públicos.....	12
4.2. Derecho al trabajo.....	17
4.2.1. Productividad laboral.....	17
4.2.2. Conciliación entre vida laboral y familiar.....	17
4.2.3. Retención de talento.....	19
4.3. Padre y madre en el ordenamiento jurídico.....	19
4.3.1. Patria potestad.....	19
4.3.2. Autoridad parental.....	20
4.3.3. Responsabilidad y deberes parentales.....	22
4.3.4. Preservación de la unidad familiar.....	24
4.3.5. Supervisión estatal.....	26
4.4. Niños y niñas en el ordenamiento jurídico.....	27
4.4.1. Derecho al cuidado.....	27

4.5.	Interés superior del niño	36
4.5.1.	Derechos de los niños.....	36
4.5.2.	Bienestar y desarrollo integral.....	38
4.5.3.	Desarrollo infantil temprano	41
4.6.	Patria potestad.....	42
4.6.1.	Autoridad parental	42
4.6.2.	Responsabilidad y deberes parentales	44
4.6.3.	Preservación de la unidad familiar	46
4.7.	El representante legal	48
4.7.1.	Obligaciones del representante legal	48
4.8.	Descripción del Acuerdo Ministerial	50
4.8.1.	Principales Disposiciones.....	50
4.9.	Principales políticas en beneficio de los servidores públicos	51
4.10.	Impactos sociales	54
4.11.	Impactos en la institución	55
5.	Metodología	58
5.1.	Ejecución de Objetivos:	58
5.2.	Métodos.....	61
5.2.1.	Método empírico:.....	61
5.2.2.	Método Inductivo:.....	62
5.2.3.	Método Analítico:.....	62
5.2.4.	Método Descriptivo:.....	62
5.2.5.	Método exegético:	62
5.2.6.	Método Mayéutica:.....	62
5.2.7.	Método Estadístico:.....	63
5.3.	Enfoque	63
5.4.	Tipo de Investigación.....	63
5.5.	Diseño de la Investigación	63
5.6.	Población	64
5.7.	Muestra.....	64
5.8.	Técnicas:.....	64
5.8.1.	Técnicas de acopio teórico documental	64
5.8.2.	Técnicas de acopio empírico.....	64
5.8.3.	Observación documental.....	64
5.8.4.	Encuesta	64
5.8.5.	Entrevista.....	64

5.9. Herramientas	64
5.10. Materiales	64
6. Resultados	65
6.1. Resultados de Encuestas	65
6.2. Resultados de las Entrevistas	81
7. Discusión.....	86
7.1. Contrasta los resultados con estudios previos.....	86
7.2. Calidad de la metodología	90
7.3. Respuesta a las preguntas de investigación.....	91
8. Conclusiones	95
9. Recomendaciones	97
10. Bibliografía	98
11. Anexos	100

Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro Estadístico - Pregunta N 1	65
Tabla 2. Cuadro Estadístico - Pregunta N 2	67
Tabla 1. Cuadro Estadístico - Pregunta N 3	68
Tabla 4. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 4.....	70
Tabla 5. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 5	71
Tabla 6. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 6.....	72
Tabla 7. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 7	74
Tabla 8. Cuadro Estadístico - Pregunta N 8	75
Tabla 9. Cuadro Estadístico - Pregunta N 9	77
Tabla 10. Cuadro Estadístico - Pregunta N 10	78
Tabla 11. Resultados de las entrevistas a servidores públicos.	81

Índice de Figuras

Gráfico 1. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 1	66
Gráfico 2. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 2.....	67
Gráfico 3. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 3.....	68
Gráfico 4. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 4.....	70

Gráfico 5. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 5.....	71
Gráfico 6. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 6.....	73
Gráfico 7. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 7.....	74
Gráfico 8. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 8.....	76
Gráfico 9. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 9.....	77
Gráfico 10. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 10.....	79

Índice de Anexos

11.1. Anexo 1 Formato de encuestas	100
11.2. Anexo 2 Formato de entrevistas	102
11.3. Anexo 3 Proyecto de investigación	104
11.4. Anexo 4 Certificado emitido de lengua extranjera(inglés).....	105

1. Título:

“Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía”

2. Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular e investigación jurídica titulado “Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía” surge al identificar una problemática crítica en la implementación de beneficios laborales para los servidores públicos en Ecuador. Los servidores públicos desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios esenciales al Estado, beneficiando a la comunidad sin generar ganancias privadas más allá de su salario (Porto, 2021). Sin embargo, la falta de aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que establece la provisión de servicios de guardería para el cuidado diario de los hijos menores de cinco años de los servidores públicos, ha dejado a estos empleados sin el soporte necesario para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

El artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los Ministros de Estado deben ejercer la rectoría de las políticas públicas y expedir acuerdos administrativos (Asamblea Nacional, 2008). A pesar de esta disposición, la implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 ha enfrentado obstáculos significativos.

La insuficiencia de recursos financieros, tanto a nivel gubernamental como en las instituciones públicas, limita la capacidad para establecer y mantener servicios de guardería adecuados. Esta falta de inversión y la insuficiente infraestructura impiden que el acuerdo se implemente de manera efectiva, afectando directamente a los servidores públicos que tienen derecho a estos beneficios según el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010). La falta de seguimiento y control, así como el desconocimiento de los beneficios por parte de los servidores públicos, agravan el problema.

PALABRAS CLAVE: Servidores públicos; servicios de guardería; inspectores; cuidado y protección infantil.

Abstract

This Curricular Integration Work and legal research entitled “Analysis of Compliance with Ministerial Agreement No. MDT-2023-085, in the public institutions of the Mejía canton” arises from identifying a critical issue in the implementation of labor benefits for public servants in Ecuador. Public servants play a fundamental role in providing essential services to the State, benefiting the community without generating private profits beyond their salary (Porto, 2021). However, the lack of application of Ministerial Agreement No. MDT-2023-085, which establishes the provision of childcare services for the daily care of public servants’ children under five years old, has left these employees without the necessary support to reconcile their work and family responsibilities.

The article 154 of the Constitution of the Republic of Ecuador establishes that the Ministers of State must exercise the leadership of public policies and issue administrative agreements (National Assembly, 2008). Despite this provision, the implementation of Ministerial Agreement No. MDT-2023-085 has faced significant obstacles.

The insufficiency of financial resources, both at the governmental level and in public institutions, limits the capacity to establish and maintain adequate childcare services. This lack of investment and insufficient infrastructure prevent the agreement from being effectively implemented, directly affecting public servants who are entitled to these benefits according to Article 3 of the Public Service Organic Law (LOSEP, 2010). The lack of monitoring and control, as well as the lack of knowledge of the benefits on the part of public servants, exacerbate the problem.

KEYWORDS: Public servants; childcare services; inspectors; childcare and protection.

3. Introducción

El presente Trabajo de Integración Curricular, titulado “Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía”, aborda una problemática de alta relevancia en el contexto del servicio público ecuatoriano. La normativa en cuestión, consagra el derecho del servidor público a acceder a servicios de guardería para hijas/os menores de cinco años, sin embargo, en la realidad se enfrenta a serias dificultades en su implementación efectiva.

Los servidores públicos desempeñan un rol crucial en el funcionamiento del Estado, brindando servicios esenciales para la comunidad sin generar ganancias privadas más allá de su salario. Según el artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, los Ministros de Estado tienen la responsabilidad de expedir los acuerdos y resoluciones administrativas necesarias para su gestión. Sin embargo, el incumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que debería garantizar la provisión de servicios de guardería, revela una brecha significativa en la protección de los derechos de los servidores públicos y sus familias. Esta falta de aplicación adecuada no solo afecta el bienestar de los menores, sino que también evidencia un desafío en la gestión y supervisión de los recursos destinados a la implementación de la normativa.

El Ministerio de Trabajo, a través de sus Inspectores, tiene la tarea de garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales, velando por el cumplimiento de la normativa y facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. No obstante, la insuficiencia de recursos gubernamentales y la falta de seguimiento y control han dificultado la correcta implementación del acuerdo. Además, el desconocimiento de los derechos por parte de los servidores públicos y la insuficiente infraestructura de guarderías contribuyen a la persistencia de esta problemática.

Este estudio tiene un impacto significativo en la política pública y la práctica administrativa, buscando fortalecer el rol del Ministerio de Trabajo y de las instituciones públicas en la garantía de este derecho. Además, la investigación pretende contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el Objetivo 3: Salud y bienestar; el Objetivo 5: Igualdad de género; el Objetivo 10: Reducción de las desigualdades; y el Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Estos objetivos están

intrínsecamente relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar de los servidores públicos y sus familias.

La presente investigación es de tipo descriptivo, la investigación descriptiva ya que describirá a partir de la información recabada, las situaciones que se están desarrollando en la aplicación de la normativa del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía. Normativa que tiene por objeto regular el otorgamiento del beneficio de guardería a favor de los servidores públicos y establecer el monto al que deberán sujetarse las instituciones del Estado para el caso de que se pague en dinero. Por ultimo, se utilizarán las técnicas de revisión bibliográfica, fichaje y encuestas realizadas en el Cantón Mejía, tomando en cuenta una población conformada por servidores públicos.

La presente investigación plantea como objetivo general realizar analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía. Para cumplir con este objetivo se plantearon las siguientes preguntas: ¿Se está aplicando la normativa establecida a partir de la fecha que entró en vigencia? ¿Existen personas que han sido beneficiadas realmente con esta normativa? ¿Hay mecanismos que permitan evaluar cómo se están cumpliendo o no esta normativa en la práctica?

El marco teórico del presente estudio de investigación está distribuido de la siguiente forma: dentro de la primera parte se determinan principales conceptualizaciones relacionadas a servidores públicos, derecho al trabajo y la autoridad parental. En la segunda parte se identifica un estudio normativo sobre el derecho al cuidado, interés superior del niño y patria potestad. En la última parte se describe los alcances y principales disposiciones del Acuerdo Ministerial en cuestión.

En resumen, esta investigación busca identificar y superar las barreras para la implementación efectiva del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en el cantón Mejía, con el fin de garantizar el acceso adecuado a servicios de guardería para los hijos de los servidores públicos. Al proporcionar un análisis detallado de las dificultades y proponer soluciones, se espera fortalecer la protección de los derechos laborales y mejorar la gestión de los recursos públicos, contribuyendo así a una mayor equidad y bienestar en el ámbito del servicio público.

4. Marco Teórico

4.1. Servidores públicos

4.1.1. Estabilidad Laboral del servidor público.

La promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en 2008 marcó un punto de inflexión significativo en la evolución del Estado ecuatoriano hacia un modelo que garantiza los derechos fundamentales y promueve la estabilidad laboral de los servidores públicos. Este nuevo marco constitucional no solo redefine el papel del Estado como garante de los derechos de sus ciudadanos, sino que también establece las bases para un servicio público eficiente y transparente.

Desde su promulgación, la Constitución ecuatoriana ha proporcionado un marco legal para la protección de los derechos de los servidores públicos. La estabilidad laboral se convierte así en un principio fundamental, asegurando que los funcionarios públicos puedan desempeñar sus funciones de manera independiente y sin temor a represalias políticas o arbitrariedades administrativas.

La Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 4, define claramente quiénes son considerados servidores públicos en Ecuador. Según esta ley son aquellas personas que “en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Según López define que un servidor público no es simplemente un empleado del Estado, si no que cumple una función social crucial que enlaza el deber del Estado y la sociedad, textualmente menciona que un servidor público es “una persona que en su actividad tiene una función social, es el nexo entre el poder del Estado con la sociedad. Es también conocido como funcionario público o burócrata, trabaja para la administración del Estado” (López, 2019).

En el contexto ecuatoriano, la estabilidad laboral de los servidores públicos se consolida como un pilar fundamental para la eficiencia y la continuidad en la prestación de servicios. Esta estabilidad no solo protege a los empleados públicos de posibles arbitrariedades o despidos injustificados, sino que también fomenta un ambiente laboral donde la meritocracia y el compromiso con el servicio público son reconocidos y valorados.

Para la autora Solís (2010) la estabilidad laboral es un derecho fundamental para los servidores públicos y los trabajadores, referente a conservar su puesto de trabajo de manera

permanente, esto con el fin de que se garanticen sus ingresos y por lo tanto puedan permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

La cita de Solís subraya la importancia fundamental de la estabilidad laboral para los servidores públicos y trabajadores. Este derecho no solo asegura la permanencia en el puesto de trabajo, sino que también garantiza ingresos estables necesarios para satisfacer las necesidades personales y familiares. La estabilidad laboral no se limita únicamente a la seguridad económica, sino que también fortalece la cohesión social al proporcionar un entorno seguro para el servidor público. Además, promueve la productividad y el compromiso de los empleados al reducir la incertidumbre laboral y fomentar un ambiente propicio para su rendimiento. En el contexto de los servidores públicos, la estabilidad laboral es crucial para mantener la independencia en la toma de decisiones y asegurar que las políticas y servicios públicos se implementen de manera consistente y efectiva.

La estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia. (Pedraza, Glenys Amaya, & Mayrene Conde, 2010).

Los autores enfatizan el rol crucial de la estabilidad laboral en proteger a los trabajadores contra despidos arbitrarios. Este régimen no solo limita la discrecionalidad del empleador, sino que también asegura que los trabajadores mantengan una fuente constante de ingresos, esencial para satisfacer las necesidades básicas de ellos mismos y de sus familias. En un contexto más amplio, las políticas que aseguran la estabilidad laboral también son beneficiosas para las empresas y para la economía en su conjunto, al crear un entorno laboral más equilibrado, lo que promueve relaciones laborales más saludables y sostenibles, reduciendo el costo asociado con la rotación de personal y fomentando la lealtad y el compromiso de los empleados hacia la organización.

4.1.2. Equilibrio trabajo-vida personal

El de equilibrio trabajo-vida personal ha evolucionado significativamente a lo largo de los siglos, adaptándose a cambios en las condiciones laborales que garanticen los derechos de los servidores públicos. Hoy en día, es crucial para el bienestar individual y la productividad organizacional, requiriendo un enfoque equilibrado y consciente tanto por parte de los empleadores como de los empleados para asegurar un ambiente laboral saludable y sostenible.

El Diario Oracle nos ofrece una breve historia de cómo el trabajo y la vida personal fue equilibrándose con el tiempo. A principios del siglo XX, los obreros estaban comúnmente obligados a trabajar largas jornadas, a menudo entre 70 y 100 horas semanales, durante la Revolución Industrial. Esta era una época en la que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal apenas existía. Sin embargo, a medida que avanzó el siglo, surgieron figuras como Henry Ford, quien transformó las normas laborales al introducir la jornada laboral "9-5" en la década de 1920. Este cambio no solo buscaba mejorar la eficiencia en la producción automotriz, sino también proporcionar a los empleados más tiempo para sus actividades personales y familiares, marcando así el inicio del concepto moderno de equilibrio trabajo-vida personal. (Oracle , 2024)

A lo largo de las siguientes décadas, este modelo se extendió a otras industrias y eventualmente fue regulado por el gobierno de EE. UU., que estableció la semana laboral estándar de 40 horas. Durante este período, los medios comenzaron a referirse al tiempo fuera del trabajo como un equilibrio entre el trabajo y el ocio, enfatizando la importancia de disfrutar de actividades recreativas y familiares fuera del entorno laboral. (Oracle , 2024)

Sin embargo, a medida que llegó el último cuarto del siglo XX, la llegada de nuevas tecnologías cambió nuevamente el panorama laboral. La conectividad digital permitió a los empleados mantenerse en contacto con el trabajo fuera del horario laboral mediante correos electrónicos y mensajería instantánea. Este avance, si bien ofrecía flexibilidad, también desafió los límites entre el trabajo y la vida personal. Así surgió el concepto contemporáneo de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, que implica no solo separar claramente las horas de trabajo de las de ocio, sino también gestionar eficazmente el tiempo y la energía para promover un bienestar integral.

En resumen, la historia del equilibrio trabajo-vida personal ha sido una evolución continua, adaptándose a los cambios en las condiciones laborales y tecnológicas a lo largo de los siglos. Hoy en día, este equilibrio es esencial para la salud y la satisfacción tanto de los individuos como de las organizaciones, requiriendo una gestión consciente y equitativa por parte de empleadores y empleados para crear entornos laborales que fomenten un equilibrio saludable y sostenible.

Para las autoras Ramírez y Riaño el no contar con un equilibrio de trabajo y vida personas genera un impacto considerable tanto para los servidores como para el empleador;

para el caso de los servidores señalan que el impacto sería que “la sobreexposición a factores de riesgo psicosocial puede causar no solo daños físicos sino también psicológicos como el estrés, depresión, ansiedad, burnout, angustia, fatiga, entre otros trastornos asociados” y para el caso de los empleadores puede afectar en “incremento del ausentismo, presentismo, incapacidad laboral, intensión de abandono, rotación e incluso, los intereses de los clientes de la organización” (Ramírez & Martha Riaño, 2022).

Para los servidores, el impacto negativo de la falta de equilibrio se manifiesta en una serie de riesgos psicosociales, que van desde el estrés y la ansiedad hasta el burnout y otros trastornos relacionados. Estos problemas no solo afectan la salud física y mental de los empleados, sino que también pueden comprometer su desempeño laboral y su capacidad para mantener relaciones positivas en el trabajo.

Por otro lado, los empleadores enfrentan consecuencias significativas cuando no promueven un equilibrio adecuado. El aumento del ausentismo, el presentismo y la incapacidad laboral son indicadores directos de un ambiente laboral desequilibrado, que a su vez puede afectar la productividad y la moral del equipo. Además, la alta rotación de personal y la intención de abandonar su puesto de trabajo, representan costos adicionales y desafíos en la retención de talento.

Además de los impactos internos, la falta de equilibrio trabajo-vida también puede influir negativamente en la percepción de los clientes hacia la organización. La calidad del servicio y la capacidad de respuesta pueden disminuir si los empleados están sobrecargados o agotados, lo que potencialmente afecta la reputación y la fidelidad del cliente.

4.1.3. Retención y satisfacción del empleado

La retención y satisfacción de los empleados públicos que prestan servicios esenciales, como en hospitales, escuelas y otros sectores del Estado, son aspectos críticos para asegurar la calidad y continuidad de estos servicios fundamentales. Mantener a los servidores públicos motivados y comprometidos no solo fortalece la eficiencia operativa, sino que también garantiza la entrega efectiva y consistente de servicios a la comunidad.

La autora Rojas menciona que existen grandes beneficios para las empresas en donde los trabajadores se encuentran satisfechos tales como “una mayor productividad, incrementar la lealtad de los trabajadores, mejorar la marca empleadora, aumentar la retención de talento, disminuir la rotación de personal, entre otros” (Rojas, 2023).

Además del desarrollo profesional, la satisfacción del empleado en el servicio público también se ve influenciada por la cultura organizacional y el ambiente de trabajo. Fomentar una cultura de respeto, colaboración y reconocimiento del desempeño es crucial para mantener altos niveles de motivación y compromiso entre los empleados públicos. La implementación de políticas de gestión de desempeño transparentes y equitativas asegura que los esfuerzos de los servidores sean reconocidos y valorados, contribuyendo a un clima laboral positivo y productivo.

En cuanto a la retención laboral los autores Xuecheng et al. (2022) indican que la retención de talento es esencial para tener ventaja competitiva en el largo plazo. También mencionan que las oportunidades de crecimiento y los beneficios organizacionales son vitales para la retención de talento.

La retención efectiva en el servicio público implica proporcionar oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro del sector. Programas de capacitación continua, ascensos basados en méritos y políticas de desarrollo de carrera son fundamentales para cultivar un ambiente donde los empleados sientan que tienen un futuro prometedor en su campo. Esto no solo ayuda a retener talentos clave, sino que también mejora la competencia y habilidades de los servidores públicos, beneficiando directamente la calidad de los servicios que prestan.

Asimismo, la comunicación abierta y efectiva entre la administración pública y los empleados es fundamental para abordar preocupaciones y mejorar continuamente las condiciones laborales y el ambiente de trabajo. Escuchar las necesidades de los empleados y actuar en consecuencia no solo fortalece la relación empleado-empendedor, sino que también aumenta la satisfacción y lealtad hacia la institución pública.

Por otro lado, la falta de retención y satisfacción entre los empleados públicos puede llevar a problemas como la alta rotación de personal, lo cual afecta negativamente la continuidad y calidad de los servicios prestados. La pérdida de empleados experimentados también puede impactar en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta ante las necesidades del público. Además, la reputación de la institución como proveedora de servicios públicos de calidad puede verse comprometida si no se logra retener y motivar adecuadamente a los empleados.

En resumen, asegurar la retención y satisfacción de los empleados públicos que prestan servicios esenciales es crucial para garantizar la eficacia y eficiencia del Estado en su misión

de servir a la comunidad. Al invertir en el desarrollo profesional, promover una cultura laboral positiva y fomentar la comunicación abierta y efectiva, las instituciones públicas no solo fortalecen la moral y compromiso de sus empleados, sino que también mejoran la calidad y continuidad de los servicios públicos esenciales para el bienestar de todos los ciudadanos.

4.1.4. Responsabilidad del servidor público

La promulgación de la Constitución de la República del Ecuador marcó un hito significativo al establecer un nuevo Estado de derechos fundamentales, donde el servidor público juega un papel crucial. Esta carta magna, adoptada en 2008, reafirmó el compromiso del Estado con la protección y promoción de los derechos humanos, la justicia social y la democracia participativa.

En este contexto, el servidor público ecuatoriano asume la responsabilidad primordial de velar por la aplicación de políticas públicas inclusivas y equitativas. Su función no solo se limita a la administración eficiente de recursos, sino que también implica un compromiso ético y moral con el bienestar general de la sociedad. Desde los niveles locales hasta el ámbito nacional, estos funcionarios tienen la tarea de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico, género o situación socioeconómica.

Además, la Constitución establece mecanismos de control y rendición de cuentas que fortalecen la transparencia y la responsabilidad de los servidores públicos. Este marco legal no solo guía su actuación diaria, sino que también fomenta una cultura de servicio público comprometido con el desarrollo integral y sostenible del Ecuador. El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece las bases fundamentales para el ejercicio de las competencias y facultades por parte de las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, y los servidores públicos, subrayando que estas deben limitarse estrictamente a lo establecido en la Constitución y la ley. Además, se enfatiza la obligación de coordinar acciones para cumplir con los fines estatales y garantizar el ejercicio pleno de los derechos reconocidos en la Constitución. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 226).

Así mismo, el Art. 233 *ibidem* establece de manera contundente la responsabilidad que recae sobre las servidoras y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Ningún funcionario público puede eludir responsabilidades por los actos que realice o por las omisiones que cometa en el desempeño de sus labores. Esta responsabilidad abarca los ámbitos administrativo, civil y penal, especialmente en lo concerniente al manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 233).

Cabe mencionar que ests los funcionarios tienen agravantes en caso de delitos como peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito, los cuales son considerados imprescriptibles. Esto implica que las acciones legales para perseguir estos delitos y las penas correspondientes no tienen límite de tiempo, permitiendo que los juicios continúen incluso en ausencia de las personas acusadas.

Por otra parte, el artículo 234 subraya la responsabilidad del Estado en garantizar la formación y capacitación continua de los servidores públicos a través de diversas instituciones educativas y programas de formación del sector público. Esta formación no solo busca mejorar las competencias y habilidades de los empleados públicos, sino también asegurar que estn actualizados con las mejores prácticas y estándares tanto nacionales como internacionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 234).

El legislador a través de estos artículos pretende enfatizar la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad en la gestión pública ecuatoriana. Establecen un marco legal robusto que busca prevenir y castigar eficazmente cualquier conducta indebida en el manejo de los recursos públicos, promoviendo así una administración pública más eficiente, honesta y comprometida con el bienestar de la sociedad.

4.1.5. Beneficios para los servidores públicos

En Ecuador, los servidores públicos gozan de una serie de derechos consagrados en el Artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Estos derechos, considerados irrenunciables, buscan asegurar el bienestar, estabilidad y desarrollo profesional de los empleados del sector público. A continuación, se presenta una descripción detallada de estos derechos, resaltando su importancia y el impacto positivo en la vida de los servidores públicos.

El Artículo 23, literal a, menciona que los servidores tendrán derecho a “gozar de estabilidad en su puesto” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 23, literal a). Los servidores públicos tienen el derecho de mantener su puesto de trabajo, lo que les brinda una seguridad significativa en comparación con el sector privado. Esto es especialmente valioso en tiempos de incertidumbre económica, ya que garantiza que los servidores públicos no perderán su empleo arbitrariamente. La estabilidad laboral es crucial para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, permite a los empleados planificar su futuro con mayor confianza y estabilidad económica. Este derecho también contribuye a la retención de talento

en el sector público, asegurando que los empleados experimentados y capacitados permanezcan en sus puestos.

El Artículo 23, literal b, describe el derecho a "percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables" (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 23, literal b). La remuneración debe ser proporcional a la función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad de cada servidor. Este principio asegura que los empleados reciban una compensación adecuada por su trabajo, reconociendo sus habilidades y contribuciones. Además, la remuneración justa es irrenunciable, lo que significa que los servidores no pueden renunciar a este derecho, garantizando así que siempre reciban un salario adecuado. Esta medida protege la dignidad del trabajador y promueve la equidad salarial en el sector público.

Las prestaciones de salud y jubilación están protegidas bajo el Artículo 23, literal c. Los servidores públicos tienen acceso al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que proporciona cobertura médica integral, incluyendo atención médica, dental y de visión. En cuanto a la jubilación, los servidores públicos contribuyen al IESS, lo que les permite recibir una pensión una vez que cumplen con los requisitos de edad y tiempo de servicio. Esto proporciona seguridad financiera en la vejez y es un incentivo importante para permanecer en el servicio público.

El derecho a indemnización por supresión de puestos o retiro voluntario está protegido bajo el Artículo 23, literal e (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). En caso de que un puesto sea eliminado o si un servidor decide retirarse voluntariamente, tienen derecho a recibir una indemnización. Esto proporciona un colchón financiero durante la transición y reconoce los años de servicio dedicados.

El Artículo 23, literal f, establece el derecho a asociarse y designar directivas de manera libre y voluntaria. Los servidores públicos pueden formar y unirse a sindicatos, lo que les permite tener una voz colectiva en la negociación de sus condiciones laborales y defender sus derechos de manera efectiva. Este derecho es crucial para mantener un equilibrio de poder entre los empleados y los empleadores. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 23, literal f)

Los derechos de vacaciones, licencias, comisiones y permisos están consagrados en el Artículo 23, literal g (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Los servidores públicos tienen derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, además de los feriados nacionales. También pueden acceder a licencias especiales por razones como enfermedad, maternidad, paternidad y estudios. Estos permisos aseguran que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares.

El Artículo 23 literal h protege a los servidores públicos en casos de suspensión o destitución injusta. Tienen el derecho de ser restituidos a sus cargos dentro de cinco días posteriores a una sentencia o resolución favorable. Además, recibirán las remuneraciones dejadas de percibir más los intereses correspondientes. Esta protección es fundamental para garantizar la justicia y la equidad en el tratamiento de los empleados. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

El derecho a demandar ante los organismos y tribunales competentes está consagrado en el Artículo 23, literal i (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Permite a los servidores públicos buscar reconocimiento o reparación de sus derechos consagrados en la ley. Esto asegura que tienen un recurso legal para defenderse contra cualquier violación de sus derechos laborales.

El Artículo 23, literal j, otorga a los servidores públicos un trato preferente para reingresar a la institución pública en caso de haber renunciado para emigrar al exterior en busca de trabajo, siempre que esto sea debidamente comprobado (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Este derecho reconoce los desafíos de la migración laboral y proporciona una vía para que los servidores públicos regresen a sus puestos en la administración pública. El trato preferente para reingresar asegura que aquellos que buscaron oportunidades en el extranjero puedan reintegrarse al servicio público sin perder sus derechos y beneficios previos. Esto fomenta una mayor movilidad laboral y apoya a los empleados en sus esfuerzos por mejorar su situación económica y profesional.

El derecho a protección y garantías para denunciar corrupción está establecido en el Artículo 23, literal k (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Los servidores públicos que denuncien actos de corrupción están protegidos por la ley. La protección para los denunciantes es crucial para promover la transparencia y la responsabilidad en el sector público. Este derecho asegura que los servidores públicos que reporten actos de corrupción o incumplimientos legales

no sean reprimidos ni sufran represalias. Fomentar un entorno en el que los empleados se sientan seguros al denunciar malas prácticas es esencial para combatir la corrupción y mantener la integridad en la administración pública.

El Artículo 23, literal l, garantiza el derecho a trabajar en un entorno adecuado y propicio que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Un entorno de trabajo adecuado es fundamental para la salud y el bienestar de los servidores públicos. Este derecho asegura que los empleados trabajen en condiciones que protejan su salud e integridad, promoviendo un ambiente seguro e higiénico. Garantizar un entorno de trabajo positivo contribuye a la productividad y satisfacción laboral, permitiendo a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin riesgos para su salud.

