



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Políticas Públicas

Análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y
posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, año 2024

**Tesis previa a la obtención del título
de Magister en Políticas Públicas.**

AUTORA

Lic. Tatiana Alejandra Pijuana Erique

DIRECTORA:

Eco. Viviana Thalía Huachizaca Pugo Mg. Sc

Loja-Ecuador

2025



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **HUACHIZACA PUGO VIVIANA THALIA**, director del Trabajo de Titulación denominado **Análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, año 2024**, perteneciente al estudiante **TATIANA ALEJANDRA PIJUANA ERIQUE**, con cédula de identidad N° **1104812670**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación**, 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 **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 18 de Diciembre de 2024



VIVIANA THALIA
HUACHIZACA PUGO

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-003124

Autoría

Yo, **Tatiana Alejandra Pijuana Erique**, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:



Cédula de Identidad: 1104812670

Fecha: 21 de enero de 2025

Correo electrónico: tatiana.pijuana@unl.edu.ec

Celular: 0986634789

Carta de autorización de tesis por parte de la autora para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo

Yo **Tatiana Alejandra Pijuana Erique** declaro ser autora de la tesis titulada “**Análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y parto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, año 2024**” como requisito para optar el título de **Master en Políticas Públicas**, 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 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 de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 21 días del mes de enero del año dos mil veinticinco.

Firma: 

Autor: Tatiana Alejandra Pijuana Erique

Cédula de identidad: 1104812670

Dirección: Época

Correo electrónico: tatiana.pijuana@unl.edu.ec

Teléfono: 0986634789

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Econ. Viviana Thalía Huachizaca Pogo Mg. Sc.

Dedicatoria

Ofrezco esta tesis a mis padres, a mi esposo mis hijos y mis hermanos quienes me han apoyado en los momentos más difíciles incluso son un refugio para mí en cada vicisitud presentada en este camino, todo el cariño y el amor incondicional que han sabido demostrarme fue mi impulso para superar toda circunstancia negativa, ese cariño de mis padres promulgaban su sacrificio y dedicación por mi bienestar y me supieron enseñar el valor de cada esfuerzo realizado y que con perseverancia se logra todo los propósitos soñados, gracias por cada palabra de guía y sobre todo por ese impulso lleno de saber, pero sobre todo por creer en mí incluso cuando yo dudaba, ustedes son mi inspiración y mi ejemplo a seguir.

No hubiera podido llegar hasta este punto sin pensar en mis hermanos a quienes quiero que les sirva como ejemplo de perseverancia y entrega este trabajo y que con compromiso y dedicación siempre se logra conseguir los objetivos planteados, pero sobre todo los sueños anhelados, ellos en este proceso me recordaron la importancia del apoyo familiar para concluir cada propuesta añorada, ellos son ese regalo invaluable en el desarrollo de este proceso.

Y aunque sé que esto es el comienzo aún, se también que con esmero y dedicación podré obtener lo que tanto anhelo, no quiero que quede solo plasmado en texto, sino que este proyecto sea el inicio para un cambio en la realidad de muchas mujeres embarazadas y en posparto.

Tatiana Alejandra Pijuana Erique

Agradecimiento

Este es el espacio más importante de este gran trabajo de investigación por ello quiero plasmar mi eterna gratitud a mi familia, mi esposo, mis hijos, como no agradecerle al pilar fundamental de este gran proceso, mi pequeña familia, que han tenido que vivir de cerca conmigo este caminar arduo pero con un final muy productivo, al impulso y apoyo de mi esposo que desde el inicio estuvo presente con cada palabra, gesto o acción, motivándome a continuar con este gran proyecto que es muy importante para mi vida, porque lo anhelo desde hace mucho tiempo.

Y como no agradecer a mis padres que fueron un gran ejemplo de perseverancia para mí, no solo en este proceso sino en todos los ámbitos de mi vida, mi agradecimiento será eterno porque los años de vida compartidos en mi hogar lograron formarme no solo profesionalmente sino moralmente con buenos principios inculcados por ellos.

Tatiana Alejandra Pijuana Erique

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de figuras.....	vii
Índice de tablas.....	vii
Índice de anexos.....	viii
1. Título	9
2. Resumen	10
Abstract.....	11
3. Introducción	12
4. Marco teórico	14
5. Metodología	25
6. Resultados	30
7. Discusión	37
8. Conclusiones	43
9. Recomendaciones	44
10. Bibliografía	45
11. Anexos	56

Índice de Figuras:

Figura 1. Mapa de la ciudad de Loja.....	26
---	----

Índice de Tablas:

Tabla 1. Características sociodemográficas.....	30
Tabla 2. Resumen de hallazgos clave	32
Tabla 3. Aspecto evaluado.....	32

Tabla 4. Percepciones sobre el Cumplimiento de Derechos Laborales.....	34
Tabla 5. Experiencias durante el Embarazo.....	35
Tabla 6. Experiencias durante el Posparto.....	36

Índice de Anexos:

Anexo 1. Guía de Preguntas para Grupos Focales.....	53
Anexo 2. Actividades planificadas.....	54

1. Título

Análisis del Bienestar Laboral de las Mujeres en Periodo de Gestación y Posparto en las Instituciones Públicas de la Ciudad de Loja, año 2024.

2. Resumen

El propósito principal de este proyecto es llevar a cabo una evaluación de las condiciones laborales que enfrentan las trabajadoras públicas durante su periodo de gestación y posparto, el objetivo es reconocer los elementos que influyen en su bienestar, este análisis es fundamental para comprender como las condiciones laborales que se les brinda pueden influir en la salud y el bienestar de cada una de ellas. Esta investigación es un paso crucial hacia la construcción de políticas efectivas que garanticen el respeto por los derechos laborales además del bienestar de todas las trabajadoras la metodología cualitativa utilizada en este proyecto incluye grupos focales, técnica que permitió obtener una visión recóndita de las estilos y conocimientos de las trabajadoras sobre su entorno laboral, uno de los hallazgos más significativos de la investigación es que las condiciones laborales inadecuadas, como el exceso laboral y el nulo apoyo institucional, generan estrés y afectan negativamente el bienestar emocional de las trabajadoras. En conclusión es esencial implementar políticas laborales inclusivas que reconozcan y protejan los derechos de las servidoras que forman parte de este grupo de atención prioritaria, esto incluye la necesidad de adaptar los entornos laborales para minimizar riesgos psicosociales y garantizar un ambiente propicio para la salud integral de las trabajadoras, además se recomienda a las instituciones públicas establecer protocolos claros que promuevan el bienestar laboral, tales la implementación de espacios destinados a la lactancia, la flexibilidad en los horarios laborales y la oferta de programas de capacitación son medidas clave para brindar el apoyo necesario a las madres trabajadoras.

Palabras Clave: Mujer Ecuatoriana, Mercado Laboral, Condiciones Laborales, Maternidad, Calidad de Vida, Posparto.

Abstract

The main objective of this research project is to conduct an evaluation of the working conditions experienced by public sector employees during their pregnancy and postpartum periods. Its purpose is to identify the main factors that impact their well-being and provide valuable perspectives on how workplace environments influence their health and overall quality of life, which is essential for shaping future policies. This study plays a crucial role in advancing the development of policies that not only protect labor rights but also prioritize the well-being of all workers. The qualitative approach used in this project involves focus groups, a method that provides a comprehensive understanding of the perceptions and knowledge of workers regarding their work environment. One of the most significant findings of the research project is that inadequate working conditions, including excessive workload and lack of institutional support, contribute to stress and negatively affect the emotional well-being of workers. In conclusion, it is crucial to implement inclusive labor policies that recognize and protect the rights of female workers within this priority group. This requires adapting workplace environments to minimize psychosocial risks and creating an environment that promotes the overall health of workers. Furthermore, it is recommended that public institutions develop clear protocols that promote workplace well-being. Key measures, such as providing breastfeeding facilities, offering flexible working hours, and implementing training programs, are essential to ensure adequate support for working mothers.

Keywords: Ecuadorian Woman, Labor Market, Working Conditions, Maternity, Quality of Life, Postpartum.

3. Introducción

En el presente proyecto se propone explorar las condiciones laborales que enfrentan las mujeres durante su periodo de gestación y posparto ya que cuando vive momentos significativos no solo impactan su salud física y emocional, sino también influyen en su rendimiento profesional y en su incorporación en el entorno institucional. Cabrera (2023), discute cómo las condiciones laborales afectan la salud de las mujeres embarazadas y la importancia de identificar riesgos laborales específicos durante la gestación y lactancia, adaptar los entornos laborales para prevenir riesgos que puedan impactar tanto a la madre como al bebé.

La realidad laboral de las señoras que están en embarazo o cumplen la lactancia ha sido objeto de atención creciente esto porque el trabajo no debe ser un obstáculo para su bienestar ni para el desarrollo saludable del bebe, a pesar de los avances legislativos que garantizan derechos fundamentales, persisten algunos cambios legislativos como; la no discriminación por embarazo y la protección de la salud integral, obstáculos importantes en la ejecución adecuada de estas normativas en el ámbito laboral.

En todo el progreso del análisis del actual trabajo de investigación se determinó que el principal propósito es buscar identificar los factores que afectan el bienestar del trabajo de esas mujeres incluyendo la evaluación de riesgos laborales específicos, la conciliación de los puestos de trabajo, el camino a productos de salud adecuados, y comprender como las condiciones laborales pueden influir en la salud emocional y física durante el embarazo y el posparto, así como la percepción que tienen las trabajadoras sobre su entorno laboral.

Para la obtención de información valedera y que ayude a contrarrestar cada interrogante planteada en el desarrollo del proyecto se utilizará el método cualitativo para recoger datos a través de una guía de preguntas aplicada a las servidoras públicas de cada institución que forman parte de este grupo de atención prioritaria que laboran en las instituciones públicas de Loja, este enfoque permitirá obtener una visión integral sobre sus experiencias, necesidades y expectativas, así como las políticas implementadas por las instituciones para apoyar a este grupo vulnerable. Este estudio tiene la finalidad no solo de documentar la situación actual, sino ofrecer también recomendaciones que contribuyan a mejorar el bienestar laboral de las mujeres en estado de gestación y posparto, promoviendo así un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

Los mecanismos de protección laboral para mujeres embarazadas, destacan la calidad de garantizar un ambiente seguro y saludable durante el embarazo y de abordar medidas preventivas y la evaluación de riesgos específicos (Pérez 2007). En un documento técnico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) que presenta los factores relacionados con la carga de trabajo que pueden influir en la salud de las mujeres embarazadas, se discuten las consecuencias físicas, como patologías osteomusculares, derivadas de condiciones laborales inadecuadas.

El objetivo uno busca recopilar información valiosa sobre la composición demográfica, educativa y socioeconómica de este grupo, este análisis permitirá identificar patrones y tendencias que afectan a las mujeres, incluyendo su nivel de educación, edad, y participación en el ámbito laboral, lo cual es crucial para deducir su rol en la colectividad y su aporte al progreso de lo local, complementado con el objetivo dos que se centra en evaluar la implementación de la política pública de apoyo a mujeres en periodo de gestación y posparto, este objetivo es fundamental para determinar la efectividad y el alcance de las políticas diseñadas para apoyar a este grupo vulnerable, así como la huella que tienen en la salud y bienestar de las mujeres y sus familias, ambos objetivos son esenciales para fomentar un entorno más equitativo y neutral para las mujeres en la región.

El presente trabajo de titulación consta de los siguientes puntos; Portada, resumen, índice, introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusión, referencias, anexos.

4. Marco teórico

4.1. Antecedentes

El bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto es un tema de gran relevancia por ello esta investigación busca analizar la situación de las mujeres trabajadoras en las instituciones públicas de la ciudad de Loja durante el año 2024, enfocándose específicamente en su bienestar durante el embarazo y después del parto, en este contexto se ejecutará el siguiente marco teórico sustentado con base conceptual, base legal, y comparativo en Ecuador.

4.2. Bases Teóricas

La intervención de la mujer en el campo del trabajo ha ido en aumento en los últimos tiempos (Carrasco 1999). Sin embargo, aún persisten desigualdades y desafíos concretos que afrontan las mujeres, como la segregación ocupacional, la brecha salarial y la doble jornada de trabajo (Espinosa 2002). El rol tradicional de la mujer como ‘ama de casa’ ha sufrido un significativo deterioro, una transformación que se ha reflejado en la literatura feminista a pesar de los importantes progresos alcanzados la integración de las mujeres en el mercado laboral formal aun no es masiva, esta realidad pone de manifiesto los cambios sociales y las dificultades que persisten.

El concepto de “doble rol” es un tema muy decisivo para entender la realidad de muchas mujeres que al asumir simultáneamente las responsabilidades de trabajadoras asalariadas y amas de casa, enfrentan una “doble jornada” que puede resultar agotadora y desalentadora Miler (2003), refiere que el concepto de ‘doble rol’ significa ‘doble jornada femenina’ que abarca tanto a las trabajadoras remuneradas como a las amas de casa, en diferencia, el contrato de ‘igualdad’ implica que tanto mujeres como hombres tendrían su posición en el trabajo asalariado debidamente reconocido.

La OIT (1998), propuso la primera norma universal en la propuso la primera norma universal en este ámbito al adoptar en 1919 el convenio sobre la protección de la maternidad que tiene como objetivo salvaguardar a las trabajadoras durante el embarazo y tras el parto, este convenio fue revisado en 1952 y en la actualidad establece un periodo mínimo de licencia de 12 semanas.

Abravanel (1992), sostiene que la cultura organizacional incluye valores creencias y prácticas que son comunes en una empresa, puede afectar de manera importante el bienestar de los empleados, una cultura que se enfoque en el trabajador y fomente la conciliación entre el trabajo y la vida familiar puede ayudar a aumentar tanto la satisfacción como el compromiso de las mujeres en el ámbito laboral.

La teoría del capital humano desarrollada por economistas como Theodore Schultz (1960) y Gary Becker (1964), se centra en la noción de que invertir en educación, salud y capacitación de las personas aumentar su productividad y como resultado su bienestar económico es así que se reconoce que las mujeres trabajadoras desempeñan un papel dual en la sociedad ya que combinan su desarrollo profesional con la responsabilidad de formar una familia en su vida personal.

En el ámbito laboral, la teoría de la discriminación de género es un fenómeno complejo que afecta a las mujeres, especialmente durante periodos críticos como la gestación y el posparto Becher (1971), argumenta que el empleador al contar con prejuicios respecto a ciertas características personales, prefiere sacrificar la productividad a cambio de ejercer sin prejuicios, esta teoría coadyuva a explicar la necesidad de un cambio en las estrategias institucionales respecto a las mujeres en periodo de embarazo y posparto.

Refiriéndonos a la justicia organizacional en referencia a la relación con el bienestar laboral de las mujeres en gestación y posparto Colquitt et. al. (2001), resalta que para las mujeres embarazadas o en posparto pueden existir desigualdades salariales o falta de acceso a beneficios específicos durante estos períodos, su percepción a la justicia distributiva puede impactar directamente su motivación y satisfacción laboral.

Se enfatiza también la teoría del bienestar subjetivo de las trabajadoras públicas que están viviendo su periodo de gestación o posparto puesto que considerar esto, aumenta la psicología positiva en cada una de ellas incluso su satisfacción por la vida y por las emociones que experimenta en su entorno laboral, es así que Diener (1984;2009), menciona que este es un componente cognitivo que refiere considerar importante a la valoración general que un individuo hace con su existir ya que para las mujeres embarazadas o en posparto, la satisfacción con su situación laboral puede verse afectada por factores como el apoyo recibido en el trabajo y la

flexibilidad de horarios.

La satisfacción laboral es un dominio específico que impacta directamente el bienestar subjetivo, las mujeres que sienten que sus necesidades son atendidas en el trabajo como, por ejemplo; licencias adecuadas y un ambiente de apoyo, tienden a reportar mayores niveles de bienestar (Calleja & Mason, 2020). La Organización Mundial de la Salud (2024) determina para el análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas algunas variables y dimensiones que a continuación se detallan:

- **Condiciones Laborales:** Las instituciones públicas deben analizar e implementar horarios flexibles que permitan a las mujeres gestionar sus responsabilidades laborales y familiares, esto abarca que las licencias por maternidad se analicen por el tema de duración y condiciones de las licencias disponibles para las trabajadoras embarazadas y en posparto.
- **Apoyo Institucional:** Cada institución debe planificar programas de bienestar con iniciativas que apoyen a las mujeres durante el embarazo y el posparto, como acceso a recursos, disponibilidad de servicios de salud, apoyo psicológico en el entorno laboral.
- **Factores Psicosociales:** Trabajar en el apoyo a cada funcionaria que consta en este periodo principalmente para prevenir el estrés laboral para que identifiquen fuentes que se relaciona a esta condición que se relaciona con la carga laboral y el impacto que causa en su salud física y mental, además implementar una cultura organizacional principalmente para poder evaluar el ambiente laboral y cómo influye en el bienestar de las mujeres embarazadas.
- **Salud y seguridad:** De conformidad a los riesgos laborales específicos tendrían que analizar los riesgos físicos psicosociales que enfrentan las mujeres embarazadas en sus puestos de trabajo, esto para tomar medidas preventivas como la implementación de políticas para asegurar que su alrededor les brinde seguridad durante su proceso de embarazo y lactancia.
- **Equidad de Género:** En el aspecto de crear oportunidades de desarrollo profesional para evaluar si existen barreras para el alcance profesional de las mujeres durante y después del embarazo, que coadyuvaría a implementar políticas de igualdad para analizar las políticas que promuevan la igualdad en el lugar de trabajo.

4.3. Bases Empíricas

El equilibrio entre las obligaciones del trabajo y de la familia es un aspecto crítico para el bienestar de las mujeres en periodo de gestación y posparto, las políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y la posibilidad de teletrabajo son esenciales para permitir que las madres puedan atender sus necesidades familiares sin sacrificar su desarrollo profesional, además la falta de estas medidas puede llevar a una deserción laboral y a la discriminación de la particularidad de vida de las trabajadoras (Rodríguez 2023).

Según la legislación ecuatoriana, las trabajadoras tienen derecho a licencias de maternidad y a condiciones laborales que aseguren su bienestar durante el embarazo y el posparto, como lo indica la Ley Orgánica del Derecho al Ciudadano Humano (2023), que entró en vigor el 12 de mayo de 2023, determina que las trabajadoras tienen derecho a 12 semanas de licencia de maternidad, las cuales 2 deben ser tomadas antes del parto, en caso de nacimientos múltiples se añaden 10 días adicionales, además en el Artículo 3 todos sus literales resalta que el empleador establece las condiciones necesarias, garantiza la estabilidad laboral, garantiza y promueve la corresponsabilidad paterna, erradica todo tipo de acoso o violencia e implementa programas de formación.

La Asamblea Nacional en ejercicio de las facultades que le otorgan la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, llevo a cabo la discusión y aprobación del Proyecto de la Ley Orgánica del Derecho al Ciudadano Humano, es por ello que a continuación se detallan los artículos competentes que refieren sobre los derechos a los que aplican las mujeres de este grupo de atención prioritaria principalmente que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Loja, que se toman como referencia para sustentar la información pertinente que se quiere dar a conocer guiados en las bases legales ya establecidas desde hace muchos años atrás

- **Artículo 14.-** Los empleadores también están obligados a dar permisos para que cuiden de la persona recién nacida, especialmente, en el periodo de parto y lactancia, y durante el periodo de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado, además ofrecer servicios de cuidado infantil, directamente o a través de acuerdos con centros infantiles financiados con recursos públicos, o manejados por instituciones del sector público o privado, cerca del lugar

de trabajo, beneficio al que aplicarían las servidoras con hijos hasta 5 años.

- **Artículo 26.-** De las salas de apoyo a lactancia materna. Las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, las entidades privadas y las instituciones de educación superior, deben disponer de salas de apoyo a la lactancia, digno, específico, de fácil acceso y acondicionado para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras, bajo su dependencia.
- **Artículo 27.-** De los servicios de cuidado infantil. Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios para los hijos de los trabajadores hasta los cinco (5) años de edad. Si no fuere posible, la entidad podrá realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

La Asamblea Nacional (2023), en el registro oficial de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece que esta normativa tiene como objetivo eliminar cualquier forma de acoso, violencia y discriminación hacia los trabajadores tanto del sector público como privado que se dediquen al cuidado en sus diversas manifestaciones, además la ley incluye la implementación de programas destinados a la formación, sensibilización y divulgación de derechos humanos, con un enfoque particular en el derecho al cuidado.

Los riesgos laborales que enfrentan las mujeres embarazadas abarcan factores físicos, químicos y psicosociales que pueden impactar tanto a la madre como al bebé, la identificación y reducción de estos riesgos son fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro.

investigación indica que las mujeres en trabajos predominantemente femeninos a menudo enfrentan condiciones de trabajo que no consideran sus necesidades específicas durante el embarazo y el posparto, lo que puede llevar a complicaciones de salud y estrés emocional (OIT 2012).