Asimismo, los servidores públicos tienen derecho a reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, según la prescripción médica debidamente certificada, como se menciona en el Artículo 23, literal m (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Este derecho garantiza que los empleados puedan recuperarse adecuadamente sin el temor de perder su empleo. Este derecho garantiza que los empleados reciban el tiempo necesario para su recuperación y puedan regresar a sus puestos una vez que estén en condiciones de hacerlo. Es una medida esencial para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, promoviendo un enfoque compasivo y justo en el lugar de trabajo.

El Artículo 23, literal n y ñ van relacionados ya que asegura que los servidores públicos no sean discriminados, les permite ejercer la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Esto garantiza un ambiente de trabajo inclusivo y fomenta el desarrollo profesional continuo. La no discriminación es esencial para asegurar la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos los empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión u otras características personales.

Por otro lado, el Art. 23, literal o, establece el derecho a mantenerse en su puesto de trabajo “cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Este derecho es fundamental para proteger a los

servidores públicos que enfrentan enfermedades graves. Garantizar la continuidad del empleo durante el tratamiento y la posibilidad de ser reasignado a otro puesto sin pérdida de salario proporciona una red de seguridad esencial. Esto no solo ofrece tranquilidad a los empleados que atraviesan momentos difíciles, sino que también muestra un compromiso por parte del Estado para cuidar de sus trabajadores. La opción de acogerse a la jubilación por invalidez asegura que, en los casos más severos, los empleados puedan retirarse con dignidad y los beneficios necesarios para su sustento.

Otro derecho importante de recalcar para la presente investigación es el Art 23, literal p el cual textualmente menciona el “Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). El Artículo 23, literal p del Código de la Niñez y Adolescencia establece una garantía específica para los padres respecto al cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública hasta los cuatro años de edad de sus hijos e hijas. Esta disposición busca asegurar que los padres puedan cumplir con sus responsabilidades laborales con tranquilidad, sabiendo que sus hijos están bajo cuidado adecuado durante su ausencia. Es un derecho que no solo promueve el bienestar de los menores, sino que también apoya la conciliación entre la vida laboral y familiar de los padres.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 complementa y respalda este derecho al establecer medidas concretas para su implementación en el ámbito de los servidores públicos. Al garantizar el acceso a servicios de guardería para los hijos menores de cinco años, el Estado no solo cumple con su deber de proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, sino que también facilita a los padres el cumplimiento de sus obligaciones laborales de manera efectiva y sin comprometer el cuidado y desarrollo de sus hijos. La relación entre el derecho establecido en el Artículo 23, literal p y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 es crucial para la conciliación entre la vida laboral y familiar de los padres trabajadores. Este derecho no solo se traduce en una garantía legal para los padres de familia, sino que también contribuye significativamente a la igualdad de oportunidades laborales y al bienestar general de la familia. La disponibilidad de servicios de guardería de calidad y accesibles facilita que los padres puedan mantener sus empleos y avanzar en sus carreras profesionales sin tener que preocuparse por la atención adecuada de sus hijos pequeños.

4.2. Derecho al trabajo.

4.2.1. Productividad laboral

El derecho al trabajo en Ecuador está protegido constitucionalmente, garantizando a todos los ciudadanos el acceso a oportunidades laborales dignas y justas. En este contexto, la productividad laboral juega un papel crucial no solo en el desarrollo individual de los trabajadores, sino también en el crecimiento económico y social del país.

Según la definición de la revista UNIR, la productividad laboral se entiende como la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos utilizados para lograr esa producción. Esta medida no solo evalúa la eficiencia individual de un trabajador o de una empresa específica, sino que también proporciona un indicador clave para medir el desempeño económico de una economía en su conjunto. (Universidad Internacional de La Rioja, 2022). Además, menciona que la productividad laboral está influenciada por diversos factores como el salario monetario y emocional que reciben, las condiciones laborales y el clima organizacional. El cuidado del menor en guarderías está estrechamente relacionado con la productividad laboral, ya que afecta tanto a los empleados que son padres como a los propios trabajadores de las guarderías.

El acceso a servicios de guardería adecuados y cercanos al lugar de trabajo mejora el bienestar de los empleados, reduciendo el estrés y la preocupación asociados con el cuidado de los hijos durante las horas laborales. Esto puede aumentar la moral y la motivación de los trabajadores, facilitando un ambiente laboral más positivo y productivo.

La inversión en infraestructura de guarderías y en la capacitación de personal no solo cumple con las exigencias legales, sino que también puede tener un retorno positivo en términos de eficiencia y productividad laboral. Un entorno de trabajo que apoya las necesidades familiares de sus empleados tiende a atraer y retener talento, mejorando la estabilidad y el rendimiento general de la organización pública. Asegurar que los servidores públicos tengan acceso a servicios de guardería es una medida estratégica para promover un ambiente laboral saludable, mejorar la productividad y cumplir con los principios de eficiencia y eficacia que deben regir la administración pública.

4.2.2. Conciliación entre vida laboral y familiar

La conciliación entre vida laboral y familiar es un aspecto crucial para los servidores públicos y guarda una estrecha relación con los temas discutidos anteriormente sobre la

productividad laboral y el cuidado del menor en guarderías. Gálvez, et al (2008) menciona que el concepto de conciliación, entendido como la necesidad de armonizar la vida laboral y familiar, sin olvidar la personal. Este concepto se refiere a la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares y personales, lo cual es fundamental para su bienestar y desempeño en el trabajo.

En el contexto de los servidores públicos que trabajan en instituciones como hospitales, escuelas y fuerzas de seguridad, la conciliación entre vida laboral y familiar se ve directamente beneficiada con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, el cual garantiza el acceso a servicios de guardería para los hijos menores de cinco años. Cumplir con este acuerdo no solo ayuda a los empleados a cumplir con sus obligaciones laborales de manera más efectiva al tener la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados, sino que también promueve un ambiente laboral más satisfactorio y productivo.

Además, la implementación efectiva de medidas de conciliación como horarios flexibles, teletrabajo cuando sea posible y licencias parentales contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos. Esto puede reducir el estrés y mejorar la moral, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la motivación, la retención de empleados y la imagen institucional.

Para Gandarillas (2023) menciona que conciliar supone mantener el equilibrio entre las facetas que tiene la vida de los servidores públicos, con la finalidad de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Este equilibrio no solo contribuye a la satisfacción personal y profesional, sino que también puede tener efectos positivos en la productividad y en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Por otro lado, la conciliación entre vida laboral y familiar también está vinculada con la productividad laboral, ya que empleados menos estresados y más satisfechos tienden a ser más comprometidos y eficientes en su trabajo. La inversión en infraestructuras de guarderías y en políticas de apoyo familiar no solo cumple con las obligaciones legales y constitucionales, sino que también fortalece la cohesión y la integración dentro del servicio público ofrecido a la ciudadanía.

Mantener este equilibrio no solo mejora el bienestar y la salud de los empleados, sino que también potencia su capacidad de trabajo, lo cual repercute favorablemente en el funcionamiento y la efectividad de las instituciones públicas. Implementar políticas y prácticas

que faciliten esta conciliación, como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, es una inversión en la calidad del servicio público y en la satisfacción y desarrollo de los servidores que lo hacen posible. Al garantizar el acceso a servicios de guardería, el acuerdo no solo facilita que los empleados cumplan con sus obligaciones laborales de manera más efectiva, sino que también contribuye a la retención de talento, mejora el bienestar y la salud de los empleados y crea un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

4.2.3. Retención de talento

La retención de talento es una estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud. Contar con personas así y que además aporten valor a la empresa resulta clave para cualquier estrategia de negocio. Eduardo Rodríguez, Director en España de Bosch Service Solutions, afirma que "aun con todo el desarrollo tecnológico que estamos viviendo, el verdadero punto diferencial de valor lo dan las personas" (APD, 2022). Esta declaración resalta la importancia del bienestar y la satisfacción de los empleados como factores críticos para el éxito organizacional. El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, al mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, contribuye a crear un entorno de trabajo más atractivo y satisfactorio, lo cual es crucial para retener talento.

La retención de talento es fundamental para mantener un equipo de trabajo eficiente y altamente capacitado (RedNew, 2023). La alta rotación de personal puede generar costos significativos para las organizaciones, tanto en términos de tiempo como de recursos. La pérdida de empleados talentosos no solo implica la necesidad de reclutar y capacitar a nuevos empleados, sino que también puede afectar la moral del equipo y la continuidad de los proyectos. En el contexto de los servidores públicos, la retención de talento es aún más crucial debido a la naturaleza de sus responsabilidades y el impacto directo de su labor en representación del Estado en la sociedad.

4.3. Padre y madre en el ordenamiento jurídico

4.3.1. Patria potestad

Los niños y adolescentes, constituyen un grupo de atención prioritaria, corresponde al Estado y la sociedad garantizar los derechos de este grupo por demás vulnerable; muchas de las obligaciones y responsabilidades atañen a los padres y madres, quienes deben velar por la alimentación, salud, educación y calidad de vida de la prole (Calcina, 2019)). Lo que ha sido recogido en la norma jurídica bajo la institución de patria potestad.

La patria potestad es una institución que otorga el derecho y la obligación de los progenitores para con los hijos; es un derecho irrenunciable de los padres, siempre que no se afecten la integridad del menor. Es deber de los progenitores proteger a la prole, cuidar del bienestar físico, mental y espiritual de los hijos; es importante que los padres velen por la calidad de estos no solo desde el punto de vista económico, tan importante como ello es brindarles apoyo emocional, hacerlos sentir protegidos, deseados y queridos (Santamaría, 2018).

Los artículos 45 y 46 de la carta Magna plantea que, al ser el Estado responsable de los derechos de los menores de edad, debe velar por su identidad, integridad física y psíquica, garantizar la alimentación, salud, educación, seguridad social, entre otros derechos (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Más adelante en el artículo 69 se hace referencia a la responsabilidad del Estado para el buen desarrollo de los menores, velando por el cumplimiento de los deberes y derechos, aun cuando los padres son los principales responsables en el cuidado y protección de sus hijos. Este artículo destaca sobre todo cuando se está en presencia de padres separados y en este caso el otorgamiento de la patria potestad, si se demuestra igualdad de condiciones entre ambos padres, favorece a la madre toda vez que no se vea afectado el interés del menor (Asamblea Nacional, 2008)

Dada la importancia y necesidad para la sociedad del cuidado y protección de los niños y adolescentes (Telléz, 2020), el tema de la patria potestad ha sido incluido en diversos cuerpos legales con alcance internacional y nacional, en los cuales se establecen claramente su concepción y ejercicio.

La patria potestad debe asumirse, de manera general, como la responsabilidad parental en la crianza, cuidado y manutención de los menores, de manera que estos puedan tener garantizados sus derechos elementales para una vida digna. Es un derecho constitucional otorgado a los padres y madres para ejercer el cuidado y protección de los hijos (as) (Zaidan, 2016), pero siempre limitado por el principio de interés superior del menor (Santaolalla, 2019). Por otro lado, con mucha frecuencia la patria potestad es entendida erróneamente como el derecho de los progenitores sobre los hijos menores, olvidando que estos más que sujetos de especial protección son sujetos de derechos.

4.3.2. Autoridad parental

En el contexto de Ecuador, la autoridad parental es un derecho y deber fundamental que los padres ejercen sobre sus hijos menores. Esta autoridad incluye la toma de decisiones sobre

aspectos cruciales de la vida de los niños, como su educación, salud y bienestar general. La Constitución del Ecuador y el Código de la Niñez y Adolescencia destacan la importancia de la familia como núcleo central de la sociedad y la necesidad de proteger los derechos de los niños dentro de este contexto familiar.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que garantiza el acceso a servicios de guardería para los hijos menores de cinco años de los servidores públicos, es un ejemplo claro de cómo el Estado puede apoyar a los padres en el ejercicio de su autoridad parental. Este acuerdo facilita que los padres cumplan con sus responsabilidades laborales sin comprometer el cuidado y la educación de sus hijos. Al proporcionar servicios de guardería accesibles y de calidad, el Estado asegura que los niños reciban la atención y el cuidado necesarios mientras sus padres están en el trabajo.

La autoridad parental también implica la responsabilidad de asegurar un entorno seguro y estable para los hijos. La implementación de servicios de guardería permite a los padres servidores públicos cumplir con esta responsabilidad, sabiendo que sus hijos están en un lugar seguro y bajo el cuidado de profesionales capacitados. Esto es especialmente importante en el contexto de trabajos demandantes como los de hospitales, escuelas y fuerzas de seguridad, donde los horarios pueden ser extensos e impredecibles.

Además, el apoyo del Estado a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 refuerza la capacidad de los padres para tomar decisiones informadas y responsables sobre el cuidado y la educación de sus hijos. Con la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados, los padres pueden concentrarse mejor en sus tareas laborales y tomar decisiones que beneficien tanto a su carrera como al bienestar de su familia. Este equilibrio es crucial para el desarrollo integral de los niños, ya que asegura que los padres puedan estar presentes y comprometidos tanto en su vida laboral como familiar.

En un nivel más amplio, el apoyo a la autoridad parental a través de políticas como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 también tiene implicaciones positivas para la sociedad en su conjunto. Al facilitar que los padres puedan trabajar y cuidar a sus hijos de manera efectiva, el Estado está contribuyendo al desarrollo de una fuerza laboral más estable y productiva. Esto, a su vez, puede tener efectos positivos en la economía y en la calidad de los servicios públicos, ya que los empleados bien apoyados y menos estresados tienden a ser más eficientes y comprometidos con su trabajo.

4.3.3. Responsabilidad y deberes parentales

La responsabilidad y los deberes parentales son pilares fundamentales en la crianza de los hijos y están claramente delineados en la Constitución de Ecuador y el Código de la Niñez y Adolescencia. Estos documentos establecen que los padres tienen la obligación de proporcionar a sus hijos todo lo necesario para su desarrollo integral, incluyendo educación, salud, alimentación y un entorno seguro y afectivo.

Según el Código de la Niñez y Adolescencia del Ecuador, artículo 8, se establece que "Es deber del Estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes." (Código de la Niñez y Adolescencia, 2002) Esta disposición legal subraya la responsabilidad compartida entre todas las entidades sociales para asegurar que los derechos de los menores sean respetados y protegidos en todos los aspectos de su vida. El Estado, en particular, está obligado a formular y aplicar políticas públicas que aseguren el bienestar y desarrollo integral de los niños y adolescentes ecuatorianos.

Dentro del Código en mención, en el Art. 102 también se especifican los deberes parentales que deben cumplir los progenitores, que van enfocados en garantizar el respeto, la protección y el desarrollo integral de los derechos y garantías de sus hijos e hijas. Estos deberes son fundamentales para asegurar un ambiente familiar propicio para el adecuado crecimiento físico, emocional y social de los menores. En consecuencia, los progenitores deben:

1. Proveer a sus hijos e hijas de lo necesario para satisfacer sus requerimientos materiales y psicológicos, en un ambiente familiar de estabilidad, armonía y respeto;
2. Velar por su educación, por lo menos en los niveles básico y medio;
3. Inculcar valores compatibles con el respeto a la dignidad del ser humano y al desarrollo de una convivencia social democrática, tolerante, solidaria y participativa;
4. Incentivar en ellos el conocimiento, la conciencia, el ejercicio y la defensa de sus derechos, reclamar la protección de dichos derechos y su restitución, si es el caso;
5. Estimular y orientar su formación y desarrollo culturales;
6. Asegurar su participación en las decisiones de la vida familiar, de acuerdo a su grado evolutivo;
7. Promover la práctica de actividades recreativas que contribuyan a la unidad familiar, su salud física y psicológica;
8. Aplicar medidas preventivas compatibles con los derechos del niño, niña y adolescente; y,
- 9.

Cumplir con las demás obligaciones que se señalan en este Código y más leyes. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002, art. 102)

En este contexto, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 juega un papel crucial al apoyar a los padres en el cumplimiento de estas responsabilidades y deberes, ya que garantiza el acceso a servicios de guardería para los hijos menores de los servidores públicos, lo que facilita enormemente que los padres puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer el bienestar y el cuidado de sus hijos. Este apoyo es esencial para que los padres puedan mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y parentales, lo que es vital para el desarrollo saludable de los niños. Al asegurar que los niños estén en un entorno seguro y estimulante durante el horario laboral, el acuerdo permite a los padres concentrarse en sus tareas profesionales, sabiendo que sus hijos están bien cuidados.

La disponibilidad de servicios de guardería también tiene un impacto positivo en la salud mental y emocional de los padres. La conciliación entre la vida laboral y familiar es un desafío significativo, y la falta de apoyo adecuado puede generar altos niveles de estrés y ansiedad. Al proporcionar servicios de guardería accesibles, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 reduce esta carga emocional y permite a los padres cumplir con sus deberes parentales de manera más efectiva. Esto no solo mejora el bienestar de los padres, sino que también se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción en el trabajo.

Además, el acuerdo facilita que los padres puedan participar activamente en la educación y desarrollo de sus hijos. La disponibilidad de guarderías de calidad asegura que los niños reciban una atención adecuada y una educación temprana que es crucial para su desarrollo cognitivo y social. Esto es especialmente importante en los primeros años de vida, que son fundamentales para el desarrollo del cerebro y el establecimiento de habilidades básicas. Al garantizar que los niños tengan acceso a una educación y cuidado de calidad desde una edad temprana, el acuerdo está ayudando a cumplir con el deber parental de proporcionar una base sólida para el futuro de sus hijos.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 también tiene implicaciones importantes para la equidad de género. En muchas familias, las responsabilidades parentales y de cuidado infantil recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que puede limitar sus oportunidades laborales y profesionales. Al proporcionar servicios de guardería, el acuerdo facilita que ambos padres puedan compartir las responsabilidades de cuidado infantil de manera

más equitativa, lo que puede ayudar a reducir las desigualdades de género en el lugar de trabajo y en el hogar. Esto no solo beneficia a las mujeres, sino que también promueve una distribución más justa de las responsabilidades familiares y laborales.

4.3.4. Preservación de la unidad familiar

La preservación de la unidad familiar es un principio fundamental que está profundamente arraigado en la Constitución de Ecuador y en el Código de la Niñez y Adolescencia. Estos marcos legales reconocen a la familia como el núcleo central de la sociedad y subrayan la importancia de proteger y fortalecer los lazos familiares para garantizar el bienestar integral de sus miembros, especialmente de los niños. El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, al garantizar el acceso a servicios de guardería para los hijos menores de cinco años de los servidores públicos, desempeña un papel crucial en la preservación de la unidad familiar.

El artículo 9 del Código de la Niñez y Adolescencia reconoce a la familia como "el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente" y la define en el Art. 96 como el "núcleo básico de la formación social y el medio natural y necesario para el desarrollo integral de sus miembros, principalmente los niños, niñas y adolescentes." (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Esto implica que corresponde prioritariamente a los padres la responsabilidad compartida del respeto, protección y cuidado de sus hijos, así como la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos. Esta disposición legal destaca el papel central de la familia en la vida de los menores, siendo el ambiente principal donde deben recibir afecto, seguridad y orientación para su adecuado desarrollo físico, emocional y social. Es fundamental que tanto el Estado como la sociedad reconozcan y apoyen esta función básica de la familia para garantizar un entorno propicio para los niños y adolescentes.

Así mismo, es necesario resaltar lo que indica el Art. 10 *ibidem* ya que establece En relación al artículo 10 del Código de la Niñez y Adolescencia, se establece que "el Estado tiene el deber prioritario de definir y ejecutar políticas, planes y programas que apoyen a la familia para cumplir con las responsabilidades especificadas en el artículo anterior." (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Este artículo pone de relieve la obligación del Estado ecuatoriano de proporcionar el marco político y administrativo necesario para fortalecer a las familias en su rol de cuidado y protección de los menores. Esto incluye la implementación de políticas públicas estables y efectivas que garanticen recursos adecuados y oportunidades equitativas

para todas las familias, promoviendo así un entorno favorable para el desarrollo pleno y armónico de los niños y adolescentes en el país.

Dentro de las políticas en mención, el Art 97 enfatiza a responsabilidad del Estado en proteger y apoyar a la familia mediante la adopción de políticas sociales y la ejecución de planes y programas que aseguren recursos suficientes para que los progenitores puedan cumplir con sus deberes y responsabilidades hacia sus hijos e hijas. Esta protección estatal se materializa a través de acciones políticas, económicas y sociales destinadas a promover el desarrollo integral de los miembros familiares, especialmente de los niños, niñas y adolescentes. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El objetivo es garantizar condiciones adecuadas para el crecimiento físico, emocional, educativo y social de los menores dentro del entorno familiar.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en el Art. 16.3 menciona que la familia es “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948). Esta disposición subraya el papel crucial que desempeña la familia en el desarrollo y bienestar de sus miembros y la obligación del Estado de proteger y apoyar a las familias en el cumplimiento de sus funciones esenciales. La familia es la institución que mejor cumple con las funciones esenciales para el desarrollo de todo ser humano, proporcionando un entorno de amor, seguridad y apoyo que es fundamental para el crecimiento y la formación de individuos sanos y equilibrados.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las familias modernas es la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. La presión de equilibrar el trabajo y el cuidado de los hijos puede generar tensiones significativas dentro del hogar, afectando negativamente las relaciones familiares y la estabilidad emocional de sus miembros. El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 aborda directamente este desafío al proporcionar servicios de guardería que permiten a los padres cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar el cuidado y bienestar de sus hijos.

Al ofrecer un entorno seguro y adecuado para los niños durante el horario laboral de los padres, el acuerdo reduce significativamente el estrés y la ansiedad asociados con el cuidado infantil. Esta reducción del estrés contribuye a un ambiente familiar más armonioso y estable, lo que es esencial para la preservación de la unidad familiar. Los padres que cuentan con el apoyo necesario para cuidar de sus hijos pueden dedicar más tiempo y energía a fortalecer los

lazos familiares, participar en actividades familiares y brindar el apoyo emocional que los niños necesitan para su desarrollo integral.

4.3.5. Supervisión estatal

La Universidad de Kansas en su artículo relacionada a la supervisión de personal, menciona que la supervisión consiste en “dirigir, brindar apoyo y de mantenerse informado sobre el trabajo desempeñado por aquellas personas que están bajo su responsabilidad” (Universidad de Kansas , 2023). En primer lugar, dirigir implica no solo asignar tareas y responsabilidades, sino también guiar y orientar a los empleados hacia el logro de los objetivos Estatales como el ofrecer un servicio público eficiente y de calidad. Esto incluye establecer expectativas claras, definir metas alcanzables y proporcionar la estructura necesaria para que los empleados puedan desempeñarse eficazmente en sus roles.

Por otro lado, brindar apoyo va más allá de simplemente ofrecer ayuda cuando sea necesario. Implica crear un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento profesional y personal de los empleados. Esto incluye el desarrollo de habilidades a través de programas de capacitación, el reconocimiento del buen desempeño y la atención a las necesidades individuales de los empleados para asegurar su bienestar en el trabajo. Mantenerse informado sobre el trabajo desempeñado por los empleados es fundamental para la supervisión efectiva. Esto implica monitorear regularmente el progreso de los proyectos, evaluar el desempeño individual y colectivo, y estar al tanto de cualquier desafío o problema que pueda surgir.

En este sentido, relacionando con El derecho establecido en el Artículo 23, literal p, que asegura a los padres mantener a sus hijos e hijas en centros de cuidado infantil (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010), se relaciona directamente con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. Este acuerdo garantiza a los servidores públicos el acceso a servicios de guardería para sus hijos menores de cinco años, facilitando así la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esta medida no solo promueve el bienestar de los menores al asegurar su adecuado cuidado mientras los padres trabajan, sino que también fortalece la productividad laboral al proporcionar tranquilidad a los empleados respecto al cuidado de sus hijos.

Es aquí donde la supervisión estatal juega un papel crucial en asegurar que estos derechos y políticas se implementen de manera efectiva. A través de organismos gubernamentales y reguladores, el Estado monitorea y evalúa la calidad de los servicios de guardería y otros aspectos relacionados con el cuidado infantil. Esto incluye la verificación de condiciones sanitarias, la capacitación del personal, el cumplimiento de ratios de cuidado

adecuados y la implementación de programas educativos y recreativos que promuevan el desarrollo integral de los niños y adolescentes.

4.4. Niños y niñas en el ordenamiento jurídico

4.4.1. Derecho al cuidado

4.4.1.1. El cuidado como un derecho humano.

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, encontramos una gran cantidad de normas que regulan la protección y cuidado de los menores, reconociendo la corresponsabilidad parental como un principio fundamental. Esta corresponsabilidad implica que tanto el padre como la madre tienen iguales responsabilidades en la crianza y cuidado de sus hijos, asegurando que ambos participen activamente en todas las facetas del desarrollo infantil.

El artículo 9, inciso 2 del Código de la Niñez y Adolescencia establece que corresponde al padre y a la madre la “protección y cuidado de los hijos y la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos” (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Que ambos progenitores participen de manera equitativa, activa y responsable, es crucial para el desarrollo integral del menor. Así mismo, dentro del mismo cuerpo legal, Art. 100 menciona que el padre y la madre tienen iguales responsabilidades en el cuidado y crianza de sus hijos e hijas comunes, es decir tendrán una corresponsabilidad parental compartida en igual de condiciones (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

El reconocimiento del cuidado como un derecho humano dentro del marco legal ecuatoriano subraya la importancia de proporcionar un ambiente seguro y afectuoso para el desarrollo integral de los niños. Este enfoque se alinea con los principios establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre los Derechos del Niño, que también enfatizan en el artículo 18 que “es responsabilidad primordial de padres y madres la crianza de los niños y es deber del Estado brindar la asistencia necesaria en el desempeño de sus funciones” (Convención sobre los derechos del niño, 2006)

Además de ser un derecho fundamental de los menores, también es un deber de los hijos. Al respecto, el Art. 103 del mismo código, numeral 3, inciso 2, reconoce que los menores no deben abandonar el hogar de sus progenitores o responsables de cuidado, o el que éstos les hubieran asignado, sin autorización de aquellos (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Este artículo refuerza la idea de que el hogar y el ambiente familiar son esenciales para el desarrollo emocional y psicológico de los niños. Al prohibir que los menores abandonen el

hogar sin el consentimiento de sus padres o tutores, se busca garantizar un entorno seguro y estable para su crecimiento y bienestar.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 69 numeral 1, con el fin de proteger los derechos de las personas integrantes de la familia garantiza que se promoverá la maternidad y la paternidad responsable “la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Este artículo constitucional reafirma el compromiso del Estado de apoyar y fomentar la responsabilidad compartida en la crianza de los hijos, incluso en situaciones laborales que pueden causar separación temporal de los padres hacia sus hijos.

El derecho al cuidado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano es una manifestación del compromiso del país con la protección integral de los menores y el fortalecimiento de la corresponsabilidad parental. Este enfoque integral asegura que los niños crezcan en entornos que promuevan su desarrollo físico, emocional y social, y que los padres reciban el apoyo necesario para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y equitativa.

Es menester mencionar que desde el 12 de mayo de 2023 se publicó en el Registro Oficial la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, el cual tiene el fin de garantizar el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos/as, personas dependientes, u otros miembros de la familia que necesite su cuidado y protección. Dentro de la ley en mención, en el artículo 11 define al cuidado humano como un derecho fundamental: “cuidar, autocuidarse y ser cuidado, que exige el cumplimiento de otros derechos y principios como la corresponsabilidad parental, familiar, social, laboral y estatal” (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Además, quien estará a cargo de garantizar la prestación de servicios públicos, accesibles, suficientes, pertinentes y de calidad para personas que ejercen el derecho al cuidado, será el Estado. Es decir, que el Estado estará encargado de adecuar, implementar políticas orientadas a fortalecer los sistemas de cuidado, proporcionando los recursos necesarios para que las personas puedan ejercer este derecho de manera efectiva.

4.4.1.2. *El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral.*

El cuidado humano en el ámbito laboral es un aspecto fundamental que ha sido reconocido por la Constitución de la República del Ecuador. Según el artículo 325 de la Constitución de 2008, el Estado deberá garantizar el derecho al trabajo de la siguiente forma: “Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 325). Este reconocimiento no solo dignifica el trabajo en todas sus formas, sino que también resalta la importancia del cuidado humano dentro del ámbito laboral.

Dentro del mismo texto normativo, el mismo texto normativo, en el Art. 333, inciso 2, menciona que se garantizará el Estado, bajo norma constitucional, un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, en el que se facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados, además de servicios de cuidado infantil, atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras o servidores públicos puedan desempeñar sus actividades laborales. Este artículo subraya la importancia de un entorno laboral inclusivo y equitativo que apoye tanto las responsabilidades laborales como las de cuidado humano.

El cuidado humano en el ámbito laboral, reconocido y garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, se extiende también al ámbito del servicio público, donde los servidores desempeñan funciones de utilidad social, beneficiando a la comunidad sin buscar ganancias privadas. Según la Constitución ecuatoriana, se reconoce todas las modalidades de trabajo y se garantiza un régimen laboral armonioso con las necesidades del cuidado humano. Este enfoque incluye la provisión de servicios esenciales como guarderías para el cuidado infantil, lo cual es vital para los servidores públicos que necesitan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

La falta de implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que garantiza el servicio de guarderías para los hijos de los servidores públicos en el cantón Mejía, pone de relieve las dificultades prácticas en la aplicación de las normas constitucionales y legales. A pesar de la clara directiva constitucional de proporcionar servicios adecuados para facilitar el cuidado humano, la realidad muestra que las limitaciones de recursos y la falta de seguimiento y control afectan negativamente el cumplimiento de estas disposiciones.