El bienestar emocional de las mujeres durante el embarazo y el posparto es igualmente importante, las condiciones laborales que no apoyan la salud mental pueden resultar en un aumento de la ansiedad y el estrés, afectando no solo a la madre, sino también al desarrollo del niño, es fundamental que las instituciones públicas implementen políticas que no solo estén fijadas en la salud física sino que incrementen la importancia en lo emocional en ese bienestar necesario incluso

en lo social de las trabajadoras (Comunidad de Madrid, 2024).

Un estudio cualitativo en los Países Bajos" de Perdok et al. (2016), explora las perspectivas de diversas partes interesadas sobre la integración de la atención de maternidad en los Países Bajos, donde se recalca la calidad de la ayuda entre los profesionales de la salud, incluidas las parteras, los obstetras y las organizaciones de atención de maternidad para mejorar la calidad y la continuidad de la atención a las mujeres embarazadas.

La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador ha experimentado un desarrollo significativo a lo largo de la historia reflejando cambios en las normativas y en la percepción social de la maternidad y el trabajo, además en el ámbito legal, la Constitución ecuatoriana de 2008 establece en su artículo 35 derechos específicos para las mujeres embarazadas, garantizando su estabilidad laboral y prohibiendo despidos injustificados durante el embarazo y el periodo de lactancia (Alegre 2021). El bienestar laboral se refiere al conjunto de factores que contribuyen a la calidad de vida y satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo, esto incluye aspectos como la salud física y mental, la seguridad, la remuneración justa, las oportunidades de desarrollo y la conciliación entre la vida laboral y personal (Casado 2021).

Pavón & Rodríguez (2022), resaltan que las mujeres embarazadas en Ecuador, tienen derechos laborales específicos que las protegen durante el embarazo y el posparto, la legislación ecuatoriana, a través del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), establece licencias por maternidad remunerada de 12 semanas, que puede extenderse en casos de partos múltiples y licencia por lactancia de 24 meses en el horario solicitado por la madre que le permita equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

El artículo titulado "Mujeres, separadas de trabajos durante embarazo y lactancia" en El Comercio aborda la problemática de las mujeres en Ecuador que enfrentan despidos injustificados durante el embarazo y el periodo de lactancia, ilustran la realidad que enfrentan muchas trabajadoras al sufrir acoso laboral que provoca que renuncien a sus puestos, aquí se menciona la sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, que analizó los derechos de 20 mujeres en situaciones similares y estableció que el Ministerio de Salud debe promover la lactancia en las empresas, creando espacios adecuados para ello (Comercio, 2020).

La discriminación hacia las mujeres embarazadas en el ámbito laboral en Ecuador es un fenómeno que se ha documentado ampliamente, las mujeres en estado de gestación son frecuentemente consideradas "costosas" para los empleadores debido a los beneficios laborales que deben otorgar, como licencias de maternidad y permisos por lactancia, esto ha llevado a que muchas mujeres sean rechazadas en el proceso de contratación o despedidas durante el embarazo, a pesar de que la ley prohíbe tales acciones (Montero et.al. 2022).

4.4 Embarazo y Posparto en el Trabajo

El embarazo y el posparto plantean desafíos particulares para las mujeres trabajadoras, muchos de los desafíos pueden derivarse a problemas de salud, cambios físicos y emocionales, y la necesidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, es crucial que las empresas y las instituciones públicas brinden un entorno de trabajo adecuado y apoyo a las mujeres en estas etapas (INSST 2024).

El estudio titulado "La calidad de los servicios de atención materno-fetal y neonatal en Jordania: un estudio cualitativo de grupos de discusión" de Alyahya et al. (2019) examina las perspectivas de los proveedores de atención médica y las partes interesadas con respecto a la calidad de los servicios de atención materno-fetal y neonatal en Jordania, esta investigación destaca la necesidad crítica de mejoras sistémicas en los servicios de atención materno-fetal y neonatal en este país, al abordar las barreras identificadas y mejorar la integración de los servicios, las partes interesadas pueden trabajar para lograr mejores resultados de salud para las madres y sus bebés.

Un estudio de grupo de discusión sobre las opiniones y experiencias de las mujeres sobre la atención de maternidad brindada en colaboración por parteras y asistentes sanitarios en Inglaterra de Aquino et al. (2018), explora las perspectivas de las mujeres sobre la prestación colaborativa de la atención de maternidad, este estudio revela que las experiencias de las mujeres con la atención de maternidad brindada tanto por parteras como por asistentes sanitarios no son siempre positivas, muchas mujeres informaron que rara vez encontraron colaboración interprofesional, a pesar de reconocer sus posibles beneficios, los resultados destacan la necesidad de mejorar la colaboración entre las parteras y los visitantes sanitarios para mejorar la calidad de la atención de maternidad.

El estudio titulado "¿Los servicios de maternidad institucionales contribuyen al miedo al

parto? Un estudio de entrevistas grupales de discusión" de Onchonga et al. (2021), investiga cómo los servicios de maternidad afectan el miedo al parto de las mujeres, en este estudio se resalta que si bien los servicios de maternidad institucionales son esenciales para un parto seguro, también deben priorizar el bienestar emocional de las mujeres, al abordar los factores que contribuyen al miedo y mejorar los mecanismos de apoyo, los proveedores de atención médica pueden mejorar la experiencia del parto para las mujeres.

A lo largo de la historia ha habido voces aisladas de mujeres que han denunciado la opresión femenina especialmente en el ámbito laboral, la lucha por los derechos de las mujeres ha llevado a Ecuador a ratificar varios convenios internacionales desde 1830 hasta 2018, durante este periodo se han establecido garantías para la protección de las trabajadoras en la legislación ecuatoriana con el objetivo de salvaguardar sus derechos laborales, esto incluye la implementación de las políticas públicas que promueven la igualdad de oportunidades en el trabajo. Sin embargo, persiste el desafío significativo de la falta de una política pública efectiva que incentive a los empleadores a contratar mujeres embarazadas (Fundación Koinonia 2019).

Los riesgos laborales que enfrentan las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el posparto y la lactancia puede clasificarse en varias categorías como; seguridad, higiene, ergonomía y factores psicosociales, diferentes agentes pueden influir en las distintas fases de la reproducción humana a lo largo de la etapa reproductiva, los efectos de estos riesgos pueden parecer en momentos como la etapa preconcepcional. Durante el embarazo en el período de lactancia incluso en la infancia y en etapas posteriores, por ello es crucial proteger la maternidad en el entorno laboral para asegurar que las mujeres puedan desempeñar sus responsabilidades tanto laborales como familiares sin poner en riesgo su salud ni la de sus hijos (INSHT 2024). El artículo 153 del Código del Trabajo de Ecuador establece que no se puede despedir a una mujer por causa de su embarazo, esto significa que las trabajadoras embarazadas tienen garantizada la estabilidad laboral durante su gestación, el parto y el posparto, lo que protege su derecho al empleo y a la remuneración (Pavón, Rodríguez 2022).

Según estudios recientes, muchas mujeres reportan altos niveles de estrés y preocupaciones sobre su salud mental en el trabajo, lo que resalta la necesidad de un enfoque más integral que aborde no solo la salud física, sino también el bienestar emocional de las trabajadoras, este estudio

revela que muchos trabajadores no reciben el apoyo necesario por parte de sus trabajos para manejar sus preocupaciones sobre salud mental, lo que podría contribuir a un entorno laboral poco saludable. (Deloitte 2024). Según Quito Informa (2022), la promoción de la salud mental durante la maternidad es crucial para asegurar un desarrollo óptimo y el disfrute de esta etapa, así como para el bienestar de la madre y su hijo o hija se estima que entre el 50% y el 80% de las mujeres que han dado a luz experimentan lo que se conoce como tristeza o depresión posparto, mas conocida como melancolía posparto, una etapa fuerte para la madre y este tipo de depresión provocada principalmente por los cambios hormonales que ocurre tras el parto.

Un análisis realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que las mujeres son más propensas a experimentar trastornos de ansiedad y depresión debido a factores como la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, estas condiciones adversas no solo afectan su bienestar emocional, sino que también pueden repercutir en su rendimiento laboral y desarrollo profesional, existen disparidades en el acceso a recursos y apoyo durante el embarazo y el posparto, que pueden influir en la calidad de vida y el bienestar laboral de las mujeres, esto incluye el acceso a servicios de salud adecuados y el apoyo institucional (Bedoya et. al. 2020).

El trabajo durante el embarazo y la lactancia es un asunto frecuente en las discusiones laborales, aunque es ampliamente reconocido que el embarazo no es una enfermedad es fundamental que se tomen todas las precauciones necesarias para proteger la salud de la madre y del feto en el entorno laboral, las medidas que implementen una empresa para apoyar a las trabajadoras embarazadas pueden facilitar un desarrollo saludable del embarazo, permitir que la empleada mantenga su productividad y lo más importante es fomentar su compromiso con la empresa gracias a las facilidades brindadas para su maternidad (ASPREC, 2024).

En su informe titulado “Precariedad Laboral y Salud Mental” el Ministerio de Trabajo y Economía Social aborda la conexión directa entre la precariedad laboral y el empleo femenino con un enfoque particular en el sector de los cuidados y el trabajo reproductivo, estos tipos de empleo suelen ser irregulares y a menudo pasan desapercibidos afectando principalmente a las mujeres, incluso la exposición de condiciones laborales precarias genera sentimientos de inseguridad y vulnerabilidad, tanto en el ámbito laboral como social esto puede dar lugar a problemas de salud, sufrimiento psicológico y trastornos mentales, cabe resaltar que entre estos últimos se destacan los

trastornos de ansiedad y depresión con más de 511.000 casos de depresión registrados en la población activa (Observatorio de Igualdad y Empleo 2024).

Cada embarazo y cada parto son experiencias singulares y para garantizar que todas las mujeres tengan acceso a una atención de salud materna que sea respetuosa y de alta calidad es esencial abordar las desigualdades que afectan los resultados en salud sexual y reproductiva, así como los derechos asociados incluso de considerar las cuestiones de género (OMS 2024). Es crucial valorar el papel del descanso y la recuperación para las madres sobre todo tras el parto, incluso no debe fomentar la noción de que las madres deben asumir una carga excesiva de responsabilidades de inmediato después de una cesárea u otra intervención (Conexión PUCE 2024).

4.5 Cultura Organizacional

La cultura organizacional debe establecer un conjunto de normas que se incluyan en manuales de gestión y organización y su cumplimiento debe ser obligatorio, el gobierno ecuatoriano a través de la Secretaria Nacional de la Administración Pública ha establecido Coordinaciones de Gestión de Cultura Organizacional en las instituciones del sector público que se realiza con el objetivo de implementar planes que mejoren la eficiencia, eficacia y calidad en el servicio. (Espinosa y Negrete 2017). Las instituciones deben realizar evaluaciones de riesgos laborales para identificar y mitigar cualquier riesgo que pueda afectar a las trabajadoras embarazadas, esto incluye adaptar los puestos de trabajo y garantizar que no se les asignen tareas que puedan poner en peligro su salud o la del bebé.

En lo que respecta a la administración pública que está compuesta por diversas organizaciones del estado su responsabilidad es satisfacer los intereses de las comunidades a las que sirven, esto abarca desde la integración de entidades independientes hasta agencias organismos autónomos y departamentos centrales (Morejón 2019). La Constitución de Ecuador y el Código de Trabajo establecen derechos claros para las mujeres en periodo de gestación, en el artículo 35 de la Constitución reconoce a las mujeres embarazadas como parte de los grupos de atención prioritaria, lo que involucra que deben recibir protección especial en el ámbito laboral, además el Código de Trabajo, en su artículo 195, prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas, garantizando su estabilidad laboral durante el embarazo y el periodo de lactancia (Montero et. al.

2022).

Según Espinoza y Negrete (2017), la Secretaría Nacional de la Funcionalidad Pública ha establecido la necesidad de coordinar cambios culturales en las entidades del sector público para mejorar la eficiencia y efectividad en la administración pública. Un estudio realizado por Jiménez (2023), se centra en la salud mental de las mujeres embarazadas, identificando factores que afectan su bienestar. Aunque se brinda atención física, se destaca la falta de enfoque en salud mental, lo que indica que las instituciones deben mejorar sus protocolos para atender integralmente a estas mujeres.

El Ministerio de Salud Pública (MSP), (2020) ha garantizado los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, especialmente tras una sentencia de la Corte Constitucional que protege a trabajadores del sector público, se han implementado acciones para promover la lactancia materna y crear ambientes laborales adecuados, sin embargo, existen casos donde mujeres han sido despedidas antes de cumplir su período legal, lo que resalta la necesidad de un seguimiento efectivo.

El trabajo interinstitucional busca garantizar servicios integrales para mujeres embarazadas y niños menores de dos años, en la Zona 7 (que incluye Loja), se han coordinado esfuerzos para asegurar el acceso a atención prenatal y otros servicios esenciales, aunque se requiere una evaluación continua para asegurar que se cumplan efectivamente (Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, 2024). El análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas de Loja debe considerar estos aspectos teóricos, que abordan la protección de la maternidad, la división sexual del trabajo, los riesgos laborales específicos, el bienestar emocional y la conciliación entre trabajo y familia.

Estos elementos son fundamentales para desarrollar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral inclusivo y seguro para las mujeres en estas etapas críticas de su vida, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su plan de acción 2023-2024, enfatiza la importancia de desarrollar políticas y prácticas que abordan no solo la salud física sino también el bienestar emocional de las trabajadoras, lo cual es fundamental para garantizar su salud integral, durante el embarazo y el parto (INSHT 2024).

5. Metodología

El Análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, año 2024 se sitúa en un contexto donde la intersección entre la maternidad y el trabajo se vuelve crucial para entender las dinámicas laborales y sociales que enfrentan las mujeres, esta investigación se realiza en la ciudad de Loja-Ecuador, un lugar donde las políticas laborales y de salud pública están en constante evolución.

5.1 Área de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Loja (Figura 1), centro urbano donde las instituciones públicas son un componente significativo del mercado laboral, esta investigación se centra en las experiencias de las mujeres trabajadoras de instituciones públicas de Loja gracias a la recopilación de información de quienes están en periodo de gestación y posparto que formaron parte del grupo de investigación para ejecutar la presente, se exploró cómo las políticas laborales afectan o benefician el bienestar laboral de las servidoras públicas esta investigación se desarrolló en un contexto geográfico y cultural específico que es fundamental para comprender los resultados y su relevancia.

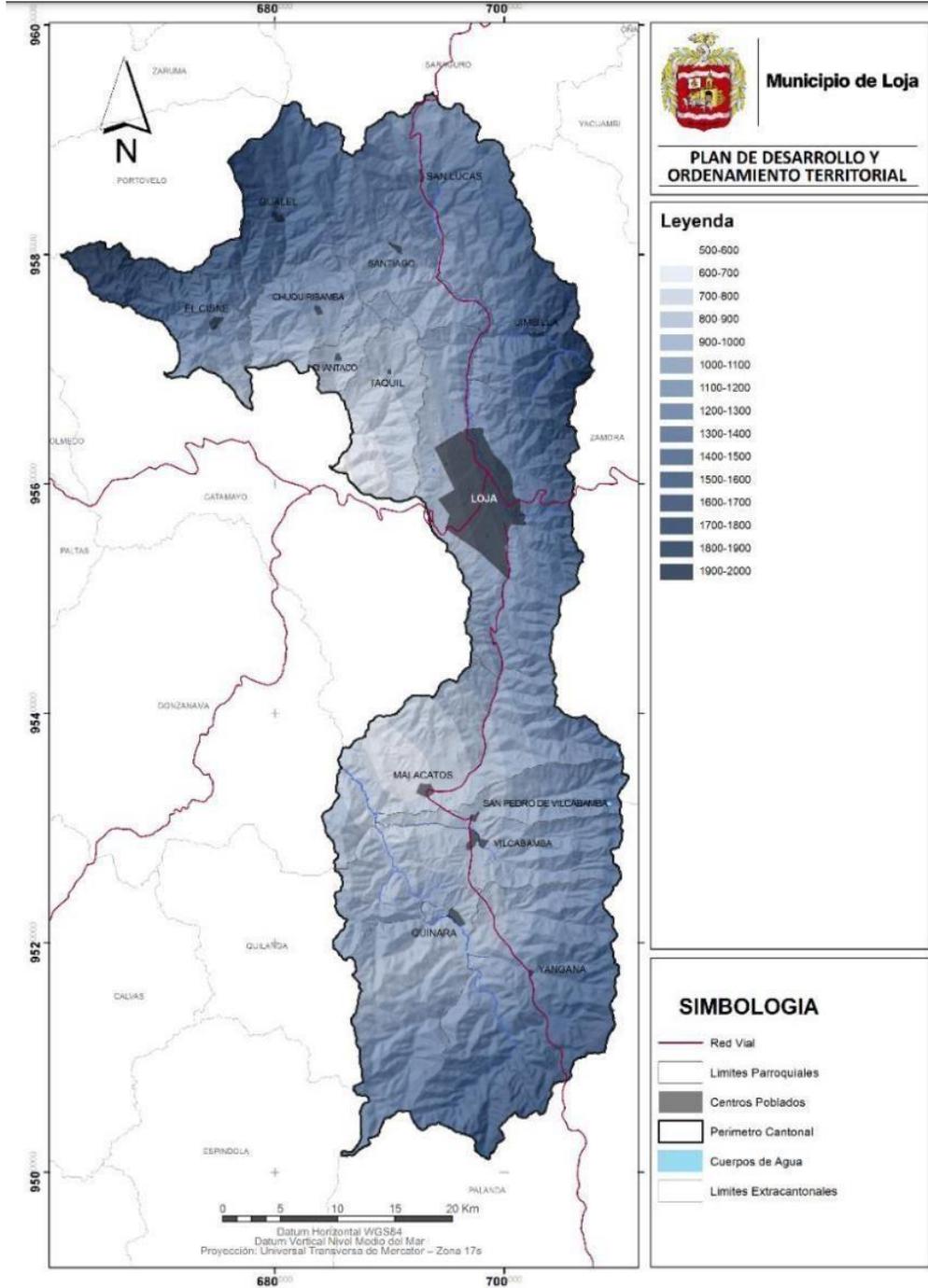


Figura 1: Mapa de la ciudad de Loja

Fuente: Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2013 Municipio de Loja

5.2. Procedimiento

Para realizar la recopilación de información se determinó una guía de preguntas para obtener una muestra representativa de trabajadoras en gestación y posparto, ya que al utilizar preguntas estandarizadas se minimizan sesgos y se asegura que todos los participantes respondan a las mismas preguntas, facilitando la comparación y análisis de datos, además se pueden incluir diferentes tipos de preguntas, dirigidas a determinados grupos focales. Krueger (1994) define los grupos focales como "discusiones planificadas para reunir datos sobre un tema específico de los participantes en un ambiente amigable y no amenazante, fortaleciendo la atmósfera de discusión como un catalizador para la recopilación de datos" (p. 26), donde los participantes comparten sus opiniones, experiencias y percepciones sobre el tema en cuestión con trabajadoras para discutir las políticas laborales y su impacto en la maternidad.

En la fase previa al desarrollo del proyecto, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el bienestar laboral de las mujeres en el período de gestación y posparto esto incluye la recopilación de datos relevantes sobre los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores, así como las políticas actuales que afectan su salud física y emocional, a través de una capacitación dictada por profesionales en derecho y psicología clínica se aplicará la guía de preguntas a cada una de las trabajadoras para identificar sus necesidades y preocupaciones específicas en el entorno laboral, además, se buscará establecer alianzas con instituciones locales y expertos en salud materna para garantizar un enfoque integral, la sensibilización sobre la importancia del bienestar emocional durante estas etapas críticas será fundamental, promoviendo un diálogo abierto entre compañeros y empleados sobre la necesidad de crear un entorno laboral más inclusivo y seguro.

Miquel y Cols (2020), describe el cuestionario como una herramienta que organiza la entrevista de manera sistemática, asegurado que todas las personas encuestadas reciban las mismas preguntas en el mismo orden, por ende, en la presente investigación se diseñó esta guía de preguntas sobre condiciones laborales, acceso a servicios de salud, y percepción del bienestar, la cual se aplicó de manera presencial.

La metodología empleada en el análisis del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja es fundamental para obtener una comprensión profunda y matizada de esta problemática, el determinar la elección de grupos

focales como técnica de investigación permite explorar las experiencias, percepciones y necesidades específicas de las participantes, facilitando un diálogo abierto que puede revelar aspectos que a menudo no se capturan a través de métodos cuantitativos tradicionales, además estos espacios procuran que las mujeres compartan sus vivencias para fomentar la interacción entre ellas, lo que puede enriquecer la discusión y generar insights valiosos sobre el entorno laboral.