La relación entre la provisión de servicios de guardería y el cumplimiento de las normas constitucionales es crucial. La implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 es un paso concreto hacia la materialización de los principios establecidos en los artículos 325 y 333 de la Constitución. Sin embargo, la falta de recursos y el desconocimiento de los beneficios por parte de los trabajadores limitan la efectividad de este acuerdo. Es esencial que las autoridades no solo promulguen estas políticas, sino que también aseguren su implementación y cumplimiento.

Además de la Constitución, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), en su artículo 13, establece que los empleadores deben facilitar permisos periódicos y necesarios para que los padres puedan acudir a controles prenatales durante el embarazo y cuidar del recién nacido, especialmente durante el parto, puerperio y lactancia. También dispone permisos para el cuidado durante el periodo de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado. Las instituciones públicas y privadas deben contar con espacios físicos adecuados, seguros, dignos y de fácil acceso para el cuidado de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, incluyendo áreas específicas para la lactancia materna. Además, se debe asegurar que tanto la madre como el padre tengan acceso a un centro de cuidado infantil dentro de la institución o cercano a ella, conforme a la regulación establecida por la ley.

4.4.1.3. Obligaciones del Estado.

El Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de crear un entorno laboral que facilite y promueva la corresponsabilidad parental y el bienestar de los menores. Esto se manifiesta a través de diversas obligaciones y políticas diseñadas para apoyar a los padres trabajadores y garantizar que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin detrimento de su desarrollo profesional.

El derecho al cuidado humano se ha establecido como un componente crucial para garantizar el bienestar y desarrollo integral de los individuos en la sociedad ecuatoriana. Este derecho, formalizado en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada el 12 de mayo de 2023, busca asegurar que las personas trabajadoras puedan ejercer su responsabilidad de cuidado hacia sus hijos, personas dependientes u otros miembros de la familia, sin que ello afecte negativamente su desarrollo profesional. En este contexto, el rol del Estado es fundamental para crear un entorno que facilite y promueva la corresponsabilidad parental y el bienestar de los menores.

El artículo 5 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece claramente las obligaciones estatales. El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar el derecho al cuidado humano. Esto se lleva a cabo mediante la adopción de políticas públicas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Estas políticas deben estar diseñadas para crear un entorno que facilite la corresponsabilidad parental y el bienestar de los menores. La corresponsabilidad parental significa que tanto el Estado como los empleadores y las familias comparten la responsabilidad de cuidado. En este sentido, el Estado debe establecer programas y servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, así como mecanismos que permitan a los padres trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

En línea con estas obligaciones, el artículo 18 de la misma Ley detalla las responsabilidades específicas del Estado en el ámbito laboral. El Estado debe prevenir vulneraciones, respetar, proteger, garantizar y promover el acceso a los derechos laborales de las personas trabajadoras que ejercen el derecho a cuidar de un tercero, al autocuidado y a ser cuidado. En aquellos casos donde no exista una norma expresa en las leyes pertinentes que regulen el talento humano tanto del sector público como privado, el empleador al menos debe garantizar un régimen de licencias y permisos no remunerados para su pleno goce (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). Esto asegura que las personas trabajadoras puedan atender sus responsabilidades de cuidado sin sacrificar su estabilidad laboral y profesional.

El artículo 13 de la misma ley subraya la necesidad de que las instituciones públicas y privadas cuenten con espacios físicos adecuados, seguros, dignos y de fácil acceso para las mujeres o personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo y lactancia. Esto incluye la provisión de espacios para la lactancia materna (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). Es decir, que el Estado debe velar por que estas instalaciones sean implementadas y supervisadas adecuadamente, garantizando así un entorno laboral inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas gestantes y lactantes.

Para cumplir con sus obligaciones, el Estado debe invertir en la creación y mantenimiento de infraestructura adecuada para el cuidado infantil y otros servicios de apoyo.

La falta de infraestructura adecuada y la distribución desigual de estos servicios pueden limitar la capacidad de los padres trabajadores para ejercer plenamente su derecho al cuidado. Por lo tanto, es fundamental que el Estado destine recursos suficientes para desarrollar y mantener centros de cuidado infantil que sean accesibles para todas las familias, independientemente de su nivel socioeconómico.

4.4.1.4. De las salas de apoyo a lactancia materna

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 43 dispone la protección y el derecho que tienen las mujeres embarazadas, las madres en período de lactancia a fin de salvaguardar su seguridad. Además, el Estado se encargará de disponer las facilidades necesarias para el periodo de Lactancia, asegurando entornos laborales y sociales que promuevan condiciones dignas y saludables para el desarrollo tanto de las madres como de sus hijos.

El Estado en su obligación de garantizar el crecimiento y desarrollo del niño del niño luego de su nacimiento, considera fundamental el cumplimiento a ser amamantado por su madre. Al respecto, la Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna, define en el artículo 1, que la Lactancia materna “es un derecho natural del niño y constituye el medio más idóneo para asegurarle una adecuada nutrición y favorecer su normal crecimiento y desarrollo” (Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna , 1995).

En Ecuador, el artículo 26 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece la obligación para las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, entidades privadas e instituciones de educación superior de disponer de salas de apoyo a la lactancia materna. Estas salas deben ser dignas, específicas, de fácil acceso y adecuadas para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras bajo su dependencia (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). La normativa busca garantizar un entorno propicio para que las madres puedan continuar con la lactancia materna, incluso durante su jornada laboral, promoviendo así la salud y bienestar tanto de las madres como de los lactantes.

Las condiciones que deben cumplir estas salas son crucialmente importantes. De acuerdo con las normas técnicas de seguridad establecidas, las salas deben asegurar condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna. Esto incluye garantizar la higiene y la correcta manipulación de la leche extraída, facilitando su transporte al hogar para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre. Es esencial que estas instalaciones estén

diseñadas de manera que las mujeres se sientan cómodas y seguras durante el proceso de extracción, asegurando así la calidad nutricional de la leche materna que recibirán sus hijos.

La implementación de las salas de apoyo a la lactancia materna se realizará de manera progresiva en las instituciones públicas y privadas donde trabajen mujeres en edad fértil. Este enfoque gradual permite adaptar las instalaciones de acuerdo con las necesidades específicas de cada lugar de trabajo, asegurando que cumplan con los estándares exigidos por las normativas de salud pública. Además, estas salas deben cumplir con las normas para su implementación, adecuación y uso, las cuales son emitidas por el ente rector en salud del país. Esto garantiza que las condiciones sean uniformes y adecuadas en todas las instituciones que deben cumplir con esta obligación legal.

La creación de estas salas no solo beneficia a las madres trabajadoras, sino que también refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de la salud materna e infantil. Al proporcionar espacios adecuados para la lactancia materna, se fomenta la continuidad de esta práctica vital para la nutrición y el desarrollo de los bebés, reduciendo así los riesgos de enfermedades y promoviendo un vínculo afectivo óptimo entre madre e hijo. Además, estas medidas contribuyen a la equidad de género en el ámbito laboral, permitiendo a las mujeres combinar sus roles como madres y profesionales sin comprometer su bienestar ni el de sus hijos.

Es fundamental que las instituciones cumplan con estas obligaciones de manera efectiva y con un compromiso genuino hacia la promoción de la salud familiar. Esto implica no solo la creación física de las salas de lactancia, sino también la sensibilización y capacitación del personal para apoyar adecuadamente a las mujeres que hacen uso de estos espacios. La adecuada implementación de estas normativas no solo mejora las condiciones laborales y de salud de las madres trabajadoras, sino que también fortalece la imagen institucional y el cumplimiento de los derechos humanos en el contexto laboral.

El artículo 28 de la misma ley establece que las autoridades nacionales de salud, bienestar social, educación y trabajo serán responsables del seguimiento y monitoreo de la implementación de las salas de apoyo a la lactancia y los centros de cuidado de desarrollo infantil, según sus respectivas competencias. Estas autoridades deben presentar un informe anual ante la Asamblea Nacional y la Corte Constitucional, detallando el grado de cumplimiento de estas disposiciones (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). Este seguimiento riguroso garantiza que las instituciones públicas y privadas sean responsables de mantener y

mejorar las condiciones de las salas de lactancia, asegurando que estas cumplan con los estándares de calidad y seguridad exigidos por la ley.

En caso de incumplimiento por parte de alguna institución pública, se aplicarán procedimientos disciplinarios conforme a la normativa correspondiente. Esta medida busca garantizar que todas las entidades cumplan con sus obligaciones legales, promoviendo así un ambiente laboral más inclusivo y favorable para las madres trabajadoras. El compromiso del Estado con la supervisión activa y el cumplimiento de estas normativas no solo fortalece el entorno laboral, sino que también respalda el desarrollo integral de las familias ecuatorianas, asegurando condiciones equitativas y dignas para todos los trabajadores y trabajadoras del país.

4.4.1.5. De los servicios de cuidado infantil.

El artículo 27 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece que tanto instituciones públicas como privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil adecuados para los hijos de los trabajadores hasta los cinco años de edad. Esta disposición tiene como objetivo principal facilitar a los padres trabajadores un entorno seguro y adecuado para el cuidado de sus hijos durante su jornada laboral, promoviendo así el bienestar familiar y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La ley permite flexibilidad en la implementación de estos servicios. Si una institución pública no puede proveer directamente el cuidado infantil, puede establecer acuerdos con centros de cuidado infantil privados cercanos al lugar de trabajo. Esto asegura que los padres tengan opciones viables y convenientes para el cuidado de sus hijos, sin que el trabajo se convierta en un obstáculo para la atención adecuada de los menores.

Es fundamental que las instituciones públicas sin los servicios necesarios prioricen en sus planes operativos y presupuestarios anuales la provisión de compensaciones económicas o la celebración de convenios interinstitucionales que faciliten este derecho. Esto garantiza que incluso en situaciones donde no se pueda implementar directamente un centro de cuidado infantil, los padres tengan acceso a recursos alternativos que aseguren el cuidado y bienestar de sus hijos pequeños.

Los centros de cuidado infantil deben cumplir con las disposiciones legales vigentes que regulan las relaciones con el talento humano, asegurando condiciones laborales justas para quienes trabajan en estos establecimientos y garantizando estándares de calidad en la atención

y educación temprana de los niños. Esta regulación es crucial para asegurar que los servicios de cuidado infantil cumplan con los estándares de seguridad, sanidad y desarrollo integral establecidos por las autoridades competentes.

El proceso para acceder a estos servicios es gestionado por los empleadores, tanto del sector público como privado. Las personas trabajadoras pueden solicitar el beneficio de cuidado infantil a través de diversos mecanismos, incluyendo la opción de centros financiados con recursos públicos, centros creados y gestionados directamente por instituciones públicas o privadas, o mediante centros de cuidado infantil privados acreditados y autorizados.

El artículo 28 de la misma ley subraya la importancia del seguimiento y monitoreo por parte de las autoridades nacionales de salud, bienestar social, educación y trabajo. Estas autoridades deben asegurar que la implementación de los servicios de cuidado infantil se lleve a cabo conforme a las normativas establecidas, evaluando regularmente la calidad y accesibilidad de estos servicios. Los informes anuales presentados ante la Asamblea Nacional y la Corte Constitucional son vitales para evaluar el cumplimiento de estas disposiciones y tomar medidas disciplinarias en caso de incumplimiento por parte de las instituciones públicas.

Bajo este antecedente, el artículo 27 de la mencionada ley establece claramente la responsabilidad de las instituciones públicas y privadas de implementar estos servicios, ya sea a través de centros propios o mediante acuerdos con centros de cuidado infantil privados cercanos. Sin embargo, la efectiva aplicación de esta disposición puede verse obstaculizada por diversas razones, incluyendo la falta de recursos financieros y la infraestructura insuficiente en algunas áreas.

El desafío principal radica en la asignación de recursos por parte del Estado para establecer y mantener adecuadamente estas instalaciones de cuidado infantil. Como se ha hecho mención, la provisión de estos servicios puede requerir una inversión significativa que no siempre está disponible debido a limitaciones presupuestarias y otros compromisos financieros del gobierno hacia diversas áreas prioritarias del desarrollo social y económico del país.

La Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público, y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establecen claramente que los servidores públicos tienen derecho a beneficiarse de estos servicios de guardería para sus hijos menores de cinco años. Sin embargo, la realidad muestra que en muchos casos estas disposiciones no se cumplen adecuadamente. Esto se debe, en parte, a la falta de seguimiento y control por parte de las autoridades

competentes, como lo evidencia el artículo 28 de la Ley del Derecho al Cuidado Humano, que exige un monitoreo regular de la implementación de estos servicios.

La falta de aplicación efectiva del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía es un ejemplo concreto de cómo la burocracia y la falta de recursos pueden afectar negativamente a los servidores públicos y sus familias. Este acuerdo establece claramente la obligación de las instituciones públicas de proporcionar servicios de guardería, pero su cumplimiento es irregular debido a problemas administrativos y financieros.

4.5. Interés superior del niño.

4.5.1. Derechos de los niños.

En virtud de mandato constitucional, el Estado, la sociedad y la familia están obligados de manera prioritaria a promover el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. Esta promoción implica garantizar no solo el pleno ejercicio de sus derechos, sino también crear un entorno seguro y propicio para su bienestar y crecimiento. Los derechos de niñas, niños y adolescentes tendrán preeminencia sobre los de cualquier otra persona, asegurando así su protección y desarrollo óptimo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 44).

Las niñas, niños y adolescentes gozarán plenamente de los derechos comunes del ser humano, el Estado reconocerá y garantizará la vida, cuidado y protección desde la concepción. Al respecto, el artículo 45, inciso 2, menciona que las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a la:

[...] integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La norma constitucional ha sido clara en reflejar el compromiso del Estado ecuatoriano respecto a garantizar la protección y el bienestar de las niñas, niños y adolescentes, reconociéndolos como titulares de derechos desde la concepción. Esta disposición subraya la

importancia de asegurar su desarrollo integral y su participación en la sociedad, estableciendo un marco legal que prioriza sus necesidades y derechos en todos los ámbitos.

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano en relación a los Derechos de los niños, encontramos en Código de la Niñez y Adolescencia, el cual al igual que la Constitución, también reconoce la Titularidad de derechos a los niños, niñas y adolescentes, el cual menciona que gozarán de derechos y garantías que gozan todos todos, además de aquellos específicos a su edad (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002, art. 15).

Al hablar de los derechos de los niños, es menester mencionar el interés superior del niño, ya que este principio busca satisfacer el ejercicio efectivo de “derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento” (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002, art. 11).

En conjunto, estos artículos subrayan la importancia de un enfoque integral y prioritario en la protección de la niñez y adolescencia, resaltando que gozarán tanto de los derechos y garantías comunes a todos los seres humanos como de aquellos específicos a su edad. Esto garantiza una protección integral que se adapta a las necesidades particulares de cada etapa de su desarrollo. Asimismo, el principio del interés superior del niño, contemplado en el artículo 11 del mismo Código, es fundamental para asegurar el ejercicio efectivo de sus derechos. Este principio obliga a todas las autoridades administrativas y judiciales, así como a las instituciones públicas y privadas, a ajustar sus decisiones y acciones para priorizar el bienestar y desarrollo de niñas, niños y adolescentes.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano refuerza la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes mediante el Código de la Niñez y Adolescencia, que complementa y refuerza lo establecido en la Constitución, a través de una serie de derechos que van desde derechos de supervivencia contenidos en el capítulo segundo como derecho a la vida; derecho a conocer los progenitores y mantener relaciones con ellos; derecho a tener una familia y a la convivencia familiar; derecho a la lactancia materna; atención al embarazo y parto; derecho a una vida digna; derecho a la salud (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Estos derechos de supervivencia son esenciales para asegurar que niñas, niños y adolescentes puedan desarrollarse en un entorno que favorezca su bienestar físico y emocional, proporcionándoles las condiciones básicas necesarias para una vida digna y saludable.

Así mismo, en el capítulo tercero hace mención sobre los derechos relacionados al desarrollo, como el derecho a la identidad; derecho a la identidad cultural; derecho a la identificación; derecho a la educación; derecho a la vida cultural; derecho a la información; derecho a la recreación y descanso (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Es decir que los derechos no solo no solo aseguran la supervivencia de niñas, niños y adolescentes, sino también su pleno desarrollo personal y social, facilitando su integración y participación activa en la sociedad.

Por otro lado, en el capítulo cuarto, encontramos los derechos de protección, como el derecho a la integridad personal; derecho a la libertad personal, dignidad, reputación, honor e imagen; derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del hogar; derecho a la reserva de la información sobre antecedentes penales (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Estos derechos de protección son cruciales para garantizar que niñas, niños y adolescentes puedan vivir en un entorno seguro y respetuoso, donde su dignidad y privacidad sean resguardadas, y donde se proteja su integridad física y emocional contra cualquier forma de abuso, explotación o discriminación, o cualquier acción que menoscabe sus derechos.

Por último, en el capítulo quinto, se establecen los derechos de participación como el derecho a la libertad de expresión; derecho a ser consultados; derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión; derecho a la libertad de reunión; derecho a la asociación (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Los derechos de participación son especialmente importantes para los niños, garantizando que puedan expresar sus opiniones y ser escuchados en asuntos que les conciernen. Esto fomenta su desarrollo personal y social desde una edad temprana, promoviendo su autonomía y respeto por sus derechos fundamentales.

4.5.2. Bienestar y desarrollo integral

Según la Constitución de la República del Ecuador, el Estado, la sociedad y la familia garantizará y promoverá de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, además se asegurará el pleno ejercicio de sus derechos. Así mismo en el segundo inciso, precisa una definición clara de desarrollo integral y establece que es entendido como aquel:

“proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades

sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 44)

El enfoque en el desarrollo integral de los niños subraya la importancia de un entorno multifacético y seguro que nutra todas las dimensiones de su crecimiento. No solo se trata de proporcionar educación y salud, sino también de asegurar que los niños crezcan en un ambiente afectivo que promueva su bienestar emocional y social. La participación activa de las familias, escuelas y comunidades es crucial en este proceso, ya que cada uno de estos actores desempeña un papel fundamental en la formación y desarrollo de los niños. La colaboración conjunta garantiza que las políticas y programas implementados sean holísticos y se enfoquen en todos los aspectos de la vida de los niños, abordando sus necesidades de manera integral y sostenible.

Además, la Constitución enfatiza el papel del Estado en la creación y mantenimiento de políticas públicas que apoyen este desarrollo integral. Las políticas intersectoriales deben ser coherentes y estar alineadas con los objetivos de garantizar un entorno seguro y afectivo para los niños. Esto incluye la implementación de programas educativos que fomenten el aprendizaje y el desarrollo cognitivo, servicios de salud accesibles que aseguren el bienestar físico, y programas comunitarios que promuevan la inclusión social y cultural. En este marco, se reconoce que el desarrollo integral no puede lograrse sin un enfoque coordinado y colaborativo que involucre a todos los niveles de la sociedad, asegurando que cada niño tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial en un entorno que respete y promueva sus derechos.

De igual manera, en el artículo 69, numeral 1, menciona que para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia el Estado “promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación desarrollo integral y protección de sus hijas e hijos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La figura maternal y paternal llegan a ser pilares fundamentales para la protección de los derechos de los integrantes de la familia. El Estado con el artículo antes citado, enfatiza la corresponsabilidad parental en el bienestar y desarrollo de los niños. Esta disposición no solo asegura que los niños reciban el apoyo necesario para su crecimiento en todos los aspectos, sino también promueve equitativo en las responsabilidades parentales.

Por otro lado, el Código de la Niñez y Adolescencia, contiene un capítulo específico en los derechos relacionados con el desarrollo, empezando por el derecho a la identidad, en el

artículo 33, en el que menciona que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a su identidad, incluyendo su nombre, nacionalidad, relaciones familiares. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

Así mismo, garantiza el derecho a la identidad cultural, el cual establece que tendrán derecho a conservar, desarrollar, fortalecer y recuperar su identidad y valores culturales, espirituales, religiosos, lingüísticos, políticos y sociales, y a ser protegidos contra cualquier interferencia que busque alterar estos valores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

El derecho a la identificación también garantiza el desarrollo integral del menor y señala que deberán ser inscritos inmediatamente después del nacimiento con los apellidos paternos y maternos correspondientes. El Estado garantiza un servicio de Registro Civil ágil, gratuito y sencillo para obtener documentos de identidad cuando se realice por primera vez (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 35).

De igual manera, el Estado deberá garantizar una educación de calidad, que garantice el acceso y permanencia, en el que se respete las culturas y necesidades de cada región, contemple propuestas educativas flexibles y alternativas, y proporcione recursos adecuados para el aprendizaje. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 37). Así mismo el derecho a la educación deberá ser inclusivo, en el que las unidades educativas deben crear adaptaciones adecuadas a las necesidades de cada estudiante.

El artículo 44 menciona que las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a participar en todas las expresiones de la vida cultural y a acceder a espectáculos públicos adecuados para su edad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Los programas de atención deberán respetar a cosmovisión y necesidades culturales de estas comunidades.

El derecho a la información, al igual que los otros derechos, también promueve el desarrollo integral del menor, en el cual podrá buscar y escoger información adecuada, veraz y pluralista, y recibir orientación y educación crítica. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 45). Sin embargo es necesario, precisar que se prohíbe la circulación de contenidos inadecuados que puedan afectar el desarrollo y difusión de las niñas, niños y adolescentes.

Por último, el derecho a la recreación y descanso forma parte importante en el desarrollo integral, en el que los menores tendrán derecho a la recreación, descanso, juego y deporte ,y el

Estado deberá crear y mantener espacios adecuados para estas actividades. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 48). El Estado prohíbe el ingreso a espectáculos calificados como inconvenientes para su edad y los adecuados tendrán un régimen especial respecto de impuestos, esto con el fin de no afectar el correcto desarrollo integral.

4.5.3. Desarrollo infantil temprano

Según la Unicef la etapa comprendida entre los 0 y los 3 años de edad se caracteriza por ser el periodo en donde se sientan las bases de todo el desarrollo. En esta etapa se configuran las conexiones y funciones del cerebro, las cuales definen para importante de las capacidades adultas (Unicef, 2004). En este sentido, destaca que factores como la nutrición, la estimulación adecuada, el cuidado y el amor que reciben los niños en esta etapa son elementos cruciales para un desarrollo sano. Una nutrición deficiente puede llevar a problemas de desarrollo físico y cognitivo, mientras que la falta de estimulación y cuidados puede afectar la capacidad de los niños para aprender y socializar.

El entorno laboral también juega un papel vital en el apoyo al desarrollo infantil temprano, es por ello que el legislador dentro del marco normativo ecuatoriano, ha estipulado el deber del Estado en garantizar que las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia tengan derechos y protecciones que les permitan cuidar adecuadamente de sus hijos durante estos años críticos.

El artículo 14 de la Ley del Derecho al Cuidado Humano garantiza diversos derechos a las mujeres y personas con capacidad de gestación durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia. Entre estos derechos se encuentran la estabilidad laboral reforzada, el acceso a la atención médica necesaria, y la posibilidad de ejercer la lactancia materna en condiciones dignas y seguras. Estos derechos son fundamentales para asegurar que las madres puedan proporcionar el cuidado y la nutrición necesarios para el desarrollo óptimo de sus hijos. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Así mismo, la licencia de maternidad remunerada es vital para que las madres puedan pasar tiempo con sus recién nacidos, asegurando una conexión fuerte y permitiendo el establecimiento de rutinas de lactancia materna. Este tiempo es crucial para el desarrollo emocional y físico del bebé (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, art. 20). De igual manera se estipula la licencia de paternidad remunerada en el artículo 22, el cual asegura que los padres también puedan participar activamente en el cuidado y desarrollo temprano de

sus hijos. La participación del padre en estos primeros años es fundamental para el desarrollo integral del niño.

El desarrollo infantil temprano es una etapa crítica que sienta las bases para el desarrollo futuro de los niños. Las políticas y leyes que apoyan a las familias durante este periodo son esenciales para asegurar que los niños reciban el cuidado, la nutrición y la estimulación necesarios para un desarrollo saludable. Las salas de apoyo a la lactancia materna y los servicios de cuidado infantil son dos pilares fundamentales en este apoyo.

Las salas de apoyo a la lactancia materna facilitan que las madres puedan continuar amamantando a sus hijos, proporcionando la nutrición y el vínculo emocional necesario para un desarrollo óptimo. Por otro lado, los servicios de cuidado infantil garantizan un entorno seguro y estimulante que promueve el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños. La estabilidad laboral, las licencias de maternidad y paternidad, el apoyo a la lactancia materna y los servicios de cuidado infantil son fundamentales para crear un entorno que favorezca el desarrollo óptimo de los niños. Al garantizar estos derechos, se promueve un desarrollo infantil saludable, que es la base para una sociedad más justa y equitativa en el futuro.

4.6. Patria potestad

4.6.1. Autoridad parental

La autoridad parental, conocida también como patria potestad, es un concepto esencial en el derecho de familia que abarca tanto los derechos como las obligaciones de los padres hacia sus hijos no emancipados. Esta responsabilidad incluye el cuidado, la educación, el desarrollo integral y la defensa de los derechos y garantías de los hijos. Al respecto, el artículo 105 del Código de la Niñez y Adolescencia amplía este concepto, definiendo la patria potestad no solo como un conjunto de derechos, sino también de obligaciones. Esto implica que los padres no solo tienen la autoridad para tomar decisiones en nombre de sus hijos, sino también el deber de garantizar su bienestar en todos los aspectos de la vida. Esta dualidad de derechos y deberes subraya la naturaleza integral de la autoridad parental, la cual es esencial para el desarrollo equilibrado y armonioso de los menores.

Para garantizar que la patria potestad se ejerza de manera que beneficie el interés superior del niño, el Artículo 106 establece reglas claras para su asignación en caso de conflictos entre los progenitores. En primer lugar, se respeta el acuerdo entre los padres siempre que no perjudique los derechos del niño. En ausencia de un acuerdo o si este resulta inconveniente, la

patria potestad de los menores de doce años generalmente se asigna a la madre, salvo que esto perjudique al niño. Para los mayores de doce años, se otorga al progenitor que demuestre mayor estabilidad emocional y capacidad para proporcionar un entorno familiar adecuado. Si ambos progenitores cumplen con estas condiciones de manera equitativa, se prefiere a la madre, siempre que no afecte el interés superior del niño. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

El Artículo 106 también especifica que, en ningún caso, se confiará la patria potestad a un padre o madre que se encuentre en alguna de las causales de privación contempladas en el Artículo 113. Si ambos progenitores son incapaces de ejercer la patria potestad, el juez nombrará un tutor de acuerdo con las reglas generales. La opinión de los hijos menores de doce años será valorada por el juez, mientras que la de los adolescentes será obligatoria a menos que sea perjudicial para su desarrollo integral. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002)Esta disposición destaca la importancia de escuchar y considerar las opiniones de los menores, respetando su grado de madurez y desarrollo.

El reconocimiento posterior de un hijo también confiere el derecho a ejercer la patria potestad, según el Artículo 107 del mismo cuerpo legal. Esto significa que, si un padre reconoce a su hijo después del nacimiento, adquiere automáticamente la responsabilidad y los derechos asociados a la patria potestad (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Esta disposición asegura que todos los padres, independientemente del momento en que reconozcan a sus hijos, asuman sus responsabilidades parentales.

El Artículo 111 introduce la posibilidad de limitar la patria potestad en situaciones donde el interés superior del niño lo aconseje. En estos casos, el juez puede restringir una o más funciones de la patria potestad mientras persistan las circunstancias que motivaron la medida o por el tiempo que se indique en la resolución. Esta medida garantiza que, incluso en situaciones donde uno o ambos padres no puedan ejercer plenamente sus responsabilidades, los derechos del niño siguen protegidos (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). La limitación de la patria potestad es una herramienta crucial para proteger a los menores de situaciones que puedan poner en riesgo su bienestar, asegurando que siempre se actúe en su mejor interés.

La autoridad parental es fundamental para el desarrollo de los niños, ya que garantiza que se les proporcione un entorno seguro y estimulante. Los padres, bajo la patria potestad, deben asegurar que sus hijos reciban una educación adecuada, tengan acceso a la atención médica necesaria y crezcan en un ambiente que promueva su desarrollo físico, emocional e

intelectual. Este conjunto de responsabilidades y derechos es esencial para la formación de ciudadanos responsables y conscientes de sus derechos y deberes.

4.6.2. Responsabilidad y deberes parentales

La responsabilidad y los deberes parentales son pilares fundamentales en el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. La legislación actual reconoce la importancia de estos roles y establece una serie de derechos y obligaciones que los padres deben cumplir para garantizar el bienestar y el desarrollo pleno de sus hijos. Los artículos de la ley que abordan estos aspectos proporcionan un marco legal claro y comprensivo para guiar a los progenitores en el cumplimiento de sus responsabilidades.