El análisis Cualitativo se sustentará gracias a la guía de preguntas aplicada a los grupos focales se transcribirán y analizarán mediante análisis temático, identificando patrones y categorías relevantes, se integrarán los hallazgos cualitativos para ofrecer una visión comprensiva del bienestar laboral de las mujeres en gestación y posparto, considerando factores como el acceso a servicios de salud, la cultura organizacional y las políticas de apoyo. Los grupos focales serán 4 con 7 participantes cada uno por lo que tendremos información fidedigna de 28 participantes de instituciones públicas de la ciudad de Loja, de esta manera se podrá lograr obtener la base principal para ejecutar el proyecto y sustentar toda la información y llegar a conformar las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se elaborarán conclusiones basadas en los resultados obtenidos y se ofrecerán recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en estas circunstancias, este enfoque metodológico garantiza un análisis riguroso y sistemático del bienestar laboral de las mujeres en periodo de gestación y posparto en Loja, permitiendo identificar áreas de mejora y contribuir a la formulación de políticas más efectiva, esta técnica es especialmente relevante en el contexto del bienestar laboral, ya que aborda no solo las condiciones físicas, sino también los factores emocionales y psicológicos que afectan a las trabajadoras durante y después del embarazo, además, la metodología propuesta permite identificar áreas de mejora en las políticas institucionales y los recursos disponibles, contribuyendo así a la formulación de recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas por las autoridades competentes, esta investigación busca no solo documentar la situación actual, sino también impulsar cambios positivos que promuevan un entorno laboral más inclusivo y solidario para las mujeres en gestación y posparto.

5.3 Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos es una fase crítica en el estudio del bienestar laboral de las mujeres en el período de gestación y posparto, para ello, se utilizará una guía de preguntas estructurada que consta de dimensiones como; introducción personal, experiencias laborales

durante el embarazo, bienestar psicológico y emocional, apoyo posparto y sugerencias para mejorar las mismas que permitirá obtener información relevante y específica sobre las experiencias laborales de estas mujeres, se tomó como muestra a 7 servidoras que están en periodo de gestación y posparto de 4 instituciones públicas de Loja, para facilitar la interpretación de los datos recopilados, se buscó pautas comunes en las respuestas obtenidas a través de la guía de preguntas, esto permitió realizar agrupar las respuestas similares bajo temas comunes, como "apoyo institucional", "salud mental", "flexibilidad laboral", etc.

Objetivo 2:

Evaluar la implementación de la política pública de apoyo a mujeres en periodo de gestación y posparto de las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

En donde se determinará las condiciones laborales tanto en el tema de flexibilidad horaria, accesibilidad a servicios de salud y políticas de maternidad además de identificar las prácticas laborales que apoyan o dificultan el bienestar, cada respuesta permitirá evaluar el impacto del trabajo en la salud física y emocional incluyendo preguntas sobre el acceso a recursos de salud mental y apoyo emocional, conocer las opiniones de cada una sobre el apoyo recibido por parte de compañeros y autoridades y si han sido víctimas de actitudes discriminatorias, cada una de las interrogantes permitirán medir el nivel de satisfacción laboral con respecto a condiciones laborales en estas etapas pero sobre todo conocer si luego del parto la motivación de reintegro laboral es positiva o no, esto permitió realizar una caracterización para el objetivo 1 que se caracteriza por su enfoque en comprender las dinámicas laborales que afectan a las mujeres durante el embarazo y el posparto que busca entender las percepciones y experiencias individuales que pueden influir en su bienestar general, el enfoque cualitativo dentro de este objetivo se basa en la aplicación de la guía de preguntas a los grupos focales para profundizar en las experiencias personales.

6. Resultados

A través de la recopilación de datos y el análisis de los mismos se creó tablas que resumen los hallazgos clave, permitiendo una visualización clara y concisa de los datos, estas tablas incluyen frecuencia de respuestas positivas/negativas sobre condiciones laborales y la comparación entre diferentes instituciones públicas respecto al bienestar laboral.

Objetivo 1.

Examinar las características sociodemográficas de las mujeres en las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

Es fundamental enfatizar la relevancia de analizar las características sociodemográficas que a decir de Cuartas Patiño et al., (2018), se refieren a las características sociales y demográficas de una población que pueden influir en su comportamiento, salud y bienestar de las mujeres que integran este grupo de atención prioritaria que trabaja en las instituciones públicas, a través de la implementación de grupos focales con el propósito de establecer la cobertura y ejecución de la política pública en este contexto.

Tabla 1. Características Sociodemográficas

Características sociodemográficas	Descripción	Porcentaje
Nivel educativo	Educación secundaria	70%
	Educación superior	30%
Brechas en Desarrollo Profesional	Brechas en desarrollo	60%
	No tiene limitaciones	40%
Responsabilidades Laborales y del Hogar	Tiene dificultades	75%
	No tiene dificultades o tiene red de apoyo	25%
Situación Socioeconómica	Dificultades económicas para sobrellevar su condición	65%
	No tienen ninguna dificultad	35%
Vulnerabilidad ante la discriminación	La mayoría de mujeres embarazadas en su proceso de maternidad carecen de apoyo en gran porcentaje por parte de autoridades competentes a su condición.	70%

	En su minoría si reciben este apoyo	30%
Preparación sobre Políticas Laborales	Las políticas laborales existentes carecen de sostenibilidad y cumplimiento.	85%
	Un bajo porcentaje de instituciones hace cumplir las leyes laborales establecidas para este grupo de atención prioritaria	15%

Nota: Esta tabla hace referencia a las preguntas iniciales que se realizó a las 28 mujeres trabajadoras de instituciones públicas de la ciudad de Loja.

En primer lugar, la tabla 1 demuestra que el 70% de las mujeres adultas que trabajan en el sector público representan una diversidad de niveles educativos, donde muchos han alcanzado la educación secundaria o superior, sin embargo, persisten brechas en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, lo que limita su avance en el ámbito laboral, además, se ha observado que estas mujeres a menudo deben equilibrar sus responsabilidades laborales con las demandas del hogar, lo que puede afectar su bienestar general.

Por otro lado, el grupo de jóvenes embarazadas enfrenta situaciones críticas que impactan su bienestar laboral, muchas de ellas provienen de contextos socioeconómicos desfavorables y presentan niveles educativos más bajos, esto limita sus oportunidades laborales, e incrementa su vulnerabilidad ante situaciones de discriminación y falta de apoyo institucional, las respuestas negativas sobre el bienestar laboral indican que las mujeres trabajadoras públicas sienten una falta de políticas adecuadas que aborden sus necesidades específicas durante el embarazo y el posparto.

Este análisis sociodemográfico pone de manifiesto la necesidad urgente de implementar estrategias que aborden las desigualdades y promuevan un entorno laboral más inclusivo para todas las mujeres en las instituciones públicas de Loja, eso incluye políticas que facilitan la conciliación entre trabajo y maternidad, así como programas de apoyo que eran las particularidades de cada grupo demográfico.

Objetivo 2.

Evaluar la implementación de la política pública de apoyo a mujeres en periodo de gestación y posparto de las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

La guía de preguntas aplicada fue de ayuda para estructurar el proceso de información y

permitió obtener información relevante y detallada en la aplicación en los grupos focales, en el presente proyecto se llevó a cabo una serie de sesiones con grupos focales que permitieron recopilar información valiosa sobre las experiencias y percepciones de los participantes respecto a su entorno laboral, los resultados obtenidos reflejan no solo el estado actual del bienestar laboral, sino también las necesidades específicas y los desafíos que enfrentan estas mujeres en sus lugares de trabajo.

Tabla 2. Resumen de hallazgos clave

Tema	Comentario
Flexibilidad horaria	La mayoría valoran negativamente la flexibilidad.
Apoyo Institucional	Se identifican áreas para mejorar el apoyo institucional.
Salud mental	Necesidad urgente de más recursos para salud mental.
Satisfacción Laboral	Mínima satisfacción general con preocupaciones específicas.

Nota: Se describe cada uno de los ítems señalados en las preguntas realizadas al grupo focal

En la tabla número 2 se detalla como a través de la interacción grupal, se logró fomentar un ambiente donde los participantes se sintieron cómodos para expresar sus opiniones, lo que enriqueció el análisis cualitativo que en términos simplificados, los implican la recopilación de datos no numéricos seguida de una explicación basada en los atributos de los datos (ATLAS.ti, nd), y las discusiones abordan temas críticos como la conciliación entre la vida laboral y familiar, el apoyo institucional recibido, y las políticas de salud y bienestar implementadas en sus respectivas organizaciones, este enfoque permitió identificar áreas de mejora y generar recomendaciones concretas que pueden contribuir a la creación de un entorno laboral más inclusivo y favorable para las mujeres en gestación y posparto.

Tabla 3. Aspecto evaluado

Aspecto Evaluado	Descripción	Resultados
Objetivo de la evaluación	Examinar la implementación de políticas públicas que apoyan a mujeres embarazadas y en posparto.	Identificación de brechas y áreas de mejora en la aplicación de políticas.
Metodología	Realización de capacitaciones y grupos focales con trabajadores de	Recopilación de información primaria sobre

	instituciones públicas.	experiencias y percepciones.
Resultados positivos	Algunas trabajadoras reportan beneficios como licencias por maternidad y horarios flexibles.	Mejora en el bienestar laboral y un ambiente más inclusivo para las mujeres con esta condición
Resultados negativos	Casos de incumplimiento, discriminación y falta de apoyo institucional.	Sentir que los derechos no son respetados, afectando la salud física y emocional.
Espacios para lactancia	Insuficiencia en la provisión de espacios adecuados para la lactancia.	Muchas trabajadoras carecen de un lugar apropiado para amamantar.
Sensibilización del Personal	Escasa sensibilización del personal directivo sobre derechos laborales relacionados con el embarazo.	Falta de conocimiento puede llevar a situaciones donde los derechos no son respetados.
Recomendaciones	Revisión exhaustiva y fortalecimiento de políticas; capacitación continua sobre derechos laborales.	Necesidad urgente de implementar estrategias que promuevan un entorno laboral equitativo.

Nota. Se determina en esta tabla de forma detallada cuales son las necesidades y lo que las madres desearían obtener de sus instituciones donde laboran.

En los hallazgos de la tabla 3 es fundamental sugerir estrategias de implementación de política pública, para obtener sugerencias de las involucradas se procedió a realizar capacitaciones dirigidas a 4 grupos focales de instituciones públicas de Loja para poder levantar información primaria que permita, gracias a esto, evaluar si existe la implementación de políticas públicas o no en estas instituciones y a qué nivel se cumplen o ignoran las mismas, inclusive se ha identificado tanto aspecto positivos como negativos, algunas trabajadoras ha reportado beneficios significativos como, licencias por maternidad, horarios flexibles y resaltan que esto ha contribuido a mejorar su bienestar laboral y crear un ambiente más inclusivo.

Algunos casos resaltaron incumplimiento, discriminación y falta de apoyo institucional situaciones que han afectado notablemente la salud física y emocional de las trabajadoras que forman parte de este grupo de atención, y a la par de esta negatividad resaltaron que la falta de espacios adecuados para la lactancia conlleva a que surjan inconvenientes físicos como la denominada mastitis, lo que puede impactar negativamente en su experiencia laboral, esto conlleva a determinar la falta de sensibilización entre el personal directivo sobre los derechos laborales relacionados con el

embarazo, lo que puede resultar en situaciones donde estos derechos no son respetados, ante estos desafíos, sería crucial llevar a cabo una revisión exhaustiva y fortalecer las políticas existentes.

También se recomienda implementar capacitación continua sobre derechos laborales para asegurar que todos los trabajadores y directivos estén informados y comprometidos con la creación de un entorno laboral equitativo y garantizar el respeto de los derechos de las mujeres embarazadas y en posparto en el lugar de trabajo.

Tabla 4: Percepciones sobre el Cumplimiento de Derechos Laborales

Aspecto Evaluado	Cumplimiento Percibido	Incumplimiento Percibido
Licencia de maternidad	Generalmente respetada	Se presiona a las mujeres lactantes retornar al trabajo antes de la fecha establecida
Horario de lactancia	Otorgado en la mayoría de casos	Hay ocasiones que sus empleadores no respetan este horario de lactancia.
Estabilidad laboral	Mantenida en muchos casos	Casos de despidos indirectos
Adaptaciones del puesto	Algunas instituciones realizan adaptación al puesto que va a laboral la madre.	En otras instituciones no realizan este ajuste o adaptación
Permisos médicos	Usualmente concedidos	Algunas mujeres resaltan que no se les concede el permiso medico incluso pidiéndolo con anticipación.

Nota: Esta tabla refleja las percepciones de las trabajadoras sobre el cumplimiento de sus derechos laborales durante el embarazo y posparto, evidenciando tanto aspectos positivos como negativos en la implementación de políticas públicas.

En la tabla 4 toda la información recabada resalta que esta evaluación ha revelado respuestas mixtas en cuanto al cumplimiento e incumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores, este análisis se basa en las experiencias y percepciones de las trabajadoras, quienes han manifestado tanto aspectos positivos como negativos sobre la aplicación de las políticas diseñadas para proteger sus derechos durante este período crucial, es evidente que mientras algunas mujeres reciben el apoyo y las facilidades necesarias durante su embarazo y posparto, hablando de temas principales como licencia por maternidad, horario de lactancia, estabilidad laboral, adaptaciones del puesto y permisos médicos otras enfrentan desafíos significativos en referencia a

los mismos temas sobre todo en el incumplimiento de sus derechos laborales y en la obtención de un ambiente de trabajo adecuado para su condición, esta apreciación de cada una de las servidoras públicas consolidan las respuestas para abordar de mejor manera las sugerencias que se pueden en el desarrollo de la presente investigación.

Tabla 5. Experiencias durante el Embarazo

Aspecto	Experiencias Positivas	Experiencias Negativas
Carga laboral	Ante su condición en algunos casos reduce la carga laboral.	En otros casos se mantiene la misma carga laboral o incluso llegan a aumentárselas pese a su estado materno.
Ambiente laboral	Se evidencia el apoyo entre compañeros	Por la propia condición existe discriminación o aislamiento, de las mujeres embarazadas o lactantes.
Flexibilidad horaria	Algunas instituciones aplican flexibilidad de horarios en beneficio de la madre	Muchas instituciones son rígidas con las decisiones y no aplican esta flexibilidad.
Acceso a servicios de salud	Brindan la facilidad o el acceso correcto a controles médicos.	Muchos empleadores ponen obstáculos a las madres gestantes o lactantes cuando tienen cita médica.
Información sobre derechos	Algunas madres recibieron orientación en torno a temas competentes a su estado de embarazo o posparto	A diferencia de otras que no obtuvieron ninguna información.

Nota: Esta tabla ilustra las experiencias vividas por las trabajadoras durante su embarazo, mostrando una variedad de situaciones que afectan su bienestar laboral y personal.

Por un lado, algunas servidoras públicas han reportado que se han beneficiado de ciertas medidas implementadas, como la posibilidad de acceder a licencias por maternidad y horarios flexibles que facilitan la conciliación entre el trabajo y la maternidad, políticas que han contribuido a mejorar su bienestar laboral y han permitido un ambiente más inclusivo para las mujeres embarazadas y en posparto, sin embargo, a pesar de que se han capacitados a las mujeres sobre temas como sus derechos en estos casos, ellas resaltan que han identificado numerosos casos de incumplimiento, muchas de ellas han expresado que, a pesar de la existencia de políticas, en la práctica enfrentan la discriminación y falta de apoyo por parte de sus trabajadores.

Tabla 6. Experiencias durante el Posparto

Aspecto	Experiencias Positivas	Experiencias negativas
----------------	-------------------------------	-------------------------------

Reincorporación laboral	Algunos casos se reincorporan de forma gradual	A diferencia de otros casos en los que la reincorporación es abrupta.
Espacio para lactancia	Disponible en ciertas instituciones	Inexistente en otras
Flexibilidad para cuidados	Otorgada por algunos jefes	Inflexibilidad en otros casos
Apoyo psicológico	Ofrecido en algunas entidades	No disponible en la mayoría
Capacitación de actualización	Proporcionada en ciertos casos	Ausente en muchos otros

Nota: Esta tabla resume las experiencias de las trabajadoras durante el posparto, destacando la importancia del apoyo institucional y los desafíos que enfrentan al regresar al trabajo.

Las respuestas negativas incluyen la insuficiencia en la provisión de espacios adecuados para la lactancia, así como una escasa sensibilización del personal directivo respecto a los derechos laborales relacionados con el embarazo, esto ha llevado a situaciones donde las mujeres sienten que sus derechos no son respetados, lo que impacta negativamente su salud física y emocional, en definitiva aunque existen avances en la implementación de políticas públicas para apoyar a las mujeres en gestación y posparto, es evidente que aún persisten desafíos significativos, se requiere una revisión exhaustiva y un fortalecimiento de estas políticas para asegurar su aplicación efectiva, así como una capacitación continua sobre los derechos laborales de las trabajadoras, esto no solo beneficiará a las mujeres, sino que también contribuirá a crear un entorno laboral más equitativo y respetuoso dentro del sector público.

7. Discusión

Es fundamental para comprender el bienestar laboral de las mujeres en el período de gestación y posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, esta metodología cualitativa que permite captar una variedad de perspectivas y experiencias, lo que enriquece el análisis del contexto laboral y social en el que se desenvuelven estas trabajadoras. A continuación, se presenta un contraste de los hallazgos sobre cómo se sienten las mujeres embarazadas y en periodo de posparto trabajadoras de instituciones públicas de la ciudad de Loja, ante el trato por parte de sus empleadores, con investigaciones similares realizadas por otros autores.

7.1 Objetivo 1.

Examinar las características sociodemográficas de las mujeres en las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

La guía determina que en la vivencia materna preparto y la vivencia materna postparto, muchas mujeres tienden a tener preocupaciones sobre el apoyo institucional y la flexibilidad laboral, y se destacó la importancia de contar con espacios adecuados para la atención prenatal y la necesidad de políticas que garanticen su bienestar durante el embarazo. Según Cano Montesdeoca et al. (2023), las embarazadas enfrentan barreras significativas para acceder a servicios esenciales como el control prenatal, lo que refleja una falta de atención y consideración similar a la reportada por las trabajadoras en Loja, esto sugiere que el problema no es exclusivo de una región, sino que es un fenómeno más generalizado en Ecuador.

Un estudio realizado por UNICEF (2020), destaca que muchas mujeres adolescentes enfrentan dificultades para acceder a servicios médicos debido a la discriminación y la falta de apoyo institucional esto se alinea con las experiencias negativas reportadas por las trabajadoras en Loja respecto a la dificultad para asistir a chequeos médicos.

Señalaron que, aunque existen normativas, en muchos casos no se implementan de manera efectiva, en contraste, durante la etapa posparto, las servidoras públicas manifestaron desafíos relacionados con la reintegración al trabajo y el acceso a licencias adecuadas, la falta de apoyo en el lugar de trabajo para el cuidado del recién nacido y la lactancia fue un tema recurrente, muchas mujeres reportaron sentir que sus derechos no eran completamente respetados, lo que impactó su bienestar emocional y físico.

Córdova et al. (2022), resaltan la importancia del apoyo social e institucional durante el

embarazo y posparto, indicando que la falta de este apoyo puede llevar a consecuencias negativas tanto para la madre como para el bebé, este hallazgo resuena con las experiencias reportadas por las trabajadoras públicas que formaron parte de esta investigación, sobre el trato deficiente recibido por parte de sus empleadores, este análisis permite concluir que, si bien hay avances en las políticas públicas dirigidas a este grupo, aún existen áreas críticas que requieren atención, las recomendaciones derivadas de estas vivencias buscan fortalecer las estrategias de política pública para mejorar el bienestar laboral de las mujeres en el período de gestación y posparto en las instituciones públicas de Loja.

La Ley del Derecho al Cuidado Humano, aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador el 27 de abril, está en plena vigencia y establece un marco legal para proteger y regular el derecho al cuidado de los trabajadores respecto a sus hijos y otros dependientes, esta legislación es fundamental para asegurar que tanto madres como padres puedan desempeñar su rol familiar sin poner en riesgo su estabilidad laboral ni su acceso a la seguridad social además, promueve un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde se reconoce la importancia del cuidado en todas sus formas, la implementación efectiva de esta ley será crucial para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en Ecuador, especialmente para aquellos que son padres o cuidadores principales (ANE 2023).

El artículo titulado "Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo" de Montero et. al. (2022), se centra en la situación de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral en Ecuador, los autores concluyen que, aunque hay un marco legal sólido que protege a las mujeres embarazadas y lactantes, todavía hay desafíos significativos en su implementación, es fundamental fortalecer las normativas existentes para garantizar que estas mujeres no sean despedidas injustamente y que sus derechos sean plenamente respetados.