El Artículo 13 del Código de la Niñez y Adolescencia establece el principio del ejercicio progresivo de los derechos y deberes de los niños, niñas y adolescentes. Este principio reconoce que los menores de edad, a medida que crecen y maduran, deben ir asumiendo responsabilidades y ejerciendo sus derechos de manera gradual. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Este enfoque permite que los jóvenes desarrollen autonomía y habilidades para la toma de decisiones, siempre bajo la guía y supervisión de sus padres. La ley prohíbe cualquier restricción no contemplada explícitamente en el código, asegurando así que los derechos de los menores sean respetados plenamente.

Por otro lado, el artículo 39 del mismo cuerpo legal, destaca los derechos y deberes de los progenitores en relación con la educación de sus hijos. Los padres tienen la obligación de matricular a sus hijos en instituciones educativas y seleccionar un tipo de educación que refleje sus principios y creencias. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). Este artículo subraya la importancia de la participación activa de los padres en el proceso educativo, desde controlar la asistencia de sus hijos hasta participar en la mejora de la calidad educativa. Los padres también deben vigilar que se respeten los derechos de sus hijos en las instituciones educativas y denunciar cualquier violación de estos derechos.

La relación entre padres e hijos está basada en principios de afecto, solidaridad, socorro y respeto, como lo establece el Artículo 101. Estos principios son esenciales para que tanto los progenitores como los hijos puedan cumplir con sus funciones y responsabilidades dentro de la familia y la sociedad. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002). La reciprocidad en estas obligaciones fortalece los lazos familiares y crea un ambiente de apoyo mutuo, fundamental para el desarrollo emocional y psicológico de los niños.

Otro artículo menester de resaltar es el 102, debido a que detalla los deberes específicos que los progenitores deben cumplir para garantizar el desarrollo integral de sus hijos. Estos deberes abarcan aspectos materiales, psicológicos, afectivos, espirituales e intelectuales. Los padres deben proporcionar un entorno familiar estable, armonioso y respetuoso, velar por la educación básica y media de sus hijos, inculcar valores compatibles con una convivencia social democrática y solidaria, y asegurar que sus hijos participen en las decisiones familiares de acuerdo a su grado evolutivo.

Un deber fundamental de los progenitores es proveer a sus hijos de lo necesario para satisfacer sus necesidades materiales y psicológicas. Esto incluye proporcionar alimentos, ropa, vivienda y atención médica adecuada, así como apoyo emocional y psicológico. Un entorno familiar seguro y estable es crucial para el desarrollo saludable de los niños, y los padres tienen la responsabilidad de crear y mantener este ambiente.

La educación es uno de los pilares del desarrollo infantil, y los padres tienen la obligación de velar por la educación de sus hijos al menos en los niveles básico y medio. Además, deben inculcar valores que respeten la dignidad humana y fomenten una convivencia social democrática y tolerante. Este aspecto es vital para formar ciudadanos responsables y conscientes de sus derechos y deberes, capaces de contribuir positivamente a la sociedad.

Los padres también tienen el deber de incentivar en sus hijos el conocimiento y la conciencia de sus derechos, así como el ejercicio y la defensa de los mismos. Esto incluye reclamar la protección de estos derechos y su restitución cuando sean vulnerados. Al promover un entorno donde los niños conocen y entienden sus derechos, se les empodera para que puedan defenderse y exigir el respeto a su dignidad y bienestar.

La formación cultural y la participación en actividades recreativas son también responsabilidades de los progenitores. Estimular y orientar el desarrollo cultural de los hijos ayuda a ampliar sus horizontes y a desarrollar una comprensión más profunda del mundo que les rodea. Además, la promoción de actividades recreativas contribuye a la unidad familiar y al desarrollo físico y psicológico de los niños, fomentando hábitos saludables y fortaleciendo los lazos familiares.

Es fundamental que los niños, niñas y adolescentes participen en las decisiones familiares en la medida de su capacidad evolutiva. Esto no solo les ayuda a desarrollar habilidades de toma de decisiones y responsabilidad, sino que también les permite sentirse

valorados y respetados dentro del núcleo familiar. La participación activa en las decisiones familiares fortalece su autoestima y su sentido de pertenencia.

Finalmente, los padres deben aplicar medidas preventivas compatibles con los derechos de los niños y cumplir con las demás obligaciones señaladas en el código y otras leyes. Esto incluye la protección contra situaciones de riesgo y la promoción de un entorno seguro y saludable. Cumplir con estas obligaciones es esencial para garantizar el desarrollo integral de los hijos y para que puedan crecer en un ambiente que respete sus derechos y promueva su bienestar. La responsabilidad y los deberes parentales son fundamentales para el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. La legislación proporciona un marco claro y detallado de las obligaciones de los progenitores, asegurando que los derechos de los menores sean respetados y promovidos en todo momento. El ejercicio progresivo de los derechos, la participación activa en la educación, la satisfacción de necesidades materiales y psicológicas, y la promoción de valores y actividades recreativas son aspectos esenciales que los padres deben cumplir para garantizar el bienestar de sus hijos

4.6.3. Preservación de la unidad familiar

La preservación de la unidad familiar es un principio fundamental en la construcción de una sociedad sólida y equitativa. La familia es reconocida por la ley como el espacio natural y esencial para el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes. Según el Artículo 9, de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la familia tiene la responsabilidad prioritaria de proporcionar respeto, protección y cuidado a sus hijos, promoviendo y exigiendo sus derechos. Esta responsabilidad compartida entre padres es crucial para asegurar un entorno seguro y amoroso donde los menores puedan crecer y desarrollarse plenamente. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

El Estado juega un rol clave en el apoyo a la familia para que pueda cumplir con estas responsabilidades. El Estado debe definir y ejecutar políticas, planes y programas que respalden a las familias. Esto implica la implementación de medidas que promuevan la estabilidad económica, la educación, la salud y otros servicios esenciales que faciliten el cumplimiento de sus deberes parentales. Al fortalecer la capacidad de las familias para cuidar y proteger a sus hijos, el Estado contribuye a la creación de un entorno propicio para el desarrollo infantil. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002, art. 10)

Otro artículo necesario de recalcar, es el artículo 97 del mismo cuerpo legal, ya que menciona la protección estatal que debe tener el Estado con el fin de preservar la unidad

familiar, para ello deberán implementar “políticas sociales y la ejecución de planes, programas y acciones políticas, económicas y sociales que aseguren a la familia los recursos suficientes para cumplir con sus deberes y responsabilidades tendientes al desarrollo integral de sus miembros, en especial de los niños, niñas y adolescentes” (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 45, subraya que las niñas, niños y adolescentes tienen derechos específicos además de los comunes a todos los seres humanos. Estos incluyen el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la identidad, la salud integral, la educación y la seguridad social, entre otros. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)Es fundamental que el Estado no solo reconozca estos derechos, sino que también garantice su protección y promoción desde la concepción, asegurando que cada niño pueda crecer en un entorno familiar y comunitario que respalde su desarrollo integral.

Así mismo, la familia, en sus diversos tipos y estructuras, es protegida por el Estado como el núcleo fundamental de la sociedad, tal como establece el Artículo 67 de la Constitución. El reconocimiento de la diversidad familiar y la garantía de condiciones que favorezcan su estabilidad y funcionalidad son esenciales para una convivencia social armónica. Estas familias, constituidas por vínculos jurídicos o de hecho, deben basarse en la igualdad de derechos y oportunidades para todos sus integrantes, promoviendo así un entorno justo y equitativo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Para preservar la unidad familiar y proteger los derechos de las personas integrantes de la familia, la Constitución el artículo 69 prevé ciertas obligaciones que tiene el Estado:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.
2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar.
3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.
4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.
5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres,

padres, hijas e hijos. 6. Las hijas e hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación o adopción. 7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, es esencial que las políticas públicas estén orientadas a crear un entorno favorable para el desarrollo familiar. Esto incluye el acceso a servicios de salud, educación de calidad, vivienda adecuada y empleo digno. La estabilidad económica y social de las familias permite que los padres puedan cumplir mejor con sus responsabilidades, sin descuidar su responsabilidad parental, creando un entorno donde los niños puedan crecer seguros y apoyados.

La protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el contexto de la familia es fundamental para la preservación de la unidad familiar. Garantizar su bienestar, seguridad y desarrollo es una responsabilidad compartida entre el Estado, la familia y la comunidad. Al trabajar juntos, pueden crear un entorno donde cada niño tenga la oportunidad de crecer en una familia unida, saludable y amorosa, lo cual es esencial para el futuro de cualquier sociedad.

4.7. El representante legal

4.7.1. Obligaciones del representante legal

En el ámbito legal, la figura del representante legal desempeña un papel crucial en la protección y gestión de los derechos y obligaciones de las personas que, por diversas circunstancias, no pueden ejercerlos por sí mismas. Para hablar de la representación, es menester iniciar, que personas necesitan un representante legal, es decir, los incapaces. Al respecto el artículo 1462 del Código Civil establece que "Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces" (Código Civil, 2005).

Este punto de partida es esencial, pues nos permite entender el contexto en el que la representación legal se vuelve indispensable. El artículo 1463 del mismo cuerpo legal, detalla quiénes son considerados absolutamente incapaces: "Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y la persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución" (Código Civil, 2005). Además, también se consideran incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Sin

embargo, la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes.

Así mismo, El Código Civil establece en su Artículo 28 quiénes pueden ser considerados representantes legales. Según este artículo, "Son representantes legales de una persona, el padre o la madre, bajo cuya patria potestad vive; su tutor o curador; y lo son de las personas jurídicas, los designados en el Art. 570." (Código Civil, 2005). Este artículo identifica claramente a los padres, tutores, curadores y designados en personas jurídicas como representantes legales. La figura de los padres bajo cuya patria potestad vive el menor destaca la importancia de la familia en la representación legal. En los casos donde los padres no pueden asumir esta responsabilidad, se nombran tutores o curadores, quienes asumen las obligaciones de cuidado y protección.

Las obligaciones principales de los representantes legales, según el Código Civil, incluyen la protección y cuidado, la gestión de bienes y la defensa de derechos. Los representantes legales tienen la obligación de asegurar la protección y el bienestar de la persona a su cargo. Esto incluye proporcionar necesidades básicas como alimentación, educación, salud y seguridad. En el caso de que el representado tenga bienes o patrimonio, el representante legal debe administrarlos de manera responsable, siempre buscando el beneficio del representado y rindiendo cuentas de su gestión. Los representantes legales deben defender y proteger los derechos del representado, actuando en su nombre en asuntos legales y administrativos cuando sea necesario.

El Código de la Niñez y Adolescencia, en su Artículo 6, refuerza la protección de los menores de edad contra cualquier forma de discriminación. Este artículo establece:

Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares. (Código de la Niñez y Adolescencia , 2002).

Este principio de igualdad y no discriminación impone una serie de obligaciones adicionales para los representantes legales, enfocadas en asegurar un entorno justo y equitativo para los menores. Las obligaciones principales de los representantes legales, según el Código de la Niñez y Adolescencia, incluyen la promoción de la igualdad, la prevención de la discriminación y el acceso a servicios.

Los representantes legales deben promover la igualdad de trato y oportunidades para los menores bajo su tutela. Esto implica educarlos en un ambiente libre de prejuicios y discriminación. Tienen la obligación de proteger a los menores contra cualquier forma de discriminación, asegurando que sus derechos sean respetados y que reciban un trato digno en todas las áreas de su vida. Deben garantizar que los menores tengan acceso a servicios básicos como educación, salud y recreación sin discriminación alguna.

4.8. Descripción del Acuerdo Ministerial

4.8.1. Principales Disposiciones

El "ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2023-085", emitido por el Ministro del Trabajo Arq. Patricio Donoso Chiriboga, regula el beneficio de guardería para hijos de servidores públicos menores de cinco años en Ecuador. Este acuerdo se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, que otorga a los Ministros de Estado la facultad de emitir acuerdos administrativos para dirigir políticas públicas y en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que establece las competencias del Ministerio del Trabajo en materia de remuneraciones y beneficios complementarios.

La normativa también encuentra su base legal en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la cual obliga a las entidades públicas y privadas a proporcionar servicios de cuidado infantil para los hijos de sus trabajadores menores de cinco años. Esta ley responde a una sentencia específica de la Corte Constitucional que destaca la importancia de implementar lactarios y centros de cuidado infantil en lugares de trabajo con mujeres en edad fértil y más de 20 empleados que requieran este tipo de servicios.

El acuerdo ministerial establece las normas y directrices necesarias para asegurar que las instituciones del Estado prioricen la provisión del beneficio de guardería a través de centros de cuidado diario infantil financiados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), centros creados y administrados por las propias instituciones públicas, o mediante acuerdos con centros privados autorizados. En situaciones donde las instituciones no puedan ofrecer directamente el servicio, se establece un pago monetario mensual como alternativa, fijado en 93 dólares estadounidenses por beneficiario.

Además, el acuerdo detalla los requisitos que deben cumplir los servidores públicos para acceder al beneficio, como la presentación de la partida de nacimiento del niño o niña y un

certificado laboral que indique que no reciben este beneficio en otra institución. También se establecen procedimientos claros para el registro y seguimiento de los beneficiarios, así como responsabilidades específicas para las unidades administrativas encargadas dentro de cada institución.

En resumen, el ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2023-085 busca asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y familiares de los servidores públicos en Ecuador, proporcionando un marco normativo que garantice el acceso al cuidado infantil necesario para sus hijos menores de cinco años. Esta iniciativa no solo cumple con las obligaciones constitucionales y legales del Estado ecuatoriano, sino que también promueve condiciones laborales más equitativas y favorables para los trabajadores del sector público, mejorando así la calidad de vida de las familias y contribuyendo al desarrollo social del país.

El acuerdo ministerial subraya la importancia de la igualdad de género al facilitar condiciones laborales adecuadas para mujeres en edad fértil y promover su participación activa en la fuerza laboral. Esto se alinea con los principios de no discriminación y equidad consagrados en la Constitución y tratados internacionales ratificados por Ecuador. Además, el documento establece mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la efectividad de las políticas implementadas, permitiendo ajustes o mejoras según sea necesario para optimizar el acceso y la calidad del servicio de guardería ofrecido a los hijos de los servidores públicos.

4.9. Principales políticas en beneficio de los servidores públicos

En Ecuador, las políticas destinadas a beneficiar a los servidores públicos juegan un papel crucial en garantizar condiciones laborales justas y promover el desarrollo profesional dentro del sector público. Estas políticas están formalizadas a través de diversos acuerdos ministeriales que establecen marcos regulatorios y directrices para la gestión del talento humano, la remuneración, la capacitación y la evaluación del desempeño, entre otros aspectos fundamentales.

El Ministerio de Trabajo, se ha encargado de elaborar varios acuerdos ministeriales con el fin de consolidar los beneficios otorgados por la Ley. Uno de los acuerdos ministeriales, en este contexto es Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 busca asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y familiares de los servidores públicos en Ecuador, proporcionando un marco normativo que garantice el acceso al cuidado infantil necesario para sus hijos menores

de cinco años, el cual como se ha señalado anteriormente significativamente a los servidores públicos en Ecuador al asegurar el cumplimiento de sus derechos laborales y familiares, específicamente en lo que respecta al acceso al cuidado infantil para hijos menores de cinco años. Este acuerdo establece un marco normativo que garantiza que los servidores públicos puedan acceder al cuidado necesario para sus hijos pequeños, lo cual es fundamental para conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares.

En términos prácticos, este acuerdo contribuye a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos al proporcionarles la tranquilidad de contar con servicios de cuidado infantil adecuados y accesibles. Esto, a su vez, puede aumentar la productividad y el bienestar laboral al reducir las preocupaciones relacionadas con el cuidado de los hijos menores durante las horas de trabajo.

De igual manera, se puede recalcar el acuerdo Nro. MDT-2023-136 del Ministerio del Trabajo del Ecuador establece las directrices para el proceso de pago del beneficio por retiro voluntario para servidores públicos bajo el régimen del Código del Trabajo. Este acuerdo tiene como objetivo principal facilitar la jubilación de estos trabajadores, asegurando que cumplan con los requisitos legales y administrativos establecidos.

En primer lugar, el acuerdo se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el artículo 36 que garantiza atención prioritaria a las personas adultas mayores, y en el artículo 154 que otorga atribuciones a los ministros para dictar políticas públicas y normativas administrativas en sus respectivos campos.

El documento detalla los requisitos que deben cumplir los servidores públicos para solicitar el retiro voluntario con fines de jubilación, incluyendo la documentación necesaria como la manifestación escrita de voluntad de retiro, certificación de años de servicio, y otros documentos legales exigidos por la normativa vigente. Además, se establece el procedimiento que las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) deben seguir para la validación de los expedientes, la aceptación de las solicitudes de retiro voluntario, y la posterior desvinculación del trabajador de la institución.

El acuerdo también aborda aspectos presupuestarios, indicando que el Ministerio de Economía y Finanzas debe incluir en el Presupuesto General del Estado los recursos necesarios para el pago de estos beneficios de jubilación, asegurando así la viabilidad financiera de los

procesos de retiro voluntario. En resumen, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-136 busca regular y facilitar el proceso de jubilación de los servidores públicos, asegurando el cumplimiento de sus derechos laborales y constitucionales, y estableciendo pautas claras para la administración y financiamiento de estos beneficios.

Otro acuerdo ministerial necesario de abordar es el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-106, emitido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador y firmado por el Ministro Patricio Donoso Chiriboga, tiene por objeto reformar la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal en el sector público. Este acuerdo se fundamenta en diversos preceptos constitucionales y legales, como el artículo 154 de la Constitución de la República que confiere a los ministros la facultad de dictar acuerdos administrativos en el ámbito de sus competencias. Asimismo, se basa en principios de justicia, transparencia y no discriminación, tal como lo establece el artículo 65 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

El acuerdo introduce modificaciones específicas, como la inclusión de disposiciones que regulan la participación de personas con discapacidad severa y quienes cuidan a personas con enfermedades catastróficas en los concursos de méritos y oposición. Estas medidas buscan promover la inclusión laboral mediante acciones afirmativas, garantizando igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos constitucionales y legales de las personas con discapacidad. Además, se establecen criterios claros para la calificación objetiva de los concursos de méritos y oposición, prohibiendo cualquier intervención subjetiva o discrecional por parte de las autoridades nominadoras. Estas disposiciones buscan asegurar la transparencia en los procesos de selección de personal del sector público, fortaleciendo así la meritocracia y el cumplimiento de los principios constitucionales de eficiencia y eficacia en la administración pública.

En conclusión, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-106 representa un avance significativo en la normativa que regula el ingreso y la selección de personal en el sector público ecuatoriano, alineándose con los estándares constitucionales y legales de transparencia, no discriminación y promoción de la inclusión laboral.

Por último, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-012 del Ecuador, emitido por la Ministra del Trabajo, Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, se fundamenta en varios preceptos constitucionales y convencionales para regular la organización sindical en el país. En su considerando inicial, se establece la atribución constitucional de los ministros para dirigir

políticas públicas y emitir normativas administrativas pertinentes. Además, se cita el artículo 326 de la Constitución ecuatoriana, que consagra principios fundamentales del derecho al trabajo, incluyendo la libertad de organización sindical sin necesidad de autorización previa, promoviendo la formación democrática y participativa de sindicatos y asociaciones laborales.

El acuerdo se enmarca también en el Convenio Nro. 87 de la OIT sobre libertad sindical, ratificado por Ecuador en 1967, el cual garantiza el derecho de trabajadores y empleadores a formar y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, bajo el respeto a sus estatutos. Este marco normativo internacional refuerza los principios constitucionales ecuatorianos, asegurando la autonomía y libre elección de representación sindical.

El impacto de este acuerdo es significativo en la regulación laboral ecuatoriana, pues fortalece la libertad sindical como un derecho fundamental y obliga al Estado a garantizar condiciones democráticas y transparentes en la gestión sindical, fomentando la alternabilidad en el liderazgo sindical y promoviendo una participación activa de los trabajadores y empleadores en sus respectivas organizaciones.

4.10. Impactos sociales

Elaborar políticas en beneficio de los servidores públicos tiene diversos impactos sociales significativos. Estas políticas no solo aseguran condiciones laborales justas, sino que también promueven el desarrollo profesional y mejoran la calidad de vida de los empleados del sector público. Las políticas que garantizan beneficios como el acceso al cuidado infantil para hijos menores de cinco años, como se establece en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en Ecuador, permiten a los servidores públicos conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares. Esto reduce el estrés y las preocupaciones relacionadas con el cuidado de los hijos durante las horas de trabajo, mejorando así su bienestar general.

Al proporcionar condiciones laborales adecuadas y beneficios como el pago por retiro voluntario, como se detalla en el Acuerdo Ministerial MDT-2023-136, se incentiva la estabilidad y la satisfacción en el trabajo. Esto puede traducirse en una mayor productividad, ya que los empleados se sienten valorados y motivados a desempeñarse mejor.

Las reformas como las establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-106, que promueven la inclusión de personas con discapacidad y cuidadores en los concursos de méritos y oposición, fomentan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público. Esto no

solo cumple con principios constitucionales y legales de no discriminación, sino que también enriquece la diversidad y el talento dentro del sector público.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-012, que regula la organización sindical en Ecuador, garantiza la libertad sindical y promueve una participación democrática y transparente en las organizaciones sindicales. Esto refuerza la autonomía de los trabajadores y contribuye a un ambiente laboral más justo y participativo.

Las políticas dirigidas a los servidores públicos no solo cumplen con obligaciones legales y constitucionales, sino que también tienen un impacto profundo en la vida cotidiana de los servidores públicos, mejorando su bienestar, productividad y participación en la sociedad. Estas medidas no solo benefician a los individuos directamente implicados, sino que también fortalecen la administración pública y promueven valores de justicia y equidad en la sociedad.

4.11. Impactos en la institución

Desarrollar políticas en beneficio de los servidores públicos tiene un impacto profundo y significativo en las instituciones que ofrecen servicios públicos. Estas políticas no solo afectan directamente a los empleados públicos, sino que también moldean la eficiencia de servicio y de la institución.

En primer lugar, implementar políticas que favorezcan a los servidores públicos, como la mejora de condiciones laborales y la provisión de beneficios adicionales, juega un papel crucial en la creación de un clima organizacional positivo. Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados por su empleador, tienden a mostrar mayor compromiso con sus responsabilidades y a trabajar con una actitud más proactiva. Esto no solo fortalece el sentido de pertenencia a la institución, sino que también reduce la rotación de personal y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.

Además, estas políticas tienen un impacto directo en la productividad y la eficiencia operativa de la institución pública o del Estado. Los empleados motivados y satisfechos tienden a ser más productivos en sus funciones. Esto se traduce en una mejor ejecución de tareas y proyectos, así como en una mayor capacidad para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos.

Otro aspecto relevante es la reducción de conflictos laborales. Las políticas que promueven la equidad y la transparencia en áreas como la selección de personal y las oportunidades de desarrollo profesional ayudan a prevenir disputas internas relacionadas con la discriminación o el favoritismo. Esto contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y centrado en el cumplimiento de las metas institucionales sin distracciones ni tensiones innecesarias.

Es fundamental destacar que estas políticas deben estar alineadas con las obligaciones legales y constitucionales del país. Garantizar el respeto por los derechos laborales y constitucionales de los empleados no solo fortalece la legitimidad de la institución pública o del Estado ante la sociedad, sino que también asegura que todas las acciones y decisiones se lleven a cabo dentro de un marco legal robusto y respetuoso.

Además de los beneficios internos, implementar políticas que favorezcan a los servidores públicos también puede optimizar el uso de recursos humanos y financieros. Por ejemplo, políticas bien gestionadas de retiro voluntario pueden permitir una planificación estratégica de la renovación de la plantilla, reduciendo costos a largo plazo y maximizando la eficiencia operativa.

Así como también el proporcionar servicios de cuidado infantil para los hijos de sus trabajadores menores de cinco años trae impacto que benefician a la institución, ya que, al implementar este acuerdo, la institución pública mejora el bienestar general de sus empleados. Proporcionar beneficios como el cuidado infantil ayuda a los trabajadores a equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, reduciendo el estrés y mejorando el ambiente laboral. En términos de eficiencia operativa y productividad, el acuerdo facilita que los empleados se enfoquen mejor en sus responsabilidades laborales al eliminar las preocupaciones sobre el cuidado de sus hijos menores de cinco años. Esto puede conducir a una mejora en la eficiencia y efectividad en la entrega de servicios públicos, asegurando que la institución cumpla con su misión de manera más efectiva.

Además, el acuerdo contribuye a la reducción de la rotación de personal. Al ofrecer este tipo de beneficios, la institución pública puede retener talento clave por más tiempo. La estabilidad en la fuerza laboral es fundamental para mantener la continuidad en la prestación de servicios públicos y para evitar los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados. Desde una perspectiva legal y constitucional, el acuerdo garantiza el

cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Esto fortalece la legitimidad de la institución y asegura que opere dentro de los marcos legales y normativos vigentes, manteniendo su reputación y credibilidad frente a la ciudadanía y otras entidades reguladoras.

5. Metodología

5.1. Ejecución de Objetivos:

Dentro de la presente investigación se planteó como objetivo general Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía, para ejecutar este objetivo general, se llevó a cabo un análisis integral que abarcó diversos factores determinantes en la implementación del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, el cual establece directrices para el cuidado de hijos menores de cinco años de servidores públicos en el cantón Mejía. El enfoque adoptado incluyó un estudio detallado de factores legales, económicos, institucionales y sociales que influyen en la ejecución efectiva de esta normativa.

Se utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas para recolectar datos valiosos. A través de encuestas y entrevistas estructuradas con servidores públicos, se obtuvo información directa sobre sus experiencias, percepciones y los desafíos enfrentados en la implementación del acuerdo. Este proceso de recolección de datos permitió una comprensión profunda de las realidades y necesidades de los beneficiarios directos del acuerdo.

El análisis identificó varios obstáculos significativos para el cumplimiento efectivo del acuerdo. Entre los factores más críticos se destacó la falta de recursos económicos. Muchas instituciones públicas carecen de presupuesto adecuado para establecer y mantener servicios de guardería o para contratar personal capacitado. Esto se ve agravado por la falta de fondos asignados específicamente para la implementación de estas políticas, lo que limita la capacidad de las instituciones para ofrecer soluciones adecuadas y sostenibles.

Otro factor relevante identificado fue la deficiencia en la comunicación y difusión de la normativa. Se observó que una parte considerable de los servidores públicos no estaba completamente informada sobre los derechos y beneficios establecidos por el acuerdo. Esto indica una necesidad urgente de mejorar los canales de comunicación y asegurar una difusión efectiva de la información relevante, para que todos los interesados conozcan sus derechos y las opciones disponibles para el cuidado de sus hijos.

Asimismo, se encontró una carencia en la supervisión y control por parte de las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo. Esta falta de supervisión efectiva ha permitido que algunas instituciones no cumplan plenamente con las disposiciones del acuerdo,

ya sea por desconocimiento, falta de interés o la percepción de que no habrá consecuencias significativas por el incumplimiento. La ausencia de un sistema robusto de monitoreo y evaluación impide la identificación de problemas y la aplicación de medidas correctivas oportunas.

Por otro lado, como primer objetivo específico se planteó realizar un estudio jurídico doctrinario del derecho al cuidado de los hijos menores de 5 años de edad en el servicio público, para cumplir este objetivo, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la legislación nacional e internacional que regula el derecho al cuidado de los hijos menores de cinco años, con un enfoque particular en el ámbito del servicio público. La investigación abarcó la identificación y análisis de una amplia gama de documentos jurídicos y doctrinarios, que incluyen tratados internacionales, legislación nacional y normas sectoriales específicas.

En el ámbito internacional, se examinó la Convención sobre los Derechos del Niño, un tratado fundamental que subraya la importancia del bienestar infantil y la responsabilidad de los Estados de garantizar la protección y cuidado adecuado de los niños. Este documento establece, entre otros derechos, el derecho de los niños a la atención y cuidados necesarios para su desarrollo integral, lo cual implica un compromiso por parte de los Estados miembros para implementar políticas y servicios que faciliten estos cuidados, especialmente para los niños más vulnerables.

A nivel nacional, se revisó la Constitución de la República del Ecuador, que consagra derechos fundamentales para los niños, incluyendo el derecho a recibir cuidado y protección. Asimismo, se analizó el Código de la Niñez y Adolescencia y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, los cuales establecen un marco jurídico para garantizar el derecho al cuidado con especial atención a niñas, niños y adolescentes. Esta ley resalta la importancia del cuidado como un derecho humano, y obliga al Estado y a las instituciones públicas a adoptar medidas necesarias para facilitar el acceso a servicios de cuidado.