La investigación titulada "Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable" Pavón & Rodríguez (2022) publicada en el blog de la Universidad Indoamérica, aborda la problemática del despido de mujeres embarazadas en Ecuador y su impacto como un grupo vulnerable, el artículo analiza la situación laboral de las mujeres embarazadas en Ecuador, destacando que a pesar de los derechos garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo, muchas enfrentan discriminación y despidos intempestivos, el estudio busca facilitar una

comprensión analítica sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas y cómo estos son vulnerados en la práctica, se enfoca en la necesidad de implementar políticas que garanticen igualdad de oportunidades.

7.2. Objetivo 2.

Evaluar la implementación de la política pública de apoyo a mujeres en periodo de gestación y posparto de las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

Para evaluar la implementación de la política pública de apoyo a mujeres en periodo de gestación y posparto en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, se llevó a cabo una capacitación dirigida a este grupo específico, el objetivo principal de esta capacitación fue recopilar información valiosa sobre las experiencias y percepciones de las mujeres respecto a la aplicación de estas políticas en sus lugares de trabajo.

Los grupos focales, compuestos por mujeres que comparten características similares, ofrecen un espacio propicio para que las participantes expresen sus opiniones y sentimientos sobre su situación laboral, a través de esta dinámica, se han podido identificar tanto aspectos positivos como negativos relacionados con su bienestar, lo que proporciona una visión integral del impacto de las políticas públicas en su vida diaria.

Gracias a las entrevistas aplicadas las trabajadoras reportaron que en muchas ocasiones no se respetan sus horarios de lactancia, lo que genera estrés y preocupación por el bienestar de sus bebés, además que presentaron algunas dificultades para asistir a chequeos médicos necesarios durante el embarazo y el posparto, debido a la falta de flexibilidad en sus jornadas laborales, incluso que estas no están adaptadas a sus necesidades, lo que dificulta su capacidad para equilibrar el trabajo y la maternidad, muchas trabajadoras indicaron que sus puestos no son adecuados para su condición, lo que puede poner en riesgo tanto su salud como la del bebé, enfatizaron un trato poco considerado por parte de los empleadores, con una falta de apoyo visible durante estos períodos críticos.

Durante la capacitación, las participantes compartieron sus vivencias y desafíos, lo que permitió identificar claramente la falta de políticas efectivas en sus instituciones, muchas mujeres expresan que, a pesar de la existencia formal de políticas de apoyo, en la práctica estas no se implementan adecuadamente sus respuestas reflejan una atención de espacios adecuados para la lactancia, así como una insuficiente flexibilidad en los horarios laborales que les permiten atender

sus necesidades durante el embarazo y el posparto, además, se destacó la falta de sensibilización entre los trabajos sobre los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, manifestaron que muchas veces se sienten desprotegidas y poco valoradas, lo que afecta su bienestar emocional y físico resaltando que esto aumenta en el último trimestre de su embarazo.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de revisar y fortalecer las políticas públicas existentes, los aportes obtenidos durante esta capacitación resultaron fundamentales para proponer estrategias que aseguren un mejor cumplimiento de los derechos laborales y un entorno laboral más inclusivo, las recomendaciones incluirán la implementación efectiva de políticas que garantizan el apoyo necesario para las mujeres en gestación y posparto, promoviendo así su bienestar integral en el ámbito laboral.

Para argumentar de manera más efectiva los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas aplicadas a mujeres trabajadoras públicas de Loja que participaron en los grupos focales de cada institución pública se puede estructurar el análisis en función de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes, destacando cómo estos derechos son vulnerados en la práctica, las trabajadoras expresaron su preocupación por la falta de respeto a sus derechos laborales, lo que coincide con la investigación de Montero-Bonilla et al. (2022), que señala que las mujeres embarazadas en Ecuador son un grupo vulnerable que enfrenta discriminación laboral, a pesar de contar con un marco legal que protege sus derechos, muchas trabajadoras experimentan despidos intempestivos o condiciones laborales desfavorables.

Las participantes en los grupos focales indicaron que a menudo no se respetan sus horarios de lactancia y que enfrentan dificultades para asistir a chequeos médicos, esto refleja la necesidad urgente de implementar políticas efectivas que garanticen igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos establecidos en la legislación ecuatoriana. Según Pavón y Rodríguez (2022), es fundamental establecer un marco normativo más robusto para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes.

Muchas mujeres entrevistadas manifestaron no estar completamente informadas sobre sus derechos laborales, lo que se alinea con los hallazgos de otros estudios que indican que el desconocimiento sobre la legislación vigente es una barrera significativa para el ejercicio efectivo de estos derechos (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Esto sugiere la necesidad de campañas informativas y programas de capacitación para empoderar a las trabajadoras, quienes también

mencionaron que sus puestos no estaban adaptados a sus necesidades durante el embarazo y posparto, este aspecto es crítico, ya que, como se indica en la legislación ecuatoriana, las instituciones deben garantizar condiciones adecuadas para el cuidado durante el embarazo y lactancia (Código del Trabajo, Art. 153). La falta de adaptación en los puestos puede llevar a riesgos para la salud tanto de la madre como del bebé.

Las entrevistas revelaron experiencias de trato desigual por parte de los empleadores, lo cual es un reflejo directo de una cultura laboral que aún discrimina a las mujeres por su estado reproductivo, este fenómeno ha sido documentado ampliamente en la literatura académica, donde se señala que el despido intempestivo por embarazo es una violación grave a los derechos laborales (Pavón & Rodríguez, 2022). Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC 2023) sobre la fuerza laboral de las mujeres en Ecuador revelan información clave sobre su edad, sector de empleo y otros detalles relevantes, como que la edad promedio de las mujeres en la fuerza laboral varía pero generalmente se concentra en grupos entre los 20 y 39 años, este rango es significativo, ya que representa a la mayoría de trabajadoras activas.

Con respecto al término empleabilidad las mujeres tienen una representación notable en ambos sectores: en el sector público, aproximadamente el 26% de las mujeres empleadas trabaja en el sector público y en el sector privado alrededor del 74% se encuentra en el sector privado, esta cifra refleja una mayor concentración de mujeres en el ámbito privado en comparación con el público, lo que puede estar relacionado con la disponibilidad de empleos y las oportunidades de cada sector.

Gracias a la información vertida en el Boletín Técnico N°11-2023-ENEMDU, se logró obtener información sobre la tasa de empleo bruto para mujeres a nivel nacional que es del 50%, mientras que para los hombres es del 74,8%, esto indica una clara brecha de género en la participación laboral, mostrando que las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo, dentro de la población económicamente activa, las mujeres tienen una tasa de empleo no remunerado de aproximadamente 2.1 veces más alta que los hombres, esto indica que muchas mujeres están involucradas en trabajos informales o no remunerados.

Los hallazgos obtenidos en las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras en instituciones públicas de Loja revelan una serie de problemas relacionados con el respeto a sus derechos laborales y condiciones adecuadas durante el embarazo y posparto, estos problemas son

consistentes con investigaciones realizadas por otros autores, lo que indica una necesidad urgente de mejorar la implementación de políticas públicas que protejan los derechos laborales de estas mujeres y garanticen un entorno laboral seguro y solidario.

El enfoque en las respuestas obtenidas no solo revela la efectividad de las políticas implementadas, sino que también destaca áreas críticas que requieren atención, la interacción grupal fomenta un diálogo abierto, permitiendo que surjan nuevas ideas y soluciones a los desafíos enfrentados por estas mujeres, así, los resultados de esta investigación no solo sirvieron para evaluar el estado actual del bienestar laboral, sino también para proponer recomendaciones concretas que fortalezcan el apoyo a este grupo vulnerable en el futuro.

8. Conclusiones

A partir de la información disponible, se pueden extraer datos relevantes sobre las características sociodemográficas de las mujeres en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, los hallazgos obtenidos a través de la guía de preguntas con mujeres trabajadoras públicas en Loja indican que, aunque estas mujeres tienen un perfil educativo elevado y están en una etapa importante de sus vidas, enfrentan múltiples desafíos relacionados con su condición laboral durante el embarazo y el posparto, la creciente población femenina en la provincia resalta la importancia de desarrollar e implementar políticas públicas efectivas que garanticen no solo sus derechos laborales, sino también un entorno laboral inclusivo y equitativo.

La evaluación de la política pública destinada a apoyar a las mujeres durante el embarazo y el posparto en las instituciones públicas de Loja revela una situación compleja con importantes áreas que requieren mejoras y a pesar de la existencia de un marco legal y políticas nacionales que buscan proteger a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la realidad muestra discrepancias significativas entre la teoría y la práctica principalmente porque hay brechas notables en la cobertura de atención prenatal y en la calidad u accesibilidad de los servicios, especialmente en el posparto además tanto las trabajadoras como los empleadores carecen de información sobre los derechos laborales específicos durante estos periodos esto contribuye a la vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito laboral.

9. Recomendaciones

Se recomienda llevar a cabo un estudio sociodemográfico integral que permita recopilar y analizar datos específicos sobre las características de las mujeres que laboran en las instituciones públicas de Loja, realizar encuestas o entrevistas que indaguen sobre las necesidades específicas y los desafíos que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo, especialmente en relación con la maternidad, el acceso a servicios de salud y la conciliación laboral-familiar, la implementación de esta recomendación proporcionará una base sólida para el desarrollo e implementación de políticas más efectivas que respondan a sus necesidades específicas y promuevan un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Basándome en la información proporcionada en el objetivo 2 se recomienda implementar un sistema integral de monitoreo a través del departamento de trabajo social que mediante charlas o capacitaciones se pueda obtener una mejora continua en el proyecto de trabajo de los empleadores para mediante el mismo, lograr crear un ambiente laboral acorde respetuoso y valedero para las mujeres que pasan por este periodo, además es importante realizar una evaluación sistemática, como establecer un mecanismo de evaluación periódica de la implementación de las políticas públicas relacionadas con la atención a mujeres embarazadas y en posparto en las instituciones de salud de Loja, esto permitirá identificar brechas entre la política y la práctica, va de la mano desarrollar programas de formación continua enfocados en la atención de calidad durante el embarazo, parto y posparto, así como en la implementación efectiva de las políticas públicas existentes, esto conlleva principalmente a mejora de la accesibilidad mediante la implementación de estrategias para mejorar el acceso a los servicios de salud, y finalmente fomentar la colaboración entre diferentes instituciones públicas para garantizar una atención integral y coherente a las mujeres embarazadas y en posparto.