El estudio también se enfocó en el Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, que es una normativa específica dirigida a regular el derecho al cuidado de los hijos de servidores públicos menores de cinco años. Este acuerdo ministerial detalla las obligaciones de las instituciones públicas para proporcionar servicios de guardería o alternativas adecuadas para el cuidado infantil. Se identificaron los fundamentos jurídicos y doctrinarios que respaldan la implementación de este acuerdo, destacando que su propósito es armonizar las

responsabilidades laborales con los derechos familiares de los servidores públicos, asegurando así el bienestar de sus hijos.

Durante el análisis, se enfatizó la obligación legal de las instituciones públicas de proporcionar servicios de guardería o alternativas viables para el cuidado de los hijos de sus empleados. Se resaltó que estas obligaciones no son opcionales, sino que forman parte de un marco de derechos fundamentales que deben ser respetados y garantizados por el Estado y sus instituciones.

Así mismo, como segundo objetivo específico se planteó determinar las acciones ejecutadas por el Ministerio de Trabajo para cumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, para este objetivo, la investigación se fundamentó exclusivamente en encuestas y entrevistas realizadas con servidores públicos de las instituciones del cantón Mejía. Se diseñaron cuestionarios que fueron distribuidos entre los servidores públicos para recopilar información sobre su percepción y conocimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085, así como las acciones visibles del Ministerio de Trabajo en sus respectivas instituciones.

Las encuestas revelaron que muchos servidores públicos tenían un conocimiento limitado o nulo sobre el Acuerdo Ministerial MDT-2023-085. Este desconocimiento se atribuyó a una deficiente difusión de la normativa por parte de sus instituciones y a una falta de comunicación efectiva desde el Ministerio de Trabajo. Además, los encuestados expresaron que, aunque algunos recibieron información básica sobre el acuerdo, no hubo un seguimiento adecuado para asegurar su comprensión y correcta aplicación.

Las entrevistas con servidores públicos proporcionaron una perspectiva más detallada sobre las experiencias individuales respecto a la implementación del acuerdo. Muchos entrevistados mencionaron que las acciones visibles del Ministerio de Trabajo, como talleres o capacitaciones sobre el tema, fueron inexistentes en sus instituciones.

A partir de los datos recopilados a través de encuestas y entrevistas, se concluyó que las acciones ejecutadas por el Ministerio de Trabajo para promover el cumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 no han sido percibidas de manera efectiva por los servidores públicos. Existe una notable falta de difusión y claridad en la comunicación, lo cual ha llevado a una implementación irregular del acuerdo en las distintas instituciones del cantón Mejía. Los servidores públicos, en general, desconocen sus derechos y las obligaciones de sus instituciones

respecto al cuidado de los hijos menores de cinco años, lo que indica una necesidad urgente de mejorar las estrategias de difusión y comunicación por parte del Ministerio de Trabajo.

Por último, como tercer objetivo específico se planteó identificar el principio del interés superior del niño en las relaciones parentales durante los cinco primeros años de vida, para cumplir este objetivo, se realizó un análisis detallado del principio del interés superior del niño, fundamental en la normativa ecuatoriana y en los marcos internacionales, con un enfoque particular en su aplicación en las relaciones parentales y el cuidado infantil durante los primeros cinco años de vida.

El principio del interés superior del niño, tal como se establece en el artículo 11 del Código de la Niñez y Adolescencia de Ecuador, señala que “este principio busca satisfacer el ejercicio efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento” (Código de la Niñez y Adolescencia, 2002). Este principio no solo establece una guía clara para todas las decisiones que afectan a los menores, sino que también subraya la importancia de priorizar el bienestar y desarrollo integral del niño en todas las políticas y prácticas institucionales.

Para un análisis exhaustivo, se revisaron diversos marcos legales y doctrinas relevantes que subrayan cómo el interés superior del niño debe orientar las políticas públicas y las decisiones relacionadas con su cuidado. Se analizó la legislación nacional, incluyendo la Constitución y el Código de la Niñez y Adolescencia, que refuerza la protección de los derechos de los menores a través de un conjunto de derechos específicos.

5.2. Métodos

En el proceso de investigación socio-jurídico se procedió a describir los métodos utilizados en el presente Trabajo de Integración Curricular de la siguiente manera:

5.2.1. Método empírico:

Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Son los procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto a través de sus propiedades asequibles. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido (Villabella,

2020, p. 172). Este método permitirá realizar la observación y correspondiente análisis de la información que será suministrada por los servidores públicos de las diferentes instituciones del Estado.

5.2.2. Método Inductivo:

Este método permite pasar de observaciones específicas a generalizaciones. A diferencia del método deductivo, este se enfoca en aspectos de carácter específico para alcanzar razonamientos universales que se aplicarán en el presente trabajo investigativo con el objetivo de determinar y analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía.

5.2.3. Método Analítico:

Este método consiste en separar las partes de un todo con el propósito de conocer los principios o elementos del objeto que se investiga para examinar con detalle el problema, es decir descompone el problema en partes manejables para su análisis detallado; dentro de la investigación fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el marco teórico, también será aplicado al analizar e interpretar los resultados de las encuestas aplicadas, por medio del presente se hará el análisis individual de todos los beneficios que tiene el servidor público por parte del Estado.

5.2.4. Método Descriptivo:

Este método se basa en realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas que aquejan a la sociedad. Este método fue utilizado al momento de señalar los determinantes de las acciones ejecutadas por el Ministerio de Trabajo para cumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 y como la falta de su ejecución afecta principio del interés superior del niño en las relaciones parentales durante los cinco primeros años de vida.

5.2.5. Método exegético:

El método Exegético vincula el estudio de las normas jurídicas examinando el principio etimológico de la plenitud de la norma, figura u objeto de estudio y encontrar el significado que le dio el legislador. A través de este término se analizará las normas jurídicas utilizadas para la fundamentación legal de la presente investigación.

5.2.6. Método Mayéutica:

Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la

obtención de información, mediante la elaboración de un banco de preguntas que serán aplicadas en las encuestas para la obtención de información necesaria para la investigación.

5.2.7. Método Estadístico:

El método estadístico consiste en determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de la técnica de encuesta. Este método permitirá realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica al desarrollar los resultados de la investigación. Este método permitirá realizar el análisis y presentación de los problemas que se presentan al momento de cumplir con lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, con lo cual se mostrarán las conclusiones que se llega, para de esta manera plantear la solución al problema, con base en los resultados que se obtenga de las encuestas y, entrevistas.

5.3. Enfoque

El enfoque de la investigación es de enfoque: Mixto: El enfoque mixto según es Tashakkori y Teddlie (2003) como se citó en Barrantes (2014) “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (p.100). En la presente investigación este enfoque, se integrará los métodos cuantitativo y cualitativo con la finalidad de obtener datos relevantes del cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.

5.4. Tipo de Investigación

La investigación corresponde al tipo: Descriptivo, la investigación descriptiva es un tipo de investigación que se centra en describir de manera detallada y precisa las características, propiedades o comportamientos de un fenómeno o situación, es decir, busca proporcionar una imagen clara y objetiva de un fenómeno específico. La presente investigación describirá a partir de la información recabada, las situaciones que se están desarrollando en la aplicación de la normativa del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía. Normativa que tiene por objeto regular el otorgamiento del beneficio de guardería a favor de los servidores públicos y establecer el monto al que deberán sujetarse las instituciones del Estado para el caso de que se pague en dinero.

5.5. Diseño de la Investigación

La investigación es Transversal. Este tipo de diseño, se observa y mide a los participantes, muestras o unidades de análisis en un momento específico, con el objetivo de obtener una instantánea de las características o variables de interés en ese momento.

5.6. Población

La población hace referencia al estudio de un grupo específico de casos que cumple con ciertos criterios y se utiliza previamente para seleccionar la muestra. No se limita solo a las personas, sino que también puede incluir animales, objetos, organizaciones, instituciones. Para estos casos, se puede utilizar el término "universo de estudio" (Arias-Gómez et al., 2016), por lo que la presente investigación tiene como población el cantón Mejía el cual pertenece a la provincia de Pichincha.

5.7. Muestra

El criterio de selección se basó en la determinación de las y los servidores públicos que son los beneficiarios de este Acuerdo Ministerial.

5.8. Técnicas:

Las técnicas de investigación son métodos específicos y procedimientos utilizados para recopilar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o resolver problemas. Las que se utiliza en la investigación serán las siguientes:

5.8.1. Técnicas de acopio teórico documental

Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

5.8.2. Técnicas de acopio empírico

También conocidas como técnicas de campo.

5.8.3. Observación documental

Estudio de documentos que aportarán a la investigación

5.8.4. Encuesta

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planeada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

5.8.5. Entrevista

Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a 3 personas especialistas conocedoras de la problemática.

5.9. Herramientas

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

5.10. Materiales

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

6. Resultados

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

6.1. Resultados de Encuestas

En la presente técnica de la encuesta se la procedió a aplicar a servidores públicos del Cantón Mejía; con una muestra de 30 encuestados, con un banco de diez preguntas, obteniendo los siguientes resultados.

Primera pregunta: 1. ¿Conoce usted la existencia de la norma que regula el beneficio de guardería para el cuidado diario infantil a favor de las hijas y los hijos de las y los servidores públicos, o niñas y niños que se encuentren bajo cuidado o patria potestad de las y los servidores públicos, hasta el día que cumplan los 5 años de edad?

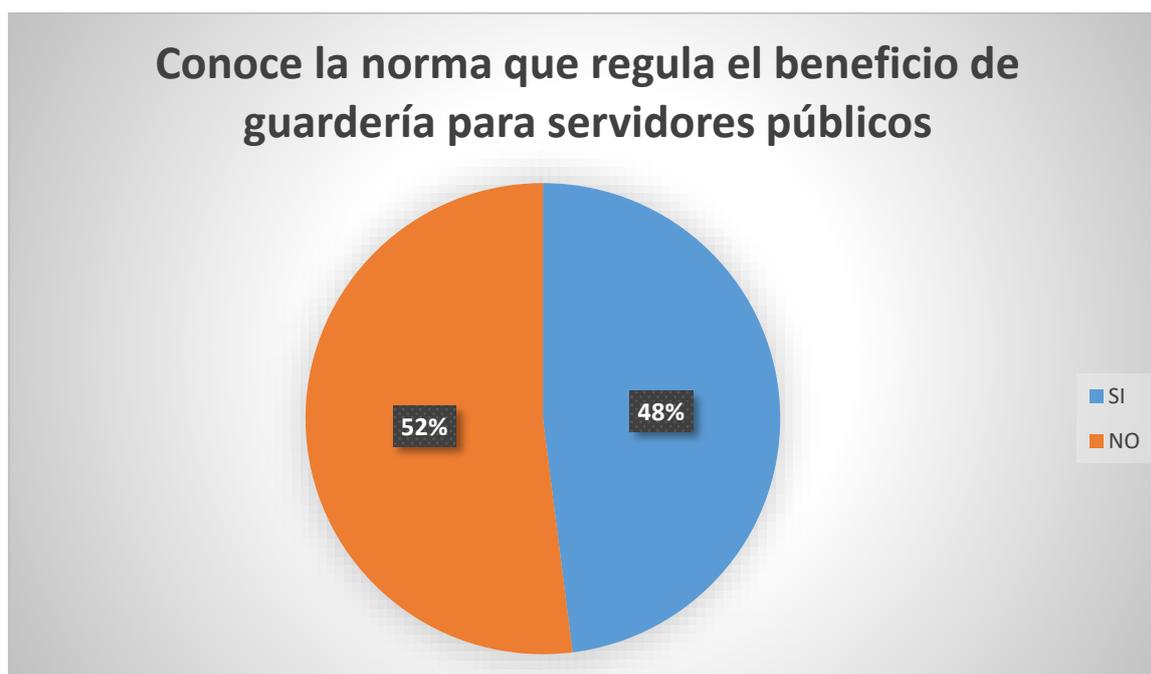
Tabla 1. Cuadro Estadístico - Pregunta N 1

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	14	48%
NO	16	52%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 1. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 1



Interpretación: En esta pregunta, se observa que 16 personas que corresponden al 52% de los servidores públicos encuestados no están al tanto de la norma que regula el beneficio de guardería para el cuidado diario infantil. Esto refleja una falta de conocimiento generalizado sobre los derechos y beneficios disponibles para los servidores públicos y sus familias. Por otro lado, el 48% de los encuestados que representan a 14 personas, sí conoce esta norma, lo que indica que casi la mitad de la muestra tiene acceso a la información necesaria sobre este beneficio. La diversidad en las respuestas muestra una clara división entre aquellos que están informados y aquellos que no lo están, lo cual puede tener implicaciones significativas en la implementación y aprovechamiento de dicho beneficio. Este desconocimiento mayoritario sugiere que la normativa no ha sido suficientemente difundida o que no ha llegado de manera efectiva a todos los servidores públicos.

Análisis: La falta de conocimiento sobre la norma que regula el beneficio de guardería entre más de la mitad de los servidores públicos encuestados subraya la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación y difusión de información dentro de las instituciones públicas. La existencia de una proporción considerable de servidores públicos que desconocen sus derechos y beneficios sugiere fallas en los mecanismos de transmisión de información y posibles barreras estructurales que impiden el acceso adecuado a esta información. Para abordar este problema, es esencial implementar campañas informativas más efectivas y accesibles, así como ofrecer capacitaciones específicas sobre los derechos y beneficios laborales. Además, se

podría considerar el uso de plataformas digitales y canales de comunicación internos para asegurar que la información llegue a todos los servidores públicos de manera oportuna y comprensible. Estas medidas no solo contribuirían a un mayor conocimiento y aprovechamiento del beneficio de guardería, sino que también podrían mejorar la satisfacción laboral y el bienestar general de los servidores públicos y sus familias, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y favorable.

Segunda pregunta: ¿Considera que el Ministerio del Trabajo efectúa el control de la observancia del presente Acuerdo Ministerial donde se norma este beneficio de guardería?

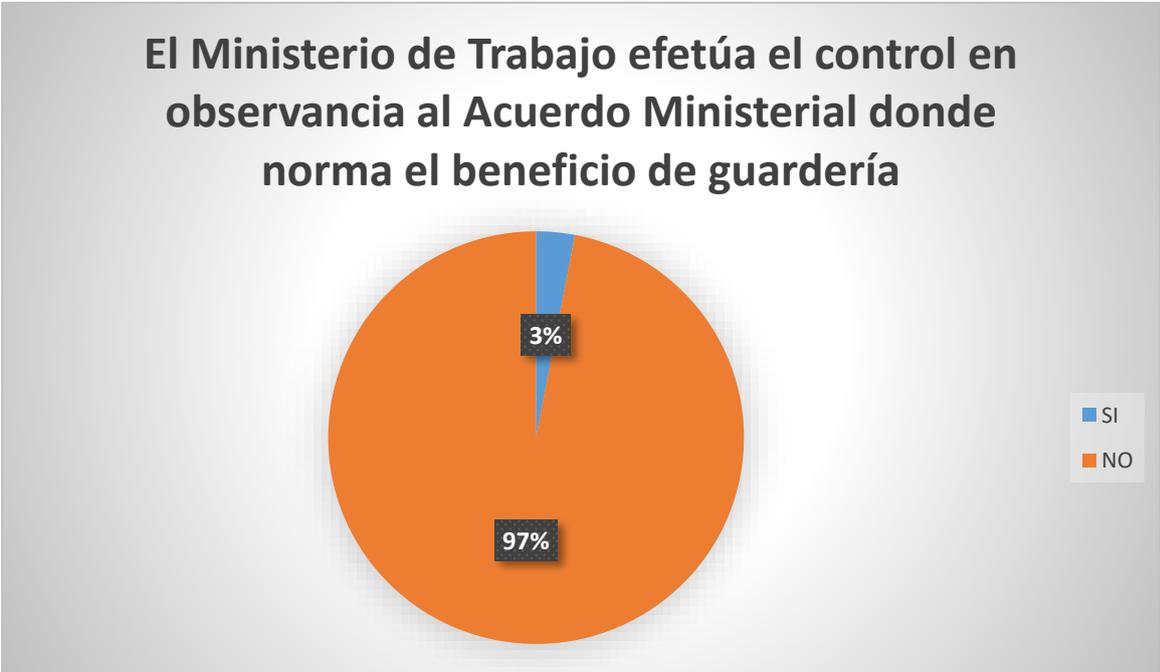
Tabla 2. Cuadro Estadístico - Pregunta N 2

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	1	3%
NO	29	97%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 2. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 2



Interpretación: En esta pregunta, 29 personas que corresponden al 97% de los encuestados considera que el Ministerio del Trabajo no efectúa el control de la observancia del

presente Acuerdo Ministerial que norma el beneficio de guardería. Solo un 3% de los encuestados cree que sí se realiza este control. Esta disparidad, sugiere que la mayoría tiene una percepción generalizada de falta de supervisión y cumplimiento por parte del Ministerio del Trabajo en relación con este beneficio.

Análisis: El análisis de estos datos sugiere una clara desconfianza en la eficacia del Ministerio del Trabajo para supervisar y hacer cumplir el acuerdo ministerial que regula el beneficio de guardería. La percepción casi unánime de falta de control puede deberse a varias razones, como la falta de comunicación sobre las acciones de control realizadas por el Ministerio, experiencias negativas personales o de terceros, o la ausencia de sanciones visibles y efectivas para aquellos que incumplen la normativa. Esta situación subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y control del Ministerio del Trabajo tal como manda la normativa. Es crucial implementar sistemas de monitoreo más transparentes y efectivos, así como garantizar que las acciones de control y las sanciones correspondientes sean bien comunicadas y visibles para todos los servidores públicos. Además, el Ministerio del Trabajo debería considerar la creación de canales de denuncia y seguimiento accesibles y confidenciales, que permitan a los servidores públicos reportar incumplimientos sin temor a represalias. Esto no solo mejoraría la percepción de control y cumplimiento, sino que también contribuiría a una mayor confianza en las instituciones y en la eficacia de las normativas laborales.

Tercera pregunta: ¿Conoce usted si en su institución se está brindando este beneficio de guardería establecido en la normativa o a su vez se designa el valor mensual que recibirá un servidor en caso de no existir el beneficio de guardería?

Tabla 3. Cuadro Estadístico - Pregunta N 3

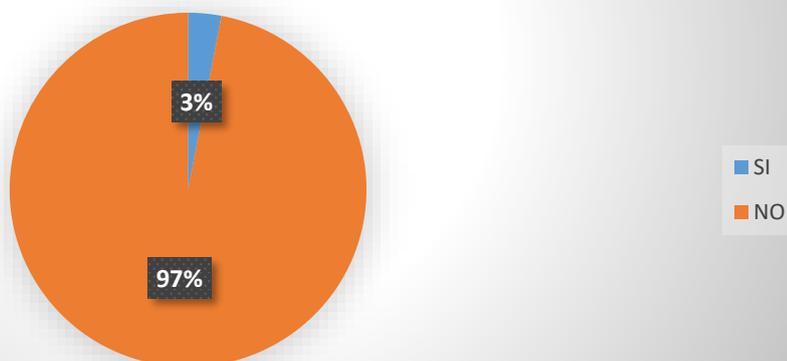
INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	1	3%
NO	29	97%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 3. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 3

En su institución se brinda el beneficio de guardería establecido en la normativa o se designa valor mensual en caso de no existir guardería



Interpretación: En esta pregunta, 29 personas que corresponden al 97% de los encuestados desconoce si en su institución se está brindando el beneficio de guardería establecido en la normativa, o si se designa el valor mensual correspondiente en caso de no existir dicho beneficio. Solo un 3% que corresponde a 1 persona de los encuestados tiene conocimiento de la implementación de este beneficio en su institución. Este resultado revela una falta de información generalizada sobre la existencia y aplicación de este beneficio dentro de las instituciones del Cantón Mejía.

Análisis: El análisis de estos datos pone de manifiesto un problema significativo de comunicación y difusión de información dentro de las instituciones públicas del Cantón Mejía. La mayoría de servidores públicos que no están al tanto de la disponibilidad o sustitución del beneficio de guardería indica que las políticas y normativas establecidas no están siendo adecuadamente comunicadas a los empleados. Este desconocimiento puede tener varias causas, como la falta de canales de comunicación efectivos, insuficientes campañas informativas, o una implementación deficiente de la normativa. La consecuencia de esta falta de información es que muchos servidores públicos pueden no estar aprovechando un beneficio al que tienen derecho, lo que puede afectar negativamente su bienestar y el de sus familias. Para abordar esta problemática, es crucial que las instituciones públicas del Cantón Mejía implementen estrategias de comunicación efectivas. Esto podría incluir la realización de talleres informativos, la distribución de material explicativo, y el uso de plataformas digitales y redes internas para asegurar que todos los servidores públicos estén al tanto de sus derechos y

beneficios. Además, es importante establecer mecanismos de retroalimentación que permitan a los empleados expresar sus dudas y recibir respuestas claras y oportunas.

Cuarta pregunta: ¿Considera usted la necesidad de implementar talleres con la finalidad de poner en conocimiento cuando se expidan este tipo de normas que benefician a los servidores públicos?

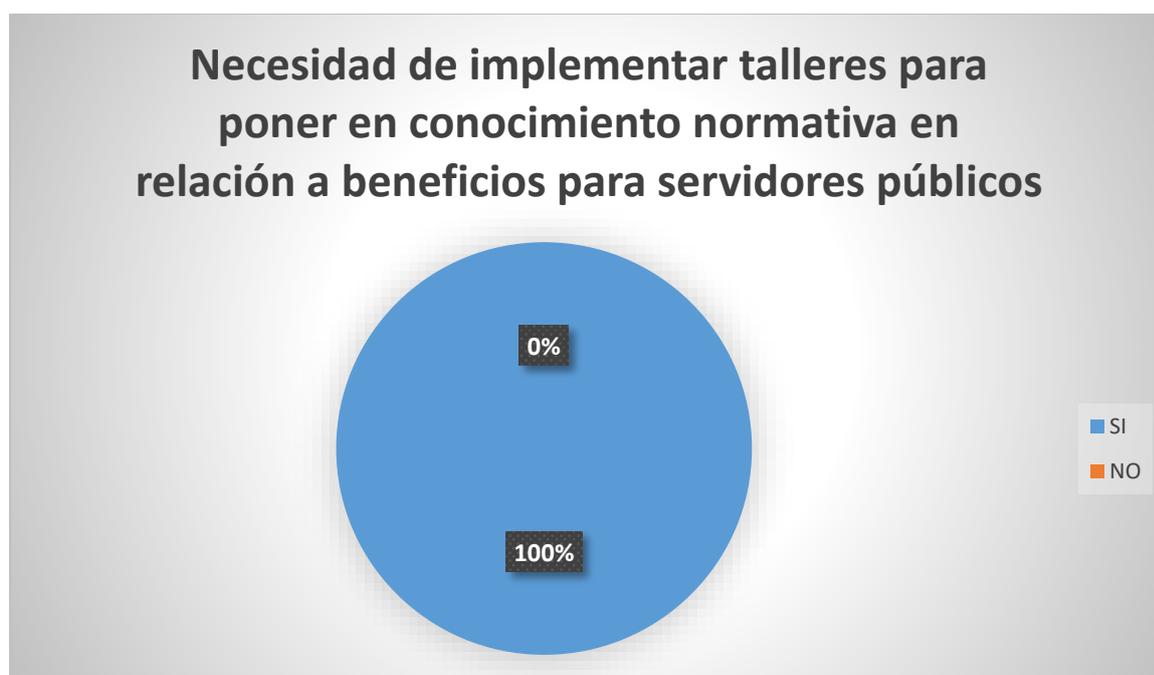
Tabla 4. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 4

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 4. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 4



Interpretación: En esta pregunta, el 100% de los encuestados que corresponden a 30 personas, están de acuerdo en la necesidad de implementar talleres para informar sobre la expedición de normas que benefician a los servidores públicos. Este consenso unánime refleja una fuerte demanda por parte de los servidores públicos de contar con más recursos educativos y espacios de aprendizaje que les permitan estar al tanto de las normativas y beneficios disponibles para los servidores públicos.

Análisis: El análisis de estos datos indica que hay una percepción generalizada entre los servidores públicos de que la implementación de talleres informativos es esencial para

mejorar el conocimiento y la comprensión de las normativas que los benefician. La unanimidad en las respuestas destaca la importancia de abordar esta necesidad de manera prioritaria. La implementación de talleres podría tener múltiples beneficios, incluyendo una mejor comunicación y comprensión de las normativas, un aumento en la satisfacción laboral, y un mayor aprovechamiento de los beneficios disponibles. Además, estos talleres podrían servir como plataformas para resolver dudas, compartir experiencias, y fortalecer la cohesión y el sentido de comunidad entre los servidores públicos.

Quinta pregunta: ¿Cree usted que es necesario que se facilite información y asesoramiento acerca de este beneficio de guardería?

Tabla 5. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 5

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 5. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 5



Interpretación: En esta pregunta, el 100% de los encuestados que corresponden a 30 personas, consideran que es necesario facilitar información y asesoramiento acerca del beneficio de guardería. Esta unanimidad demuestra un reconocimiento claro y contundente de

la importancia de recibir información adecuada y asesoramiento sobre los beneficios a los que tienen derecho los servidores públicos, en especial los que deben cumplir con su responsabilidad parental.

Análisis: El análisis de estos datos refleja una fuerte necesidad entre los servidores públicos del Cantón Mejía de contar con recursos informativos y de asesoramiento respecto al beneficio de guardería. La respuesta unánime subraya la carencia actual de dichos recursos y la urgencia de implementar medidas para abordar esta necesidad. Esta falta de información y asesoramiento puede estar generando incertidumbre y desinformación entre los servidores públicos, lo que a su vez afecta negativamente su capacidad para acceder y aprovechar plenamente los beneficios a los que tienen derecho. La implementación de estrategias efectivas para proporcionar información y asesoramiento sobre el beneficio de guardería es crucial. Esto incluye la creación y distribución de material informativo que explique detalladamente el beneficio, los requisitos para acceder a él, y los procedimientos a seguir. Además, ofrecer sesiones de asesoramiento individual o grupal permitiría a los servidores públicos recibir información específica y resolver sus dudas con la ayuda de expertos. El uso de plataformas digitales y redes internas también puede ser una herramienta poderosa para difundir información, responder preguntas frecuentes, y proporcionar recursos accesibles en cualquier momento. La realización de campañas informativas periódicas a través de diversos canales, como correos electrónicos, boletines internos y reuniones informativas, es igualmente importante. Estas campañas ayudarían a mantener a todos los empleados actualizados sobre sus derechos y beneficios, reduciendo la confusión y mejorando la confianza en las políticas laborales. Proveer información y asesoramiento sobre el beneficio de guardería no solo asegurará que los servidores públicos estén bien informados y sepan cómo aprovechar sus beneficios, sino que también puede mejorar significativamente su bienestar y el de sus familias, aumentar la satisfacción laboral, y fortalecer el sentido de apoyo institucional.

Sexta pregunta: ¿Considera un avance normativo, el hecho de que en esta normativa los beneficiarios son los servidores públicos sin distinción de género?

Tabla 6. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 6

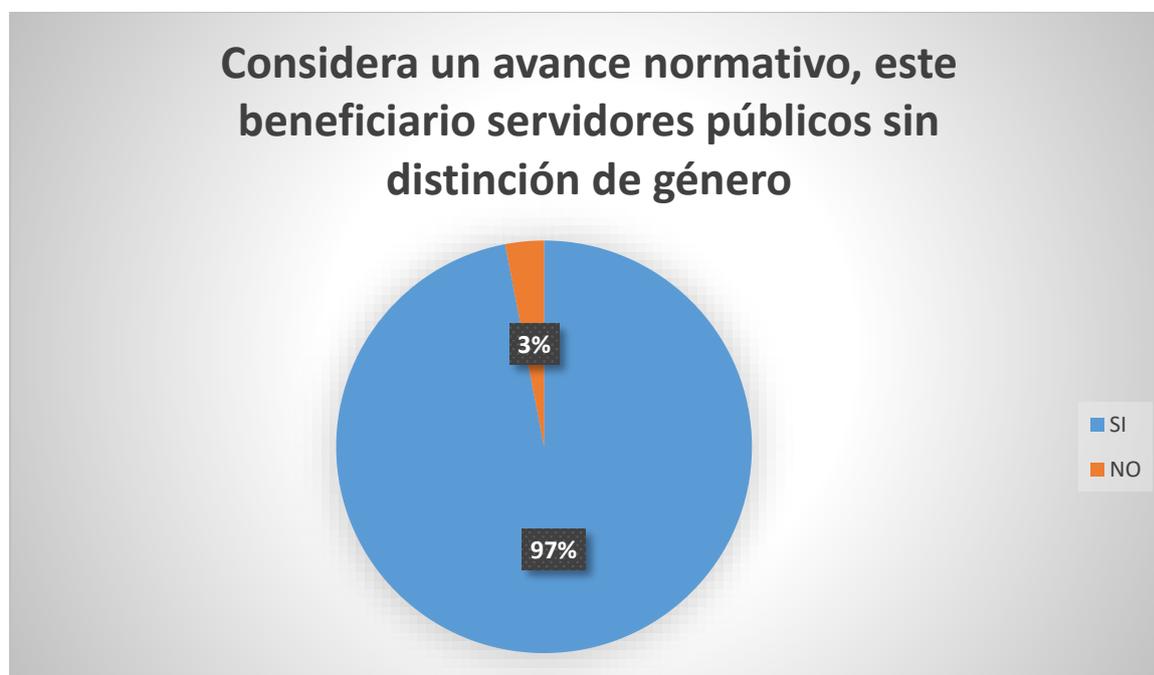
INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%

TOTAL	30	100%
-------	----	------

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 6. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 6



Interpretación: En esta pregunta, 29 personas que corresponden al 97% de los encuestados consideran que la normativa, al incluir a los servidores públicos como beneficiarios sin distinción de género, representa un avance normativo significativo. Solo el 3% de los encuestados no está de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, la mayoría destaca un reconocimiento generalizado de la importancia de la igualdad de género en la legislación laboral.

Análisis: El análisis de estos datos sugiere que la gran mayoría de los servidores públicos del Cantón Mejía valora positivamente la inclusión de beneficiarios sin distinción de género en la normativa. Este resultado refleja un consenso sobre la necesidad de promover la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral. La percepción de este avance normativo como positivo indica que los servidores públicos reconocen la importancia de eliminar las barreras de género y asegurar que todos los empleados tengan acceso igualitario a los beneficios establecidos por la ley. La inclusión de una perspectiva de género en la normativa no solo promueve la igualdad, sino que también puede tener múltiples beneficios prácticos. Al garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a los mismos derechos y beneficios, se fomenta un entorno laboral más justo e inclusivo, lo que puede aumentar la satisfacción y el

compromiso de todos los empleados. Además, esta equidad puede contribuir a la ruptura de estereotipos de género y a la promoción de una cultura laboral más diversa y equitativa.

Séptima pregunta: ¿Considera que uno de los factores que impiden que se cumpla con el acuerdo es por falta de asignación de recursos económicos?

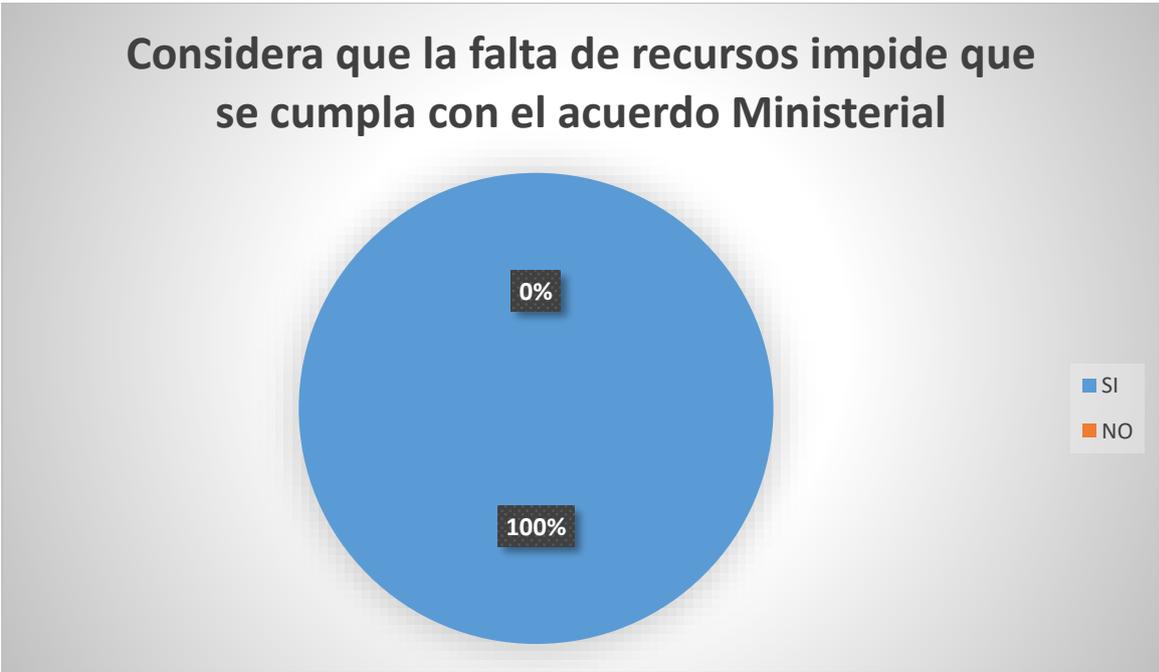
Tabla 7. Cuadro Estadístico - Pregunta N ° 7

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 7. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 7



Interpretación: En esta pregunta, 30 personas que corresponden al 100% de los encuestados consideran que la falta de asignación de recursos económicos es uno de los factores que impiden el cumplimiento de los Acuerdo Ministeriales, expedidos por el Ministerio de Trabajo. Esta unanimidad destaca una percepción clara y compartida entre los servidores públicos sobre la relación directa entre la disponibilidad de recursos económicos y la implementación efectiva de la normativa.

Análisis: El análisis de estos datos revela que todos los servidores públicos del Cantón Mejía están de acuerdo en que la falta de asignación de recursos económicos es un obstáculo

significativo para el cumplimiento del acuerdo ministerial que regula el beneficio de guardería. Esta percepción unánime indica que, independientemente de otros posibles factores, la insuficiencia de recursos financieros es vista como el principal impedimento para la correcta implementación y ejecución de la normativa. La falta de recursos económicos puede tener diversas consecuencias negativas. En primer lugar, puede impedir la creación y mantenimiento de guarderías adecuadas que cumplan con los estándares necesarios para proporcionar un cuidado de calidad a los hijos de los servidores públicos. En segundo lugar, la falta de fondos puede dificultar la implementación de políticas alternativas, como la asignación de un valor mensual para aquellos que no tienen acceso directo a una guardería, lo que puede dejar a muchas familias sin el apoyo necesario. Además, la insuficiencia de recursos puede afectar la capacidad de las instituciones para promover y comunicar adecuadamente los beneficios de la normativa, lo que contribuye al desconocimiento y a la subutilización de los mismos. También puede limitar la capacidad de las instituciones para realizar talleres informativos y proporcionar el asesoramiento necesario a los servidores públicos, tal como se destacó en preguntas anteriores. Para abordar este problema, es crucial que el Estado, las instituciones públicas y los responsables de la formulación de políticas reconozcan la importancia de asignar los recursos económicos adecuados para la implementación efectiva de la normativa. Esto podría incluir un análisis detallado de los recursos necesarios, la identificación de fuentes de financiamiento adicionales y la priorización del presupuesto para garantizar que los fondos se destinen a este propósito esencial. Además, la transparencia en el uso de los recursos y la rendición de cuentas pueden ayudar a asegurar que los fondos se utilicen de manera eficiente y efectiva.

Octava pregunta: ¿Considera que es importante el control por parte de las autoridades para que se dé el cumplimiento a la normativa?

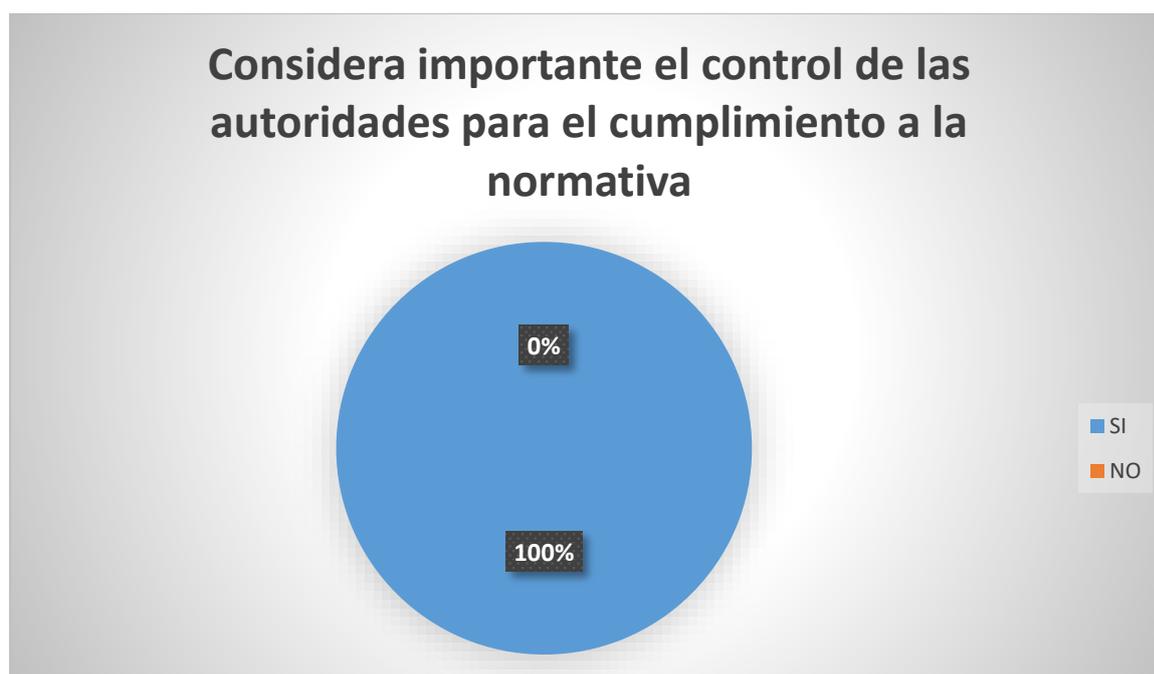
Tabla 8. Cuadro Estadístico - Pregunta N 8

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 8. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 8



Interpretación: En esta pregunta, 30 personas que corresponden al 100% de los encuestados, consideran que es importante el control por parte de las autoridades para asegurar el cumplimiento de la normativa. Esta mayoría refleja una clara percepción entre los servidores públicos sobre la necesidad de supervisión y fiscalización efectiva para garantizar que las normativas sean implementadas y respetadas adecuadamente.

Análisis: Estos datos destacan la importancia de un debido control y supervisión por parte de las autoridades para asegurar el cumplimiento de la normativa que regula el beneficio de guardería. La unanimidad en las respuestas indica que los servidores públicos reconocen que, sin una supervisión adecuada, es poco probable que la normativa se aplique de manera efectiva y consistente. La falta de control y supervisión puede llevar a varios problemas, incluyendo el incumplimiento de la normativa por parte de las instituciones públicas, la desinformación entre los servidores públicos sobre sus derechos y beneficios, y la falta de responsabilidad en la asignación y uso de recursos destinados a la implementación de la normativa. Además, sin un control adecuado, es posible que las políticas diseñadas para proteger y beneficiar a los servidores públicos no alcancen su pleno potencial, dejando a muchas personas sin el apoyo necesario. Para garantizar un control efectivo, las autoridades deben implementar mecanismos de supervisión robustos y transparentes. Esto puede incluir auditorías regulares, inspecciones y evaluaciones del cumplimiento de la normativa por parte de las instituciones públicas. Además, es importante establecer canales de comunicación claros y

accesibles para que los servidores públicos puedan reportar cualquier incumplimiento o irregularidad. La capacitación y formación de los responsables del control y supervisión también es esencial. Estos funcionarios deben estar bien informados sobre los detalles de la normativa y capacitados para identificar y abordar cualquier problema de cumplimiento. La implementación de sanciones claras y justas para los casos de incumplimiento puede servir como un disuasivo efectivo y fomentar una mayor adherencia a la normativa. Asimismo, la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso de supervisión son fundamentales para generar confianza entre los servidores públicos y asegurar que las autoridades actúen de manera imparcial y efectiva.

Novena pregunta: ¿Considera que el Ecuador mediante el Ministerio de Trabajo garantiza una eficaz aplicación de los acuerdos a partir de su expedición?

Tabla 9. Cuadro Estadístico - Pregunta N 9

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	1	3%
NO	29	97%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 9. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 9



Interpretación: En esta pregunta, 29 personas que corresponden al 97% de los encuestados no consideran que el Ministerio de Trabajo en Ecuador garantice una eficaz aplicación de los Acuerdos Ministeriales a partir de su expedición. Solo el 3% que representa 1 persona de los encuestados, cree que el Ministerio asegura una aplicación eficaz de los acuerdos. La mayoría refleja una percepción generalizada de que existe una deficiencia en la implementación efectiva de los acuerdos ministeriales.

Análisis: en la presente pregunta, las respuestas de los encuestados, revela una percepción predominante entre los servidores públicos de que el Ministerio de Trabajo en Ecuador no está cumpliendo adecuadamente su papel en la garantía de una eficaz aplicación de los acuerdos una vez que estos han sido expedidos. Esta percepción de ineficacia puede ser indicativa de varios problemas en el proceso de implementación y supervisión de los acuerdos. Entre los posibles factores que contribuyen a esta percepción están la falta de recursos suficientes para la supervisión efectiva, la ausencia de mecanismos claros para asegurar el cumplimiento, y la insuficiencia en la comunicación y capacitación sobre los acuerdos. La falta de aplicación efectiva de los acuerdos puede resultar en la no implementación de políticas importantes, como el beneficio de guardería, y en la desprotección de los derechos de los servidores públicos. Para abordar esta deficiencia, es fundamental que el Ministerio de Trabajo revise y refuerce sus mecanismos de implementación y supervisión. Esto puede incluir la asignación de recursos adicionales para la supervisión de los acuerdos, el establecimiento de procesos claros y transparentes para el monitoreo del cumplimiento, y la mejora en la comunicación con los servidores públicos para asegurar que estén plenamente informados sobre los acuerdos y sus derechos.

Décima pregunta: ¿Ha tenido la necesidad de hacer uso de este beneficio a partir de la fecha que entró en vigencia el acuerdo Ministerial?

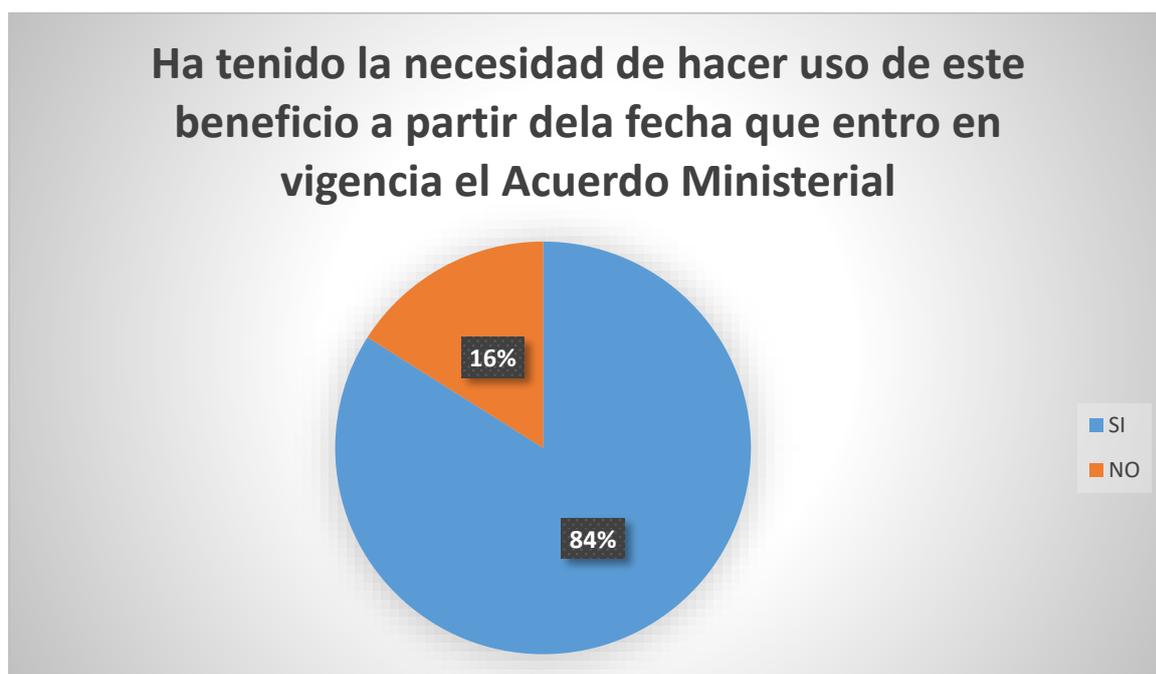
Tabla 10. Cuadro Estadístico - Pregunta N 10

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	26	84%
NO	4	16%
TOTAL	30	100%

Fuente: Servidores públicos del Cantón Mejía

Autora: Alverca Abad Rudth Maricela

Gráfico 10. Representación Gráfica – Pregunta N. ° 10



Interpretación: En esta pregunta, 26 personas que corresponde al 84% de los encuestados han tenido la necesidad de hacer uso del beneficio de guardería desde la fecha en que entró en vigencia el Acuerdo Ministerial. En contraste, solo el 16% que corresponden a 4 personas, no han necesitado utilizar este beneficio. Esta mayoría significativa indica una alta demanda y relevancia del beneficio para los servidores públicos del Cantón Mejía.

Análisis: Estos datos muestran que una gran parte de los servidores públicos (84%) ha necesitado utilizar el beneficio de guardería desde su implementación. Esta alta tasa de uso sugiere que el beneficio es ampliamente requerido por los servidores públicos, lo cual resalta su importancia en el contexto de apoyo a las familias de los servidores públicos. El hecho de que una mayoría significativa de encuestados haya tenido que recurrir a este beneficio indica que el acuerdo ministerial está respondiendo a una necesidad real en la comunidad de servidores públicos. Sin embargo, esto también plantea cuestiones sobre la disponibilidad y accesibilidad del beneficio. La necesidad de utilizar el beneficio tan frecuentemente podría señalar que hay un número considerable de servidores públicos que dependen de este apoyo para el cuidado de sus hijos, subrayando la importancia de asegurar que el beneficio sea adecuado y efectivo. Por otro lado, el 16% de los encuestados que no ha necesitado utilizar el beneficio podría representar a aquellos que no tienen hijos pequeños, o a quienes ya tienen arreglos alternativos para el cuidado infantil. Esta diferencia en la necesidad de uso del beneficio también sugiere que las políticas deben ser flexibles y adaptarse a las variadas necesidades de los servidores públicos. Para mejorar la eficacia y el impacto del beneficio de guardería, sería beneficioso realizar un

seguimiento detallado del uso del mismo. Esto incluye evaluar la satisfacción de los usuarios, identificar posibles áreas de mejora en la prestación del beneficio, y ajustar la normativa según las necesidades emergentes de los servidores públicos. Además, asegurar que los recursos asignados para el beneficio sean suficientes y bien administrados es clave para cumplir con las expectativas y necesidades de los servidores públicos

6.2. Resultados de las Entrevistas

a) **Entrevistados:** tres servidores públicos

b) **Fiabilidad:** Las personas entrevistadas son tres servidores públicos que trabajan en diferentes instituciones públicas del cantón Mejía. Estos servidores públicos tienen una amplia experiencia y conocimiento sobre la implementación y cumplimiento de normativas en sus respectivas áreas de trabajo. Esta experiencia asegura una visión integral y confiable sobre el tema del análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial en las instituciones públicas del cantón Mejía.

Tabla 11. Resultados de las entrevistas a servidores públicos.

Pregunta	Respuestas	Análisis
1. ¿Considera que los inspectores de trabajo cumplen con su rol de verificar el cumplimiento del acuerdo y determinar las necesidades de capacitación que requieren los servidores públicos?	<p>E.1. En mi opinión, los inspectores de trabajo no están cumpliendo adecuadamente su rol en la actualidad. Existen varios motivos para esto. Uno de los principales es que los inspectores parecen enfocarse más en el sector privado, lo que provoca que el sector público, y en particular el cumplimiento de acuerdos relacionados con los servidores públicos, reciba menos atención. Esto ha llevado a una falta de supervisión y a una insuficiente identificación de las necesidades de capacitación de los servidores públicos.</p> <p>E.2. Considero los inspectores de trabajo no están cumpliendo adecuadamente su rol en la actualidad. Esto se debe a varios factores, siendo uno de los principales el número insuficiente de inspectores disponibles en el Ministerio de Trabajo. Esta carencia de personal limita la capacidad de los inspectores para cubrir y visitar todas las instituciones, tanto del sector público como del privado, de manera efectiva. Como resultado, la</p>	<p>De las respuestas de los entrevistados, existe una concordancia en que los inspectores de trabajo no están cumpliendo adecuadamente con su rol debido a una combinación de factores. Estos incluyen una posible falta de equilibrio en la atención entre los sectores público y privado, la insuficiencia de personal para cubrir todas las instituciones, y una deficiencia general en la garantía del cumplimiento de las leyes laborales. Para mejorar la situación, sería necesario abordar estos problemas mediante un refuerzo en la asignación de recursos y personal, una revisión del enfoque de supervisión para asegurar una cobertura equitativa entre los sectores, y un fortalecimiento de la misión y los procesos del sistema de inspección para garantizar una protección efectiva de los los derechos que tienen los servidores públicos</p>

supervisión del cumplimiento de los acuerdos y la identificación de las necesidades de capacitación quedan incompletas.

E.3. Considero que los inspectores de trabajo no cumplen con su rol siendo la misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias.

2. ¿Conoce si en su Institución se ha implementado el beneficio de guardería o existe algún convenio con algún centro infantil privado?

E.1. En la institución no se cuenta con ningún área o departamento que se encargue del cuidado de nuestros hijos en el momento que nosotros nos encontramos trabajando y desconozco si existe algún tipo de convenio con algún centro privado que preste este tipo de servicio.

E.2. En la institución, no disponemos de ninguna área o departamento encargado del cuidado de nuestros hijos mientras trabajamos. Además, no tengo conocimiento de la existencia de algún convenio con centros infantiles privados que ofrezcan este servicio.

E.3. En la institución no se cuenta con ningún área o departamento que se encargue del cuidado de nuestros hijos en el momento que nosotros nos encontramos trabajando y desconozco si existe algún tipo de convenio con algún centro privado que preste este tipo de servicio. A su vez cabe mencionar que el cuidado de

En la presente pregunta, los entrevistados manifiestan que dentro de las instituciones en las que cumplen su función, no se ha implementado el beneficio de guardería que por ley consiste en un derecho válido de exigir por parte de los servidores públicos con hijos pequeños. Esta falta de implementación del beneficio de guardería en las instituciones públicas no solo contraviene un derecho legalmente establecido, sino que también genera una carga adicional para los empleados con hijos pequeños. Es crucial que las instituciones tomen medidas para implementar estos beneficios, ya sea mediante la creación de áreas específicas dentro de las instalaciones o estableciendo convenios con centros infantiles privados. Además, debe mejorarse la comunicación interna para asegurar que todos los empleados estén informados sobre los beneficios

	nuestros hijos corre por nuestra cuenta	disponibles y cómo acceder a ellos.
3. ¿Qué factores considera que impide la aplicación y uso del beneficio de guardería establecida en el Acuerdo Ministerial?	<p>E.1. Considero uno de los factores que inciden es la falta de recursos económicos que se destinen al cumplimiento del acuerdo, a esto se suma el desconocimiento de los funcionarios de la existencia y materialización del mismo para poder hacer efectivo su uso, así como poder exigir la implementación del mismo dentro de la institución o por medio de convenio con algún centro privado que preste este servicio.</p> <p>E.2. Entre los factores que inciden es la falta de recursos que se destinen al cumplimiento del acuerdo, a más del desconocimiento de los funcionarios de la existencia y materialización del mismo para poder hacer efectivo su uso, así como poder exigir la implementación del mismo dentro de la institución o por medio de convenio con algún centro privado que preste este servicio.</p> <p>E.3. La aplicación y uso del beneficio de guardería establecido en el Acuerdo Ministerial se ve impedida por varios factores. Entre ellos, se destaca la falta de recursos económicos asignados para cumplir con el acuerdo. Además, hay un notable desconocimiento entre los funcionarios sobre la existencia y la correcta implementación del beneficio, lo que limita su capacidad para exigir su aplicación, ya sea dentro de la institución o mediante convenios con centros infantiles privados. También se menciona que, en ausencia de</p>	<p>Según las respuestas de los entrevistado el incumplimiento de Acuerdo Ministerial tiene diferentes causas, uno de los principales obstáculos es la falta de recursos económicos. La carencia de recursos económicos no solo limita la posibilidad de establecer instalaciones de guardería en la institución, sino que también impide ofrecer subsidios para servicios externos. Esto refleja una brecha en la asignación de presupuesto que debería ser abordada para cumplir con el Acuerdo Ministerial.</p> <p>El desconocimiento generalizado entre los funcionarios sobre el beneficio y su correcta aplicación indica una deficiencia en la comunicación interna y en la capacitación sobre políticas y derechos laborales. Esto no solo limita el uso efectivo del beneficio, sino que también afecta la capacidad de los empleados para exigirlo.</p> <p>Además, la falta de un subsidio para servicios de guardería externos agrava la situación, ya que no se están proporcionando alternativas adecuadas para aquellos empleados que no tienen acceso a una guardería interna. Esto sugiere una necesidad urgente de revisar y mejorar las políticas de compensación y apoyo para el cuidado infantil.</p>

instalaciones de guardería en la institución, se debería proporcionar un subsidio de \$93 dólares por niño para cubrir los costos de servicios externos de guardería, pero este subsidio tampoco se está ofreciendo.

4. ¿Considera que los servidores públicos no hacen uso de este beneficio por desconocimiento de la existencia de esta normativa?

E.1. Efectivamente los funcionarios debido al desconocimiento de la normativa contenida en el acuerdo no hacen uso de este beneficio, pues se piensa que por parte de la institución no se brinda esta opción de cuidado a nuestros hijos, por lo que es necesario que se difunda dicho acuerdo y además se lleve a cabo su implementación en las instituciones involucradas.

E.2. Considero que efectivamente los funcionarios debido al desconocimiento de la normativa contenida en el acuerdo no hacen uso de este beneficio, pues se piensa que por parte de la institución no se brinda esta opción de cuidado a nuestros hijos, por lo que es necesario que se difunda dicho acuerdo y además se lleve a cabo su implementación en las instituciones correspondientes para su beneficio.

E.3. En la actualidad efectivamente existe el desconocimiento de estas normativas que son un beneficio sin embargo al no tener conocimiento de las mismas no hacen uso de este beneficio, pues se piensa que por parte de la institución no existe este tipo de beneficio para los niños, por lo que es necesario que se ponga en conocimiento dicho acuerdo y además se lleve a cabo su

El desconocimiento de la normativa es un problema significativo que afecta el uso del beneficio de guardería. Muchos servidores públicos no están informados sobre la existencia y los detalles del acuerdo que establece este beneficio, lo que resulta en su falta de uso. Este problema se debe a una insuficiente comunicación y difusión de la normativa dentro de las instituciones, así como a la falta de mecanismos que aseguren que todos los empleados conozcan y comprendan sus derechos. El impacto del desconocimiento es considerable: los empleados que no saben que tienen acceso a este beneficio no lo solicitan, lo que puede llevar a una percepción errónea de que la institución no ofrece soporte para el cuidado infantil. Esto resalta la necesidad de mejorar la comunicación interna y de implementar estrategias efectivas para informar a todos los servidores públicos sobre los beneficios disponibles.

implementación en las instituciones involucradas.

5. ¿Considera que es importante que se haya implementado el beneficio de la guardería para los niños hasta los 5 años de edad?

E.1. Considero un beneficio muy importante debido a que necesitamos que alguien se ocupe del cuidado de los menores mientras nosotros laboramos protegiendo así el derecho al trabajo, brindando a su vez un cuidado optimo a nuestros niños, es importante que el estado se ocupe tanto por el bienestar del servidor público como por el de sus hijos menores de 5 años.

E.2. Sí es muy importante por que como trabajadores necesitamos dejar a nuestros hijos con el cuidado apropiado mientras laboramos para de esta manera sentirnos seguros del cuidado de nuestros hijos y laborar con la tranquilidad que el estado vela por el bienestar del trabajador y de sus hijos.

E.3. Es fundamental que se haya implementado el beneficio de la guardería para los niños hasta los 5 años de edad. Los trabajadores requieren contar con un entorno de cuidado infantil adecuado mientras desempeñan sus funciones laborales. Esta medida no solo garantiza que los hijos reciban un cuidado de calidad, sino que también proporciona a los padres la seguridad de que sus hijos están en un entorno seguro y protegido. La implementación de este beneficio permite a los empleados desempeñar sus responsabilidades laborales con la tranquilidad de que el estado está comprometido con el bienestar integral tanto de los trabajadores como de sus hijos.

La implementación del beneficio de la guardería para niños hasta los 5 años de edad es una medida de gran relevancia para el bienestar de los trabajadores y sus familias. Este beneficio no solo facilita que los empleados confíen el cuidado de sus hijos a un entorno seguro y adecuado mientras trabajan, sino que también asegura que los menores reciban la atención necesaria para su desarrollo. El impacto positivo de este beneficio es significativo. Al proporcionar un servicio de guardería de calidad, se elimina una de las principales preocupaciones de los trabajadores: el cuidado infantil. Esto permite a los empleados desempeñar sus funciones con mayor eficacia y concentración, sabiendo que sus hijos están en buenas manos.

Desde una perspectiva garantista de Derechos, la implementación efectiva de este beneficio refleja un compromiso con el bienestar integral de los servidores públicos. El Estado no solo protege el derecho al trabajo de sus empleados, sino que también el interés superior del menor. Este enfoque integral demuestra una responsabilidad social que va más allá de la mera regulación laboral, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

7. Discusión

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente interpretar y contrastar con la teoría, el estado de la cuestión y la propia investigación (Universidad Nacional de Loja 2022), por lo cual se procede a realizar en la siguiente manera:

7.1. Contrasta los resultados con estudios previos

Los resultados obtenidos en la investigación muestran que existen obstáculos legales y operativos que limitan la implementación efectiva del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que garantiza el derecho de los hijos menores de cinco años de los servidores públicos a recibir servicios de guardería en el cantón Mejía.

Entre los obstáculos legales, se destaca la falta de un marco normativo claro y específico para la aplicación de este acuerdo, lo cual impide su cumplimiento efectivo. Aunque el artículo 27 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece que tanto instituciones públicas como privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil adecuados para los hijos de los trabajadores hasta los cinco años de edad, no se han establecido mecanismos específicos ni sanciones claras para las instituciones que no cumplan con lo estipulado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. Esta falta de normativa complementaria dificulta la implementación efectiva de los servicios de guardería.

La falta de recursos económicos por parte del Estado y las instituciones públicas del cantón Mejía representa un obstáculo operativo significativo. La provisión de servicios de guardería requiere una inversión considerable en infraestructura, personal capacitado y mantenimiento de instalaciones adecuadas, lo cual no siempre es posible debido a los recursos limitados disponibles. Sin embargo, el legislador pensando en ese obstáculo, implementó dentro de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano la posibilidad de establecer acuerdos con centros de cuidado infantil privados cercanos, con el fin de no afectar el cuidado de los menores, a pesar de estar regulada esta opción, no se ha explorado ni implementado adecuadamente en el cantón Mejía, exacerbando el problema de la falta de servicios de guardería.

Las encuestas aplicadas a servidores públicos del Cantón Mejía han proporcionado una visión integral sobre el conocimiento, la percepción y la implementación del beneficio de guardería regulado por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. La mitad de los

encuestados (52%) no conoce la existencia de la norma que regula el beneficio de guardería. Esta falta de conocimiento sugiere deficiencias significativas en la comunicación y difusión de la normativa, lo que puede limitar la efectividad y el acceso al beneficio.

La gran mayoría (97%) percibe que el Ministerio del Trabajo no realiza un control efectivo sobre el cumplimiento del acuerdo ministerial. Esto indica una falta de confianza en la capacidad del Ministerio para supervisar y garantizar la implementación de la normativa. Así mismo, un 97% de los encuestados no está al tanto de si su institución ofrece el beneficio de guardería o una compensación en su ausencia. Esto refleja una brecha significativa en la comunicación interna sobre los beneficios disponibles.

Todos los encuestados (100%) creen que la falta de asignación de recursos económicos es un factor crítico que impide el cumplimiento del acuerdo ministerial. Esto sugiere que una insuficiencia de fondos afecta directamente la implementación efectiva de la normativa. El 100% de los encuestados considera crucial el control por parte de las autoridades para asegurar el cumplimiento de la normativa. La unanimidad en esta percepción resalta la necesidad de una supervisión robusta para garantizar que las políticas se apliquen correctamente.

Un 97% de los encuestados no cree que el Ministerio de Trabajo garantice una aplicación eficaz de los acuerdos. Esta percepción indica una deficiencia en la implementación y supervisión de las normativas. Y así mismo, El 84% de los encuestados ha necesitado utilizar el beneficio de guardería desde su vigencia, lo que demuestra una alta demanda y relevancia del beneficio. Este dato subraya la importancia de asegurar que el beneficio esté disponible y sea accesible para los servidores públicos que lo requieren.

Estos resultados de encuestas reflejan una falta de conocimiento y comunicación sobre la normativa del beneficio de guardería entre los servidores públicos del Cantón Mejía. También destacan una percepción generalizada de ineficacia en el control y la supervisión del cumplimiento de la normativa por parte del Ministerio del Trabajo. La necesidad de talleres informativos y asesoramiento es clara, y la falta de recursos económicos es identificada como un obstáculo principal para la implementación efectiva del acuerdo ministerial.

De igual manera, los entrevistados en esta investigación han revelado varias deficiencias en la implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, que establece el beneficio de guardería para los hijos de los servidores públicos. Los entrevistados coinciden en que los inspectores de trabajo no están cumpliendo adecuadamente con su rol de verificar el cumplimiento del acuerdo y determinar las necesidades de capacitación de los servidores

públicos. Las razones incluyen una distribución desigual de la atención entre los sectores público y privado, y una escasez de personal que limita la capacidad de supervisión. Para mejorar esta situación, es crucial reforzar la asignación de recursos y personal, revisar el enfoque de supervisión y fortalecer el sistema de inspección para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Ninguno de los entrevistados reporta la existencia de áreas de cuidado infantil o convenios con centros privados en sus instituciones. Esta falta de implementación contraviene el derecho legalmente establecido y genera una carga adicional para los servidores públicos con hijos pequeños. Es esencial que las instituciones públicas tomen medidas para implementar estos beneficios, ya sea creando áreas específicas dentro de las instalaciones o estableciendo convenios con centros infantiles privados. Además, debe mejorarse la comunicación interna para asegurar que todos los empleados estén informados sobre los beneficios disponibles y cómo acceder a ellos.

Los principales obstáculos para la aplicación y uso del beneficio de guardería son la falta de recursos económicos y el desconocimiento de los funcionarios sobre la existencia y correcta implementación del acuerdo. La carencia de recursos económicos no solo limita la posibilidad de establecer instalaciones de guardería en la institución, sino que también impide ofrecer subsidios para servicios externos. Además, la falta de comunicación interna adecuada impide que los empleados conozcan y exijan sus derechos.

Los entrevistados consideran que la implementación del beneficio de guardería para niños hasta los 5 años es esencial para el bienestar de los trabajadores y sus familias. Este beneficio no solo facilita que los empleados confíen el cuidado de sus hijos a un entorno seguro y adecuado mientras trabajan, sino que también asegura que los menores reciban la atención necesaria para su desarrollo. Desde una perspectiva garantista de derechos, la implementación efectiva de este beneficio refleja un compromiso con el bienestar integral de los servidores públicos y sus hijos, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Las consecuencias directas del incumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 incluyen la falta de servicios de guardería adecuados para los hijos de los servidores públicos, afectando negativamente tanto a los empleados como a sus familias. Los servidores públicos se ven obligados a buscar alternativas de cuidado infantil, lo que puede resultar en gastos adicionales y estrés, afectando su desempeño laboral y bienestar general. Indirectamente, la falta de servicios de guardería perpetúa las desigualdades de

género, ya que las mujeres son las que generalmente asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado infantil.

El artículo 28 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano subraya la importancia del seguimiento y monitoreo por parte de las autoridades nacionales de salud, bienestar social, educación y trabajo. Estas autoridades deben asegurar que la implementación de los servicios de cuidado infantil se lleve a cabo conforme a las normativas establecidas, evaluando regularmente la calidad y accesibilidad de estos servicios. Sin un sistema de monitoreo y evaluación efectivo, las instituciones públicas no sienten la presión ni la obligación de implementar los servicios de guardería estipulados.

La falta de seguimiento y control por parte de las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo y los inspectores de trabajo, también contribuye al incumplimiento de este acuerdo. Sin un sistema de monitoreo y evaluación efectivo, las instituciones públicas no sienten la presión ni la obligación de implementar los servicios de guardería estipulados, vulnerando los derechos de los servidores públicos.

Para mejorar el cumplimiento del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085, es fundamental que las instituciones públicas prioricen en sus planes operativos y presupuestos anuales la provisión de compensaciones económicas o la celebración de convenios interinstitucionales que garanticen este derecho, es decir, que incluso en instituciones donde no se pueda implementar directamente un centro de cuidado infantil, los padres tengan acceso a recursos alternativos que aseguren el cuidado y bienestar de sus hijos pequeños.

Además, se debe establecer un marco normativo claro y específico que regule y detalle los procedimientos y responsabilidades de las instituciones públicas para implementar este acuerdo, incluyendo sanciones para aquellas que no cumplan con lo estipulado. Al establecer un marco normativo en el que se incluyan sanciones, también se previene que las instituciones públicas no cumplan con las obligaciones establecidas, asegurando así que se tomen en serio la implementación de los servicios de guardería y evitando que estas disposiciones sean ignoradas o pasadas por alto. Asimismo, se debe asegurar que los centros de cuidado infantil cumplan con las disposiciones legales vigentes que regulan las relaciones con el talento humano, asegurando condiciones laborales justas para quienes trabajan en estos establecimientos y garantizando estándares de calidad en la atención y educación temprana de los niños.

La realidad muestra que muchas instituciones públicas, como las del cantón Mejía, tienen problemas para aplicar el Acuerdo Ministerial. Los servidores públicos se enfrentan a la falta de servicios de guardería adecuados, lo que contraviene sus derechos y afecta el bienestar de sus familias. A pesar de que el acuerdo proporciona alternativas, como el pago de un subsidio que corresponde por niño para instituciones que no pueden ofrecer el servicio directamente, esta compensación tampoco se está aplicando de manera efectiva.

Para mejorar la situación, se recomienda fortalecer la comunicación interna mediante la implementación de campañas informativas, talleres y asesoramiento continuo para asegurar que todos los servidores públicos estén bien informados sobre sus derechos y beneficios. Además, es crucial asegurar la asignación de recursos económicos adecuados para la efectiva implementación del beneficio de guardería y otras políticas relacionadas. Reforzar el control y la supervisión con mecanismos más efectivos y transparentes, así como mejorar la rendición de cuentas en la aplicación de la normativa, es igualmente importante.

Finalmente, se deben evaluar y ajustar las políticas a través de seguimientos detallados para garantizar que se cumpla con las necesidades y expectativas de los servidores públicos. Estas acciones contribuirán a mejorar la implementación del beneficio de guardería, aumentar la satisfacción y el bienestar de los servidores públicos, y promover un entorno laboral más justo e inclusivo.

En conclusión, la efectiva aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía requiere un enfoque integral que aborde tanto los obstáculos legales como operativos, garantizando recursos adecuados, un marco normativo claro y un sistema de monitoreo y evaluación riguroso. Solo así se podrá asegurar que los servidores públicos y sus hijos menores de cinco años puedan beneficiarse plenamente de los servicios de guardería que por ley les corresponden, promoviendo el bienestar familiar y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

7.2. Calidad de la metodología

El método utilizado en esta investigación para analizar el cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía fue mixto, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Se emplearon diversas técnicas, incluyendo entrevistas con servidores públicos y expertos en el área, encuestas, observación documental.

El enfoque mixto permitió obtener una visión integral del cumplimiento del acuerdo desde diferentes perspectivas, proporcionando tanto datos empíricos como experiencias cualitativas.

El método cualitativo facilitó una comprensión profunda de los desafíos en la implementación del acuerdo, al explorar las percepciones y experiencias de los involucrados en la aplicación de la normativa. Sin embargo, una crítica constructiva al enfoque cualitativo es la dificultad en la formulación y reformulación de preguntas durante las entrevistas, ya que algunos entrevistados tendían a eludir las preguntas directas. Esta dificultad puede llevar a una recopilación insuficiente de datos relevantes, requiriendo la programación de entrevistas adicionales para obtener la información necesaria.

Por otro lado, el método cuantitativo proporcionó datos estadísticos concretos que ayudaron a evaluar la magnitud del cumplimiento del acuerdo y a identificar patrones y tendencias en las respuestas de los encuestados. Sin embargo, la combinación de estos métodos también requirió un esfuerzo considerable en la integración y análisis de los datos, asegurando que las conclusiones reflejaran adecuadamente la realidad observada.

En resumen, el uso de un enfoque mixto enriqueció el análisis, pero la efectividad del método cualitativo se vio afectada por la necesidad de mejorar la formulación de preguntas para evitar respuestas evasivas. Para futuras investigaciones, se recomienda perfeccionar las técnicas de entrevista y garantizar una mayor claridad en las preguntas para maximizar la calidad y utilidad de los datos recogidos.

7.3. Respuesta a las preguntas de investigación

Tras la realización de la presente investigación, se ha logrado un contraste y análisis de la información y resultados recolectados, a través de las técnicas de investigación aplicada, es decir a través de la aplicación de encuestas y entrevistas, se puede dar respuesta tanto al objetivo general como a los específicos de la presente investigación.

Dentro de la presente investigación se planteó como pregunta general ¿Cómo afecta la falta de incumplimiento de del acuerdo ministerial No? MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía?, ante la falta de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía tiene un impacto directo y negativo en los servidores públicos, quienes no pueden acceder al beneficio de guardería para sus hijos menores de cinco años. Este incumplimiento afecta el equilibrio entre la vida laboral y familiar

de los empleados, creando dificultades adicionales en su vida cotidiana y generando estrés por la falta de un servicio esencial para el cuidado infantil.

Además, la ausencia de implementación efectiva del acuerdo refleja deficiencias en la gestión y supervisión de las instituciones públicas. La falta de recursos adecuados y de infraestructura necesaria para ofrecer el servicio de guardería contribuye al incumplimiento. Sin el seguimiento adecuado por parte de las autoridades competentes, el derecho de los servidores públicos a contar con este beneficio se ve vulnerado, afectando su bienestar general y su desempeño laboral.

Finalmente, el incumplimiento del acuerdo ministerial también tiene repercusiones en la calidad de los servicios públicos. La falta de un entorno de trabajo que apoye a los servidores públicos en sus responsabilidades familiares puede llevar a una menor satisfacción laboral y, potencialmente, a una reducción en la eficacia del servicio prestado a la comunidad. Esto subraya la necesidad urgente de asegurar que el acuerdo se cumpla y que se proporcionen los recursos necesarios para su correcta implementación.

Por otro lado, como pregunta específica ¿Se está aplicando la normativa establecida a partir de la fecha que entró en vigencia?, a partir de las encuestas y entrevistas realizadas a los servidores públicos en el cantón Mejía, se ha evidenciado que la normativa establecida en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 no se está aplicando efectivamente. La mayoría de los servidores públicos han reportado la falta de beneficios de guardería, a pesar de que la normativa debería garantizar este servicio para el cuidado de sus hijos menores de cinco años. Esta situación sugiere que, a pesar de la vigencia del acuerdo, las instituciones públicas no han implementado las medidas necesarias para ofrecer este beneficio.

Las encuestas han revelado que muchos servidores públicos desconocen la existencia del acuerdo o no han recibido información suficiente sobre cómo acceder a los beneficios estipulados. Además, las entrevistas han mostrado que la infraestructura y los recursos necesarios para cumplir con el acuerdo no están disponibles o son insuficientes en las instituciones del cantón Mejía. Esto indica una deficiencia en la comunicación interna y en la asignación de recursos para la implementación de la normativa.

En consecuencia, la falta de aplicación efectiva de la normativa afecta negativamente a los servidores públicos, quienes no están recibiendo el apoyo necesario para el cuidado de sus hijos mientras cumplen con sus responsabilidades laborales. Esta situación plantea la necesidad urgente de revisar y reforzar los mecanismos de implementación y supervisión para asegurar

que el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 se cumpla adecuadamente en todas las instituciones públicas del cantón Mejía.

Como segunda pregunta específica se planteó ¿Existen personas que han sido beneficiadas realmente con esta normativa?, para dar respuesta se tomó en cuenta los resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas realizadas, dando como resultado que no se ha identificado a ningún servidor público en el cantón Mejía que haya recibido beneficios efectivos del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. A pesar de que la normativa está diseñada para proporcionar servicios de guardería a los hijos menores de cinco años de los servidores públicos, la mayoría de los encuestados y entrevistados reportan que no han tenido acceso a estos beneficios.

Los servidores públicos han expresado que, en la práctica, no se han habilitado instalaciones de guardería adecuadas ni se ha proporcionado el apoyo necesario para cumplir con el acuerdo. Las respuestas obtenidas sugieren que, a pesar de la existencia del acuerdo, las instituciones públicas del cantón Mejía no han implementado las medidas requeridas para ofrecer este servicio a los empleados.

En resumen, la falta de aplicación efectiva del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 ha resultado en la ausencia de beneficiarios reales, evidenciando una brecha significativa entre la normativa establecida y su ejecución en la práctica. Esto resalta la necesidad de revisar y mejorar los mecanismos de implementación y supervisión para asegurar que los beneficios previstos sean efectivamente otorgados a los servidores públicos.

Finalmente, como tercera pregunta específica se planteó la siguiente: ¿Hay mecanismos que permitan evaluar cómo se están cumpliendo o no esta normativa en la práctica? Actualmente, parece que no existen mecanismos efectivos para evaluar el cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía. Los servidores públicos y las entrevistas realizadas indican que no hay procedimientos claros ni informes regulares que monitoreen la aplicación de la normativa.

El Ministerio de Trabajo, que debería velar por la implementación y supervisión de estas disposiciones, parece no contar con un sistema robusto de seguimiento y control en la práctica. Aunque los inspectores de trabajo tienen el mandato de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y proporcionar información y asesoramiento, los resultados sugieren que estas funciones no se están ejecutando de manera efectiva en relación con este acuerdo específico.

Además, la falta de comunicación entre las instituciones y los servidores públicos respecto a la normativa y su implementación indica una carencia en los mecanismos de evaluación. Esto resulta en una deficiencia en la rendición de cuentas y en la capacidad para identificar y corregir problemas en la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. Por lo tanto, es crucial establecer y fortalecer mecanismos de evaluación que permitan una supervisión continua y efectiva para asegurar el cumplimiento adecuado de la normativa.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la revisión de la literatura y la investigación de campo sobre el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, se presentan las siguientes conclusiones:

- A pesar de la existencia de una normativa clara, la implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, se ve obstaculizada por diversos factores, principalmente la falta de recursos económicos, la ausencia de mecanismo de seguimiento y control y la limitada difusión del acuerdo entre los servidores públicos, lo que impide el acceso efectivo a los servicios de guardería garantizados por la normativa.
- Las encuestas realizadas evidencian que una proporción significativa de los servidores públicos en el cantón Mejía desconoce la existencia y los beneficios del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. Además, muchos de ellos expresaron haber experimentado la necesidad de contar con servicios de guardería para sus hijos menores de edad.
- La falta de difusión y comunicación efectiva de la normativa no solo limita el ejercicio de los derechos de los servidores públicos, sino que también impide que puedan acceder a los servicios de guardería previstos, generando una brecha en la cobertura de sus necesidades familiares y laborales.
- La falta de acceso a servicios de guardería impacta negativamente en la conciliación de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, especialmente de las mujeres, lo que puede generar estrés, disminución de la productividad y mayor rotación de personal. Los hijos de los servidores públicos ven limitadas sus oportunidades de desarrollo al no contar con servicios de cuidado infantil adecuados.
- La investigación destaca la necesidad urgente de establecer un sistema de seguimiento y monitoreo con el fin de asegurar el cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. La falta de supervisión efectiva por parte del Ministerio de Trabajo y otras autoridades ha resultado en la inadecuada implementación de servicios de guardería y la falta de acciones correctivas ante el incumplimiento.
- Se observa una carencia de programas de capacitación y sensibilización dirigidos tanto a los servidores públicos como a los responsables de la implementación del acuerdo. La falta de formación y sensibilización sobre los derechos y beneficios establecidos en

la normativa contribuye a su ineficaz implementación, reduciendo el acceso a estos servicios.

- La implementación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 enfrenta desafíos significativos que requieren una acción coordinada y sostenida por parte de las autoridades competentes.
- Garantizar el acceso a servicios de guardería de calidad para los hijos de los servidores públicos es fundamental para promover la igualdad de género, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y fortalecer el servicio público.

9. Recomendaciones

Una vez desarrollada la revisión de la literatura y la investigación de campo se procede a presentar las siguientes recomendaciones:

- Al Ministerio de Trabajo se recomienda implementar un sistema de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. Este sistema debe incluir auditorías periódicas y mecanismos de retroalimentación para identificar y corregir desviaciones en la implementación de los servicios de guardería.
- A las instituciones públicas del cantón Mejía priorizar en sus planes operativos anuales la asignación de recursos para la implementación de servicios de guardería. Además, se sugiere establecer acuerdos con centros de cuidado infantil privados para suplir la demanda de este servicio, garantizando el acceso equitativo a los beneficios estipulados en la normativa.
- A la Secretaría Nacional de Comunicación se recomienda desarrollar y ejecutar campañas informativas masivas sobre el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 y de otros acuerdos relacionados a derechos laborales. Estas campañas deben utilizar diversos medios de comunicación y canales internos para asegurar que todos los empleados estén al tanto de sus derechos y de cómo acceder a ellos.
- A la Asamblea Nacional considerar la posibilidad de revisar y fortalecer el marco legal relacionado con el derecho al cuidado infantil, incluyendo la implementación de sanciones claras para las instituciones públicas que no cumplan con la normativa vigente. Esto aseguraría una mayor responsabilidad y cumplimiento por parte de las instituciones públicas.
- Al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos incluir en las encuestas nacionales módulos específicos para recolectar datos sobre el acceso y la utilización de servicios de guardería por parte de los servidores públicos. Estos datos serán necesarios para evaluar la efectividad del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085 y para realizar ajustes basados en evidencia que mejoren la política pública en este ámbito.

10. Bibliografía

- APD. (2022). Retención del talento en las empresas, el gran reto. *APD*.
- Asamblea Nacional. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Quito: LEXISFINDER.
- Código Civil. (2005). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Quito, Ecuador : Registro Oficial Suplemento 46.
- Código de la Niñez y Adolescencia . (2002). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Registro Oficial No. 737 .
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Constituyente* . Montecristi, Ecuador.
- Convención sobre los derechos del niño. (2006). *UNICEF*.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Asamblea General de las Naciones Unidas*. París.
- Gálvez, A. (2008). *Conciliación de la vida laboral y familiar*. Cataluña.
- Gandarillas, J. (2023). *Conciliación de la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo* . Cantabria.
- Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna . (1995). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Quito, Ecuador .
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 294.
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Quito, Ecuador.
- López, F. (10 de Abril de 2019). *El Servidor Público*. Obtenido de Diario El telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/articulistas/15/el-servidor-publico>

- Oracle . (2024). *¿Qué es el equilibrio entre la vida personal y laboral?* Obtenido de <https://www.oracle.com/cl/human-capital-management/employee-experience/what-is-work-life-balance/>
- Pedraza, E., Glenys Amaya, & Mayrene Conde. (Septiembre de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Ramírez, L., & Martha Riaño. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios* , 2.
- RedNew. (2023). Retención de talento, una estrategia clave en las empresas. *RedNew*.
- Rojas, A. (2023). *La relación laboral entre la satisfacción laboral y la retención*. Lima, Perú.
- Solís, G. (2010). *La estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador* . Cuenca, Ecuador.
- Unicef. (2004). *Desarrollo Infantil Temprano y Derechos del Niño*.
- Universidad de Kansas . (2023). *¿Qué significa supervisar al personal y a los voluntarios?*
- Universidad Internacional de La Rioja. (21 de Octubre de 2022). *¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla?* Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Xuecheng, W. I. (2022). . *Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory*.

11. Anexos

11.1. Anexo 1 Formato de encuestas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Estimados ciudadanos y profesionales, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta encuesta, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado: “Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.”

Objetivo: Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía, a fin de proponer estrategias para mejorar su implementación y garantizar el derecho al cuidado de los hijos menores de 5 años de los servidores públicos.

1. ¿Conoce usted la existencia de la norma que regula el beneficio de guardería para el cuidado diario infantil a favor de las hijas y los hijos de las y los servidores públicos, o niñas y niños que se encuentren bajo cuidado o patria potestad de las y los servidores públicos, hasta el día que cumplan los 5 años de edad?
 SI
 NO
2. ¿Considera que el Ministerio del Trabajo efectúa el control de la observancia del presente Acuerdo Ministerial donde se norma este beneficio de guardería?
 SI
 NO

3. ¿Conoce usted si en su institución se está brindando este beneficio de guardería establecido en la normativa o a su vez se designa el valor mensual que recibirá un servidor en caso de no existir el beneficio de guardería?
 SI
 NO
4. ¿Considera usted la necesidad de implementar talleres con la finalidad de poner en conocimiento cuando se expidan este tipo de normas que benefician a los servidores públicos?
 SI
 NO
5. ¿Cree usted que es necesario que se facilite información y asesoramiento acerca de este beneficio de guardería?
 SI
 NO
6. ¿Considera un avance normativo, el hecho de que en esta normativa los beneficiarios son los servidores públicos sin distinción de género?
 SI
 NO
7. ¿Considera que uno de los factores que impiden que se cumpla con el acuerdo es por falta de asignación de recursos económicos?
 SI
 NO
8. ¿Considera que es importante el control por parte de las autoridades para que se dé el cumplimiento a la normativa?
 SI
 NO
9. ¿Considera que el Ecuador mediante el Ministerio de Trabajo garantiza una eficaz aplicación de los acuerdos a partir de su expedición?
 SI
 NO
10. ¿Ha tenido la necesidad de hacer uso de este beneficio a partir de la fecha que entró en vigencia el acuerdo Ministerial?
 SI
 NO

11.2. Anexo 2 Formato de entrevistas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Estimados ciudadanos y profesionales, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta entrevista, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado: “Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.”

Objetivo: Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía, a fin de proponer estrategias para mejorar su implementación y garantizar el derecho al cuidado de los hijos menores de 5 años de los servidores públicos.

Nombre del entrevistado:

Profesión:

Tiempo de experiencia como servidor público:

Cuestionario de entrevista

- 1. ¿Considera que los inspectores de trabajo cumplen con su rol de verificar el cumplimiento del acuerdo y determinar las necesidades de capacitación que requieren los servidores públicos?**

Respuesta

- 2. ¿Conoce si en su Institución se ha implementado el beneficio de guardería o existe algún convenio con algún centro infantil privado?**

Respuesta

- 3. ¿Qué factores considera que impide la aplicación y uso del beneficio de guardería establecida en el Acuerdo Ministerial?**

Respuesta

- 4. ¿Considera que los servidores públicos no hacen uso de este beneficio por desconocimiento de la existencia de esta normativa?**

Respuesta

- 5. ¿Considera que es importante que se haya implementado el beneficio de la guardería para los niños hasta los 5 años de edad?**

Respuesta



Universidad
Nacional
de Loja

11.3. Anexo 3 Proyecto de investigación

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

Título:

“Análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.”

Nombre del estudiante:

Alverca Abad Rudth Maricela.

Loja, 2024

Educamos para **Transformar**

1. TEMA

“Análisis de cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.”

2. PROBLEMÁTICA

Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo. Los servidores públicos, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad. (Porto, 2021)

En el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador determina que a las y los Ministros de Estado les corresponde: “Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión” (Asamblea Nacional, 2008). La falta de la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, expedido por el Ministerio de Trabajo, en las instituciones públicas del cantón Mejía deja sin el beneficio de guardería para el cuidado diario infantil, de los niños de los servidores públicos hasta el día que los menores cumplan 5 años.

El Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de trabajo debe garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales: (1) velando por el cumplimiento y (2) facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Estas tareas de inspección, información y el asesoramiento están íntimamente conectadas y habitualmente se producen simultáneamente. (LAB/ADMIN), S/f)

El desafío de los Recursos limitados del Gobierno dirigido al Ministerio de Trabajo y éste a las instituciones públicas frena la aplicación y cumplimiento de la normativa establecida en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085. (Ministerio del Trabajo, 2023). La falta de seguimiento y control por parte de las autoridades competentes causa el incumplimiento de este beneficio. El desconocimiento y falta de información de las instituciones públicas hacia sus trabajadores hacen que los servidores públicos desconozcan de estos beneficios que por ley les corresponde.

La provisión de servicios de guardería puede requerir una inversión significativa de recursos financieros para establecer y mantener instalaciones adecuadas, contratar personal capacitado y cubrir otros costos operativos. La falta de fondos podría limitar la capacidad del gobierno para ofrecer este beneficio de manera amplia y efectiva.

Como consecuencia de la falta de recursos por parte del Estado a estas entidades complica el cumplimiento de este acuerdo que es de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado establecidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público. (LOSEP, 2010) El incumplimiento va en contra de la ley, perjudicando a las y los servidores públicos que tienen el derecho de beneficiarse de este derecho para velar por el bienestar de sus hijos menores de 5 años mientras el padre, madre o persona a cargo del menor labora en instituciones públicas del Estado. En algunas áreas, la infraestructura de guarderías puede ser insuficiente para satisfacer la demanda de los servidores públicos. La falta de instalaciones adecuadas podría dificultar el acceso de los empleados a servicios de guardería de calidad y podría requerir inversiones adicionales en la expansión de la infraestructura

Con lo mencionado anteriormente, el presente proyecto de investigación tiene el objetivo de analizar el rol de los inspectores de trabajo que son los encargados de hacer que se cumpla esta normativa mediante inspecciones y los factores, motivos por los cuales no se da cumplimiento a la normativa establecida, a su vez dar a conocer a los funcionarios públicos acerca de este beneficio que por ley les corresponde e indagar porque no exigen el cumplimiento de la misma para que de esta manera tomen las medidas necesarias y hagan cumplir sus derechos.

Es necesario analizar y cuestionarse: ¿Se está aplicando la normativa establecida a partir de la fecha que entró en vigencia? ¿Existen personas que han sido beneficiadas realmente con esta normativa? ¿Hay mecanismos que permitan evaluar cómo se están cumpliendo o no esta normativa en la práctica?

3. JUSTIFICACIÓN

El proyecto de investigación constituye el documento base del investigador cuyas especificaciones le permiten acceder a orientarse al ejecutar el trabajo, como estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, cumpliendo con lo dispuesto en el

artículo 135 del Reglamento del Régimen Académico, se elabora el presente Proyecto de Investigación que es necesario como requisito previo para la obtención del grado de Abogado.

Este trabajo de investigación tiene relevancia Jurídico Social pues tiene inmersa la necesidad de realizar análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía, con el propósito fundamental de comprobar la aplicación y ejecución del mismo, para así brindar una mejor estabilidad al servidor público y a sus hijos a través del beneficio de “guardería” hasta el día que que estos cumplan 5 años de edad.

Los protagonistas de esta normativa son los Servidores Públicos sin distinción de género, niñas y niños menores de 5 años, cumpliendo un papel de gran importancia ya que para la aplicación de la normativa del acuerdo ministerial se lo aplica a los servidores públicos que tengan hijos menores de 5 años bajo su tutela o cuidado.

Con la creación de esta investigación y la problemática propuesta, se busca garantizar el bienestar de los hijos de los servidores públicos hasta los 5 años de edad, afianzar el cuidado de los menores y las responsabilidades del Estado a través del Ministerio de trabajo, pero sobre todo dejar un precedente para que se cumpla de manera más específica lo que se dictamina en dicho acuerdo.

Es así, que el trabajo de investigación se relaciona con los objetivos del desarrollo sostenible, específicamente con el Objetivo 3: Salud y bienestar, con el objetivo 5: Igualdad de género, así como con el objetivo 10: Reducción de las desigualdades, y finalmente se relaciona con el objetivo 16, Paz, justicia e instituciones sólidas, Todos estos se ven inmersos en este tema de investigación.

El presente trabajo cumple con las líneas de investigación de la Universidad Nacional de Loja, que corresponde a estudios sociales jurídicos y del comportamiento, cuyo objetivo es contribuir a la solución de los problemas sociales, jurídicos y del comportamiento que obstaculizan el desarrollo sostenible e integral de las relaciones armónicas entre los miembros de la sociedad, con el fin de buscar el desarrollo humano más equitativo, incluyente y justo. Así mismo, de acuerdo a las líneas de investigación de la Carrera de Derecho, la presente investigación se encuentra enmarcada a la línea denominada. Las relaciones obrero- patronales y la conflictividad laboral. A lo largo de esta investigación se proponen temas de importancia social, donde se ven inmersos los derechos de los servidores públicos, los principios y garantías

constitucionales, pero sobre todo cuales son las causas y factores que no permiten que el acuerdo Ministerial analizado se cumpla en las Instituciones públicas del cantón Mejía.

La presente investigación si es factible de realizar, puesto que se puede acceder a fuentes de información confiables y personas involucradas directamente en la materia, con lo que se puede sustentar el análisis de esta temática. Además, se cuenta con todos los recursos materiales y económicos para llevar a cabo el presente trabajo.

4. OBJETIVOS

4.1.Objetivo General

Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o incumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085 en las instituciones públicas del cantón Mejía.

4.2.Objetivos Específicos

- 1.1.1. Realizar un estudio jurídico doctrinario del derecho al cuidado de los hijos menores de 5 años de edad en el servicio público.
- 1.1.2. Determinar las acciones ejecutadas por el Ministerio de Trabajo para cumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2023-085
- 1.1.3. Identificar el principio del interés superior del niño en las relaciones parentales durante los cinco primeros años de vida.

5. MARCO TEÓRICO

5.1.El servidor público.

El servidor público es una persona que en su actividad tiene una función social, es el nexo entre el poder del Estado con la sociedad. Es también conocido como funcionario público o burócrata, trabaja para la administración del Estado; en la alcaldía, en el hospital público, en la policía, en el colegio, en la presidencia, en el ministerio, en los juzgados, en las empresas públicas, en las embajadas, en el cuerpo de bomberos entre otras instituciones. (Fernando, 2019).

La constitución de la República del Ecuador en su artículo 225 señala los organismos que compone el sector Público. 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que

integran el régimen autónomo descentralizado. 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

A su vez el art 226 de este mismo cuerpo normativo menciona lo siguiente:

“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.” (Asamblea Nacional, 2008).

De la misma manera el segundo inciso del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP determina que todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio del Trabajo, en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios

5.2. Concepto Jurídico de padre y madre.

En el ámbito jurídico, los términos padre y madre se refieren a los progenitores biológicos o adoptivos de un niño. Estos roles implican una serie de derechos y deberes hacia sus hijos, que incluyen la crianza, educación, y el cuidado integral del menor. La Constitución de 2008 garantiza el derecho de los niños, niñas y adolescentes a crecer en un entorno familiar y ser cuidados por sus padres o representantes legales. Establece también que los padres tienen el deber de proveer el sustento, la educación y el cuidado de sus hijos. (Asamblea Nacional, 2008) Los derechos y responsabilidades de los padres hacia sus hijos son fundamentales en el derecho de familia y están diseñados para asegurar el bienestar, desarrollo y protección de los menores. Estos derechos y responsabilidades se rigen por leyes nacionales e internacionales y se fundamentan en principios como el interés superior del niño, la no discriminación y la protección integral.

Los padres tienen la responsabilidad de cuidar y custodiar a sus hijos, asegurando su bienestar físico, emocional y psicológico. Así mismo deben garantizar que sus hijos reciban una educación adecuada que promueva su desarrollo integral, también están obligados a proporcionar los recursos necesarios para la alimentación, salud y bienestar de sus hijos.

Los derechos y responsabilidades de los padres hacia sus hijos son esenciales para garantizar su desarrollo integral y bienestar. Estos incluyen una gama de deberes relacionados con el cuidado, protección, educación y formación moral de los niños, y están respaldados por leyes nacionales e internacionales que buscan asegurar que los menores crezcan en un entorno seguro y favorable. El equilibrio entre derechos y responsabilidades busca asegurar que los niños reciban la atención y guía necesaria para convertirse en adultos responsables y activos en la sociedad.

5.2.3. La patria potestad

Los niños y adolescentes, constituyen un grupo de atención prioritaria, corresponde al Estado y la sociedad garantizar los derechos de este grupo por demás vulnerable; muchas de las obligaciones y responsabilidades atañen a los padres y madres, quienes deben velar por la alimentación, salud, educación y calidad de vida de la prole (Calcina, 2019)). Lo que ha sido recogido en la norma jurídica bajo la institución de patria potestad.

La patria potestad es una institución que otorga el derecho y la obligación de los progenitores para con los hijos; es un derecho irrenunciable de los padres, siempre que no se afecten la integridad del menor. Es deber de los progenitores proteger a la prole, cuidar del bienestar físico, mental y espiritual de los hijos; es importante que los padres velen por la calidad de estos no solo desde el punto de vista económico, tan importante como ello es brindarles apoyo emocional, hacerlos sentir protegidos, deseados y queridos (Santamaría, 2018).

Los artículos 45 y 46 de la carta Magna plantea que, al ser el Estado responsable de los derechos de los menores de edad, debe velar por su identidad, integridad física y psíquica, garantizar la alimentación, salud, educación, seguridad social, entre otros derechos (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Más adelante en el artículo 69 se hace referencia a la responsabilidad del Estado para el buen desarrollo de los menores, velando por el cumplimiento de los deberes y derechos, aun cuando los padres son los principales responsables en el cuidado y protección de sus hijos. Este artículo destaca sobre todo cuando se está en presencia de padres separados y en este caso el otorgamiento de la patria potestad, si se demuestra igualdad de condiciones entre ambos padres, favorece a la madre toda vez que no se vea afectado el interés del menor (Asamblea Nacional, 2008)

Dada la importancia y necesidad para la sociedad del cuidado y protección de los niños y adolescentes (Telléz, 2020), el tema de la patria potestad ha sido incluido en diversos cuerpos

legales con alcance internacional y nacional, en los cuales se establecen claramente su concepción y ejercicio.

La patria potestad debe asumirse, de manera general, como la responsabilidad parental en la crianza, cuidado y manutención de los menores, de manera que estos puedan tener garantizados sus derechos elementales para una vida digna. Es un derecho constitucional otorgado a los padres y madres para ejercer el cuidado y protección de los hijos (as) (Zaidan, 2016), pero siempre limitado por el principio de interés superior del menor (Santaolalla, 2019).

Por otro lado, con mucha frecuencia la patria potestad es entendida erróneamente como el derecho de los progenitores sobre los hijos menores, olvidando que estos más que sujetos de especial protección son sujetos de derechos.

5.3. El representante legal.

Es la persona que tiene la responsabilidad y el derecho de actuar en nombre de otra persona en asuntos legales y administrativos. En el contexto de los menores de edad, el representante legal generalmente es uno de los padres o un tutor designado judicialmente.

5.3.1. Funciones y Obligaciones del Representante Legal.

- *Tutela:* En casos donde los padres no pueden ejercer la patria potestad, se designa un tutor que asume las responsabilidades de cuidar y proteger al menor. La tutela puede ser temporal o permanente, dependiendo de la situación.
- *Decisiones Legales:* El representante legal toma decisiones importantes en nombre del menor, como autorizar tratamientos médicos, inscribir al niño en la escuela, y administrar cualquier herencia o bienes del menor.
- *Protección de Derechos:* Asegura que los derechos del menor sean respetados y defendidos en todas las esferas, incluyendo procedimientos judiciales y administrativos.

5.4. Niño, niña u adolescente.

El concepto jurídico de niño, niña y adolescente es esencial para la aplicación de leyes y políticas destinadas a proteger sus derechos y promover su bienestar. Este concepto se encuentra claramente delineado en diversos instrumentos internacionales y nacionales, proporcionando un marco que define quiénes son considerados niños, niñas y adolescentes y cuáles son los derechos y protecciones específicas que se les otorgan.

Según el código de la Niñez y Adolescencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022) en el artículo 4 se considera niño o niña a la persona que no ha cumplido doce años de edad y adolescente a la persona de ambos sexos entre doce y dieciocho años de edad. Este código es el principal instrumento legal nacional que regula los derechos de los niños, niñas y adolescentes en Ecuador, abarca una amplia gama de derechos y establece las obligaciones del Estado y la sociedad para protegerlos y promover su bienestar.

Los derechos de los niños, niñas y adolescentes son una categoría especial dentro del marco jurídico internacional y nacional, destinados a proteger y promover el bienestar, el desarrollo integral y la participación de los menores de edad en la sociedad

5.5. El cuidado como un derecho humano.

El cuidado alude a una necesidad humana, ya que todas las personas necesitan cuidados de otros a lo largo del ciclo vital. Sin embargo, se reconoce que hay períodos en que estas necesidades son más imprescindibles para la sobrevivencia, sobre todo al comienzo y al final de la vida, aunque a lo largo de toda la vida se necesita de cuidados cotidianos frente a situaciones que podrían producir limitaciones a la autonomía Según Kelsen (s.f)”. (p. 34).

El cuidado puede ser considerado como un derecho humano fundamental debido a su importancia para el bienestar y la dignidad de las personas.

Derechos Laborales: El derecho al cuidado también está relacionado con los derechos laborales, incluido el derecho a un permiso de maternidad y paternidad remunerado, así como a condiciones laborales que permitan a los trabajadores conciliar su vida familiar y profesional

Dignidad y Bienestar: El cuidado es esencial para garantizar la dignidad humana y el bienestar de las personas, especialmente en situaciones de vulnerabilidad como la infancia, la vejez, la enfermedad o la discapacidad. Proporcionar y recibir cuidado adecuado es fundamental para mantener la calidad de vida y la autonomía de los individuos.

Igualdad y No Discriminación: El acceso al cuidado debe ser un derecho universal y equitativo para todas las personas, independientemente de su género, edad, origen étnico, condición socioeconómica o estado de salud. Negar el acceso al cuidado o discriminar en su provisión vulnera el principio de igualdad y los derechos humanos fundamentales.

Desarrollo Integral: El cuidado adecuado durante la infancia es fundamental para el desarrollo integral de los niños, tanto a nivel físico como emocional, cognitivo y social. Además, el

cuidado continuo a lo largo de la vida contribuye al bienestar y la realización personal de las personas en todas las etapas de su vida.

5.5.1. Derecho del cuidado de los niños.

La Declaración de los Derechos del Niño en su artículo 3 numeral 2, compromete a los Estados Parte, asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas Discriminación. (Unicef, 1990).

En el Primer Suplemento del Registro Oficial nro. 309 del 12 de mayo de 2023, se publicó la **Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano**, con el objetivo de brindar protección y establecer la regulación del derecho de las personas trabajadoras para el cuidado de sus hijas, hijos y miembros de su familia. Entre los puntos relevantes de esta ley, destacamos los siguientes:

- Se garantiza la estabilidad laboral a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, mediante estabilidad reforzada, prohibición de despido, goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.
- Los empleadores deberán ofrecer **servicios de cuidado infantil** para los hijos de sus trabajadores con edad de hasta **5 años**, conforme a las disposiciones de la ley de la materia. En caso de imposibilidad, se podrán realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privados que se encuentren cerca de lugar de trabajo (Asamblea Nacional, 2023)

En caso de las instituciones públicas que no cuenten con los servicios necesarios descritos en este artículo, se deberán priorizar en sus planes operativos y presupuestarios anuales la entrega de compensaciones económicas o la celebración de convenios interinstitucionales que viabilicen este derecho. Los centros de cuidado infantil o guarderías se implementarán conforme las disposiciones expresas de las leyes vigentes que reglen las relaciones con el talento humano, según corresponda.

El Empleador tanto del sector público como del privado recibirá las solicitudes de las personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:

- a) Centros de cuidado diario infantil financiados con recursos públicos;
- b) Centros de cuidado diario infantil, creados o que se creen y manejados directamente por las instituciones del sector público o sector privado; o,
- c) Centros de cuidado infantil privado.”

5.6. Interés superior del niño.

La Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008, incluye disposiciones específicas sobre el interés superior del niño, reflejando su compromiso con la protección y promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

La Constitución establece claramente que los derechos de los niños, niñas y adolescentes tienen prioridad sobre los derechos de otras personas, subrayando la importancia del interés superior del niño en todas las decisiones y acciones que los afecten. (Asamblea Nacional, 2008)

En el art 44 de la constitución tenemos el siguiente enunciado:

"El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá el principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Por su parte el código de la niñez y adolescencia en su artículo 11 menciona lo siguiente: “El interés superior del niño es un principio que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento.

Para apreciar el interés superior se considerará la necesidad de mantener un justo equilibrio entre los derechos y deberes de niños, niñas y adolescentes, en la forma que mejor convenga a la realización de sus derechos y garantías. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022)

La Constitución de la República del Ecuador incorpora el principio del interés superior del niño de manera explícita y detallada, asegurando que este principio guíe todas las decisiones y acciones relacionadas con los niños, niñas y adolescentes. Este enfoque constitucional refuerza el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección y promoción de los derechos de los menores, garantizando su bienestar y desarrollo integral en un entorno seguro y favorable.

5.6.1. Acceso a Cuidado de Calidad

Es fundamental garantizar que los niños tengan acceso a un cuidado de calidad mientras sus padres trabajan. Esto puede incluir servicios de guardería, cuidadores capacitados o programas de cuidado después de la escuela que proporcionen un entorno seguro y estimulante para el desarrollo del niño.

Una de las formas de prestar las condiciones para conciliar el trabajo con el cuidado es contar con la posibilidad de tener cerca a la persona que requiere cuidado, tanto para el hombre como para la mujer que tiene bajo sus responsabilidades cuidar al hijo o hija. Estos espacios se los conoce como centros de cuidado diario o guarderías.

5.6.2. Responsabilidad Familiar y Estatal:

Tanto las familias como los Estados tienen la responsabilidad de promover y proteger el interés superior del niño. Esto implica proporcionar un entorno familiar seguro y afectuoso, así como adoptar políticas y programas que aseguren el acceso de los niños a servicios esenciales, como salud, educación, nutrición, vivienda y protección social.

5.7. Principales políticas públicas relacionadas al cuidado infantil y el apoyo a la familia

En los tiempos actuales es innegable la importancia que ha cobrado la atención infantil en su etapa inicial, al punto que se considera que sin su cuidado y atención, el desarrollo de los niños y niñas menores de 3 años puede verse afectado de manera irreversible. La inversión pública en programas para el Desarrollo Infantil Integral, en algunos países ha sido cada vez mayor, tanto en el ámbito público como privado. Las familias, la sociedad civil, los gobiernos y la comunidad internacional han comenzado a reconocer los beneficios que trae invertir en este ciclo de vida, no sólo durante el tiempo en que transcurre su desarrollo, donde se benefician los infantes de manera directa, sino, sobre todo, en los réditos de quienes se benefician, un retorno importante para su desarrollo futuro. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)

Este carácter de política pública supone una cooparticipación del Estado y la sociedad civil para definir y actuar sobre el problema. Siendo así, la preocupación para asegurar los derechos de los niños y niñas menores de tres años no es exclusivamente responsabilidad del Estado, en cuanto ente rector que rige la política, es también sobre todo responsabilidad de la familia, la comunidad y la sociedad en general.

En Ecuador, las políticas públicas relacionadas al cuidado infantil y el apoyo a la familia están diseñadas para mejorar la calidad de vida de los niños y sus familias, promoviendo la equidad y el bienestar social.

Entre las políticas públicas y programas tenemos las siguientes:

Centros de Desarrollo Infantil (CDI): Son centros que proporcionan atención integral a niños de 0 a 3 años. Ofrecen cuidado, alimentación, estimulación temprana y actividades educativas. Son administrados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

Licencia de Maternidad y Paternidad: Son permisos laborales remunerados para padres después del nacimiento o adopción de un hijo. La licencia de maternidad es de 12 semanas, y la licencia de paternidad es de 10 días, con posibles extensiones en casos especiales.

Salud Infantil: Programas y servicios de salud dirigidos a la atención integral de los niños. Inmunizaciones, control de crecimiento y desarrollo, programas de nutrición y atención médica gratuita en el sistema de salud público.

Protección contra la Violencia y el Maltrato Infantil: Políticas y programas para prevenir y responder a la violencia y el maltrato infantil. Campañas de sensibilización, servicios de atención y protección, y fortalecimiento del sistema judicial para casos de abuso y negligencia.

Servicios de Apoyo Familiar: Servicios que brindan apoyo a las familias en situaciones de vulnerabilidad. Programas de capacitación para padres, asesoramiento familiar y acceso a servicios sociales y comunitarios.

Estas políticas y programas reflejan el compromiso del gobierno ecuatoriano con el bienestar de los niños y sus familias, buscando crear un entorno propicio para su desarrollo integral y una sociedad más equitativa y justa.

También tenemos las siguientes políticas públicas:

- Políticas antes de la concepción
- Políticas desde la concepción
- Políticas hacia el recién nacido
- Políticas de salud, nutrición y educación

- Políticas de aseguramiento de la calidad

Este conjunto de políticas colocan al niño y a la niña en el centro de la atención, por lo cual es indispensable considerar el mejoramiento integral de la educación, la salud, el trabajo, etc. Estas políticas tienen como objetivo apoyar a las familias, fomentar el desarrollo infantil temprano y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

5.8. Acuerdo Ministerial

Un acuerdo ministerial es una resolución o disposición normativa emitida por un ministro de Estado dentro de su ámbito de competencia y funciones. Estos acuerdos son actos administrativos que tienen por objeto reglamentar, organizar y ejecutar políticas públicas, programas, y otras medidas dentro del marco legal establecido por la legislación nacional.

Los acuerdos ministeriales son instrumentos clave dentro de la administración pública, que permiten a los ministros regular y administrar de manera efectiva sus respectivas áreas de competencia. Proporcionan flexibilidad y rapidez en la implementación de políticas y programas, garantizando que las decisiones administrativas se ajusten a las necesidades y objetivos

6. METODOLOGÍA

El objetivo general de la investigación es determinar si las instituciones públicas del cantón Mejía cumplen con lo determinado en el acuerdo ministerial No. MDT-2023-085.

6.1. Método

Método es la forma de elaborar con orden determinados procesos para obtener un resultado. A continuación, se conceptualizará los métodos que se van a utilizar en la investigación:

6.1.1. Método empírico

Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Son los procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto a través de sus propiedades asequibles. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido (Villabella, 2020, p. 172). Este método permitirá realizar la observación y correspondiente análisis de la

información que será suministrada por los servidores públicos de las diferentes instituciones del Estado.

6.1.1. Método Descriptivo

Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad (Salinas, 2009, p. 47).

6.1.2. Inductivo

Es lo contrario al método deductivo ya que busca que se trabaje en aspectos de carácter específico para alcanzar razonamientos universales que se aplicaran en el presente trabajo investigativo con el objetivo de determinar y analizar la aplicación del cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía, ya que se partirá de información recolectada de manera específica de los servidores públicos de diferentes instituciones del estado.

6.1.3. Analítico

Este método consiste en separar las partes de un todo con el propósito de conocer los principios o elementos del objeto que se investiga para examinar con detalle el problema, por medio del presente se hará el análisis individual de todos los beneficios que tiene el servidor público por parte del Estado.

6.1.1. Mayéutica

Es un método de investigación que presupone que la verdad de se encuentra oculta en la mente de la persona y a través de la aplicación de este método el propio individuo desarrolla nuevos conceptos a partir de sus respuestas. Este método permitirá descubrir conceptos a través de la realización de preguntas en conjunto con las técnicas de encuesta y entrevista para crear nuevo conocimiento, de esta manera poder establecer alternativas para la asignación proporcional de la cuota adicional por concepto de la décima cuarta remuneración, a la que tiene la alimentante obligación de cumplir con sus alimentados.

6.1.2. Estadístico

Este método permite obtener indicadores probables sobre conjuntos numéricos para facilitar el estudio de fenómenos de masa o colectivos en el desarrollo del proyecto se lo utilizará para manejar correctamente los datos cuantitativos; en la recolección de información, calculo,

presentación, síntesis y análisis. Este método permitirá realizar el análisis y presentación de los problemas que se presentan al momento de cumplir con lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-085, con lo cual se mostrarán las conclusiones que se llega, para de esta manera plantear la solución al problema, con base en los resultados que se obtenga de las encuestas y, entrevistas.

6.2. Enfoque

El enfoque de la investigación es de enfoque:

Mixto: El enfoque mixto según es Tashakkori y Teddlie (2003) como se citó en Barrantes (2014) “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (p.100). En la presente investigación este enfoque, se integrará los métodos cuantitativo y cualitativo con la finalidad de obtener datos relevantes del cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía.

Tipo de Investigación

La investigación corresponde al tipo

Descriptivo. La investigación descriptiva es un tipo de investigación que se centra en describir de manera detallada y precisa las características, propiedades o comportamientos de un fenómeno o situación, es decir, busca proporcionar una imagen clara y objetiva de un fenómeno específico. La presente investigación describirá a partir de la información recabada, las situaciones que se están desarrollando en la aplicación de la normativa del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía. Normativa que tiene por objeto regular el otorgamiento del beneficio de guardería a favor de los servidores públicos y establecer el monto al que deberán sujetarse las instituciones del Estado para el caso de que se pague en dinero.

Diseño de la Investigación

La investigación es Transversal. Este tipo de diseño, se observa y mide a los participantes, muestras o unidades de análisis en un momento específico, con el objetivo de obtener una instantánea de las características o variables de interés en ese momento.

6.1. Población

La población hace referencia al estudio de un grupo específico de casos que cumple con ciertos criterios y se utiliza previamente para seleccionar la muestra. No se limita solo a las personas, sino que también puede incluir animales, objetos, organizaciones, instituciones. Para estos casos, se puede utilizar el término "universo de estudio" (Arias-Gómez et al., 2016), por lo que la presente investigación tiene como población el cantón Mejía el cual pertenece a la provincia de Pichincha.

6.2. Muestra

El criterio de selección se basó en la determinación de las y los servidores públicos que son los beneficiarios de este Acuerdo Ministerial.

6.3. Técnicas:

Las técnicas de investigación son métodos específicos y procedimientos utilizados para recopilar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o resolver problemas. Las que se utiliza en la investigación serán las siguientes:

6.5.1 Técnica de acopio teórico documental.

Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas. Mediante la compilación de documentos y textos que aporten de manera relevante a la investigación.

6.5.2 Técnica de acopio empírico.

También conocidas como técnicas de campo. Esta técnica se aplicará mediante la búsqueda de casos que fundamenten la investigación.

6.5.3 Encuesta

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 10 encuestas a servidores públicos.

6.5.4 Entrevista

La entrevista se aplicará a servidores públicos que laboran en diferentes instituciones del Estado, enfocándose en la aplicación y uso de este beneficio como cuidadores responsables de infantes menores de 5 años.

6.6 Herramientas

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, encuestas, computador, internet.

6.7 Materiales:

Libros jurídicos, diccionarios jurídicos, manuales, leyes nacionales e internacionales.

7. CRONOGRAMA

Actividades Abril/Octubre 2023	MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE				
Elaboración del proyecto de investigación			X																							
Aprobación del proyecto de investigación				X																						
Revisión de literatura					X	X																				
Elaboración del marco doctrinario, jurídico							X	X	X	X																
Resultados de investigación											X	X	X	X												
Tabulación de datos, verificación de objetivos													X													
Recomendaciones y conclusiones propuesta de reforma														X	X	X										
Elaboración de resumen, introducción															X	X										
Entrega de los borradores de la tesis, revisión y corrección. Elaboración informe final																	X									
Tramites de aptitud legal																	X	X								
Designación del tribunal																			X							
Sesión reservada																				X	X					
Sustanciación de trabajo de titulación																				X	X	X	X			
Incorporación																										X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1. Recursos Humanos

Director de proyecto de investigación: Mgtr. Ximena Carrasco Ruiz.

Entrevistados: 03 Servidores Públicos.

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo

Ponente del Proyecto: Alverca Abad Rudth Maricela.

8.2. Recursos Materiales

DESCRIPCIÓN	VALOR USD
Trámites administrativos	\$ 20.00
Materiales de Oficina	\$ 80.00
Bibliografía (libros, códigos, etc.)	\$ 20.00
Herramientas informáticas	\$ 150.00
Internet	\$ 50.00
Elaboración del proyecto	\$ 185.00
Reproducción de ejemplares del borrador	\$ 250.00
Reproducción de trabajo de titulación	\$ 110.00
Transporte	\$ 100.00
Imprevistos	\$ 80.00
Total	\$ 1045.00

El presupuesto de los gastos que ocasionan la presente investigación, asciende a \$1045.00 dólares americanos, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

LOSEP. (2010). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. Quito: LEXIS.

Asamblea Nacional. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Quito: LEXISFINDER.

Asamblea Nacional. (12 de Mayo de 2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Obtenido de Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano: <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Código de la Niñez y Adolescencia. Quito: LEXIS.

Calcina. (2019). Necesidad de Regular Sobre los Derechos de los Hijos e Hijas. Perú.

Fernando, L. (10 de Abril de 2019). EL TELEGRAFO. Obtenido de EL TELEGRAFO: <https://www.elperiodico.com.ec/noticias/articulist/15/el-servidor-publico>

Galo, C., & Hernan, S. (1995). DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA. Quito: ILDIS.

LAB/ADMIN). (S/f). INSPECCIÓN DEL TRABAJO:.

Ministerio del Trabajo. (23 de Junio de 2023). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2023-085. ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2023-085. Quito, Distrito Metropolitano, Ecuador.

Porto, J. P. (27 de mayo de 2021). Definición.DE. Obtenido de Definición.DE: <https://definicion.de/servidor-publico/>

Santamaría, F. (2018). Patria potestad y vínculos afectivos en los adolescentes de. Ambato.

Telléz. (2020). Constructos de la prevención de la violencia infanto juvenil .

Unicef. (02 de Septiembre de 1990). Unicef. Obtenido de Unicef: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/texto-convencion>

Zaidan. (2016). El derecho constitucional de cuidado de los hijos. Quito.

11.4. Anexo 4 Certificado emitido por el profesional de lengua extranjera (Inglés)

Loja, 08 de Octubre de 2024

En calidad de Magíster en Enseñanza de Inglés como Lengua Extranjera con número de registro 1010-2024-2852727

CERTIFICO:

Que la traducción al Idioma Inglés del resumen del Trabajo de Titulación denominado **“Análisis de cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2023-085, en las instituciones públicas del cantón Mejía”** de la autoría de Rudth Maricela Alverca Abad, con cédula de identidad Nro. 1900796242, estudiante de la Carrera de Derecho de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, cumple con la estructura gramatical correcta del Inglés.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente certificado según estime conveniente.

Atentamente,



Lcda. Keli Nelva Armijos Rivera, Mgs.

C.I: 1150037248