10. Bibliografía

- Abravanel, H., et al. (1992). Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá, Legis. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Alegre Acharán, Felipe Andrés. Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. Quito, 2021, 97 p. Tesis (Maestría en Derecho Constitucional). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- ATLAS.ti. (Dakota del Norte). *Análisis de datos cualitativos*. Recuperado de <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/analisis-de-datos-cualitativos>
- Alyahya, MS, Khader, YS, Batieha, A. y Asad, M. (2019). La calidad de los servicios de atención materno-fetal y neonatal en Jordania: un estudio de grupo focal cualitativo. *BMC Health Services Research* , 19, 1-16.
- ASPREC. (2024). *Salud laboral en mujeres embarazadas*. Recuperado de <https://asprec.com.ec/salud-laboral-en-mujeres-embarazadas/>
- Aquino, MRJV, Olander, EK y Bryar, RM (2018). Estudio de un grupo de discusión sobre las opiniones y experiencias de las mujeres en relación con la atención de maternidad brindada en colaboración por parteras y asistentes sanitarios en Inglaterra. *BMC Pregnancy and Childbirth* , 18, 1-12.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). En vigor la ley que otorga licencias y permisos para el cuidado de los hijos. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/90136-en-vigencia-la-ley-que-otorga-licencias-y-permisos-para>
- Análisis del estado nutricional de mujeres embarazadas en tiempos COVID-19 (2021). Recuperado de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/1173>

- Bedoya-Ruiz LA, Agudelo-Suárez AA, Restrepo-Ochoa DA. Acceso de mujeres en embarazo, parto y post parto a servicios de salud según clase social. *Salud UIS*. 2020; 52(3): 285-294. [doi:http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v52n3-2020009](http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v52n3-2020009).
- Becker, GS (1964). Capital Humano. En *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. (PDF)
- Becker, GS (1971). *La economía de la discriminación*. Chicago: University of Chicago Press
- Bies, RJ, y Moag, JF (1986). "Justicia interaccional: criterios de comunicación para la equidad". En *investigación Sobre Negociación en las Organizaciones* (pp.43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Carrasco, C., & Mayordomo, M. (1999). Incorporación, exclusión y segregación de las mujeres en el trabajo. [Dialnet.https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1172851.pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1172851.pdf)
- Cuartas Patiño, M., Gómez Gil, LC, Meneses Rivera, S., Vasco Gómez, AI, Vélez Ossa, PA, & Ayala Hernández, J. (2018). *Sociodemográficas, condiciones de salud y acceso a los servicios de salud en la ciudad de Medellín en el año 2014*. Universidad CES. Recuperado de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3845/Calidad%3Bjsessionid=D532C32CD1A731B41AFEEB4BBFCC6445?sequence=2>
- CEPAL. (2004). *Política y políticas públicas*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/e77dfbfc-ea99-4cdb-90cd-c8280b645b8a>
- Comunicar. (Dakota del Norte). *Resultados, discusión y conclusiones*. Recuperado de <https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/resultados-discusion-y-conclusiones/>
- Comunidad de Madrid. (2024). Guía de prevención de riesgos laborales para mujeres trabajadoras. Recuperado de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5E01415E-F844-4023-A07F9A3F2FCDBE56/151667/ComMadridGuiaPRLMujeres.pdf>
- Casado, M. (2021). Bienestar laboral, la mujer en el mundo laboral y Burnout. Universidad Internacional de Andalucía.

https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/5783/1019_Casado.pdf

Cano Montesdeoca, M.V., et al. (2023). *Percepción de embarazadas sobre las barreras para el acceso al control prenatal*. Recuperado de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v18n1/2661-6742-ree-18-01-0005.pdf>

Calleja, M. y Mason, J. (2020). "Bienestar Subjetivo: Componentes y Evaluación". *Psicología Positiva*.

Colquitt, JA, Conlon, DE, Wesson, MJ, Porter, COLH y Ng, KY (2001). "Justicia en el milenio: una revisión meta analítica de 25 años de investigación sobre justicia organizacional". *Journal of Applied Psychology* , 86(3), 425-445.

Conexión PUCE. (2024). *En el Día de la Madre, hablemos sobre salud mental materna*. Recuperado de <https://conexion.puce.edu.ec/en-el-dia-de-la-madre-hablemos-sobre-salud-mental-materna/>

Córdova, J., et al. (2022). *Apoyo social en la maternidad indeseada*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5742/574262076005/html/>

Cabrera, J. J. (2023). *Embarazo saludable en el ambiente laboral*. Fundación de Waal. Recuperado de <https://fundaciondewaal.org/index.php/2023/05/23/embarazo-saludable-en-el-ambiente-laboral/>

Castañeda, E. (2018). Mujeres, trabajo y salud: un análisis de la situación laboral en América Latina. *Revista de Salud Pública*, 20(3), 345-359. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador (2021). *Protección laboral reforzada y derecho al cuidado para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia con nombramiento provisional*.

Dialnet. (2023). *Salud laboral y trabajo femenino*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267921>

Diario El Comercio. (2020). *Mujeres separadas del trabajo durante embarazo y lactancia*. Artículo recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujeres-separadas->

[trabajos-embarazo-lactancia.html](#)

Diener, E. (1984). "Bienestar subjetivo". *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. Diener, E. (2009). "Bienestar subjetivo". En *La ciencia del bienestar*.

Deloitte. (2024). *Mujeres en el trabajo 2024: Una perspectiva global*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2024.html>.

Espinoza Mina, M. A., & Negrete, H. (2017). *Cultura organizacional en la administración pública ecuatoriana*. *Res non verba*, 7(2), 79-94. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/ResnonverbaGuayaquil/2017/vol7/no2/5.pdf>

Espinosa, G. (2002). *Referencias Bibliográficas Comentadas. Mujeres, Género y Desarrollo. INMUJERES* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100referencias.pdf

Fundación Koinonía. (2019). *La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad*. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7). Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/106/1062762004/html/>

Geodatos. (s.f.). *Coordenadas geográficas de Loja* recuperado de: [https://www.geodatos.net/coordenadas/ecuador/loja\[1\]](https://www.geodatos.net/coordenadas/ecuador/loja[1])

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST), (marzo 2024). *Parte 1: "Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico"*. V. recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%2019.%20Protecci%C3%B3n%20de%20la%20maternidad%20y%20de%20los%20menores.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Carga de trabajo y embarazo* (NTP 413). Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+413++Carga+de+trabajo+y+embarazo.pdf/57b0218f-6857-445a-9c46-5a1fb15eafc5?version=1.0>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O.A., M.P.). (2024). *Protección de la maternidad y de los menores: riesgos laborales específicos para la mujer trabajadora durante el embarazo, posparto y*

- lactancia. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Fecundidad - Reportes de la ENSANUT 2018*. Quito, Ecuador. (PDF). Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Reportes/Estudio_sobre_Fecundidad-ENSANUT_18.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021). *Mercado laboral - Boletín ENEMDU*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Junio/202306_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf
- Jiménez, M. (2023) Estrategia para la Integración y Manejo Oportuno de la Salud Mental de Embarazadas en el Centro de Salud San Cayetano-Loja. (PDF). Proyecto de tesis UDLA. Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15984/1/UDLA-EC-TMSP-2024-33.pdf>
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). Recuperado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NIC%A%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Lifeder. (14 de junio de 2021). *Preguntas guía*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/preguntas-guia/>.
- Morgan, D. L. (1996). Grupos focales: una guía práctica para la investigación aplicada.
- Miller, L. (2003). Participación laboral femenina y estados de bienestar. (PDF). Instituto de Estudios Sociales de Andalucía. [Dialnet-ParticipacionLaboralFemeninaYEstadosDeBienestar-1172851%20\(6\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1172851)
- Ministerio de Salud Pública. (2020). *MSP garantiza los derechos de las mujeres embarazadas y en el período de lactancia*. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/msp-garantiza-los-derechos-de-las-mujeres-embarzadas-y-en-periodo-de-lactancia/>
- Montero-Bonilla, H. L., Romero-Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales

de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236.
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>

Mosqueda-Díaz, et al. (2013). División sexual del trabajo y su impacto en la salud de las mujeres. Recuperado de
https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Morejón-Santistevan, M. E. (2019). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. *Política y Cultura*, 3(2), 441-452. Recuperado de
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/987/pdf>

Miquel, J., et al. (2020). *El cuestionario: diseño y aplicación*. Recuperado de
<https://www.ugr.es/~diploeio/documentos/tema2.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo, (2012). Kit de recursos sobre la protección de la maternidad. Recuperado de https://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. CIT.109/IV (Rev.). Ginebra. Recuperado de
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf

Onchonga, D., Keraka, M., MoghaddamHosseini, V., y Várnagy, Á. (2021). ¿Los servicios de maternidad institucional contribuyen al miedo al parto? Un estudio de entrevistas grupales. *Salud sexual y reproductiva*, 30, 100669.

Observatorio de Igualdad y Empleo. (2024). *Influencia del trabajo en la salud mental de las mujeres*. Recuperado de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/influencia-del-trabajo-en-la-salud-mental-de-las-mujeres/>

Organización Mundial de la Salud. (2024). *Salud materna*. Recuperado de <https://www.who.int/es/health-topics/maternal-health>

Pavón, R. Rodríguez, E. (02 de agosto, 2022). Despido intempestivo de mujer embarazada y su

repercusión como grupo vulnerable”, Universidad Indoamérica, recuperado en <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2989>.

Perdok, H., Jans, S., Verhoeven, C., Henneman, L., Wiegers, T., Mol, B. W., ... & De Jonge, A. (2016). Opinions of maternity care professionals and other stakeholders about integration of maternity care: a qualitative study in the Netherlands. *BMC pregnancy and childbirth*, 16, 1-12.

Pérez Campos, A. I. (2007). *Salud laboral y trabajo femenino*. Anuario jurídico y económico escurialense, 40, 195-228. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267921>

Prieto Rodríguez, M. Á., García, M., & Mateo, I. (2023). Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales. *Atención Primaria*, 55(2), 130-137. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-paso-paso-el-diseno-un-13029750>

Quito Informa. (2022). *El municipio de Quito cuida la salud mental materna*. Recuperado de <https://www.quitoinforma.gob.ec/2022/05/04/el-municipio-de-quito-cuida-la-salud-mental-materna/>

Rodríguez, M. (2023). “Análisis de la política pública del servicio de salud pública en mujeres embarazadas en el Ecuador: Caso del Hospital Básico Guido Alfonso Díaz, periodo 2018- 2022”. Universidad Nacional de Loja. (PDF) tesis. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29236/1/Mar%C3%ADa%20Fernanda%20Rodr%C3%ADguez%20Valencia.pdf>

Schultz, TW (1960). "Inversión en Capital Humano". En *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*.

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil. (2024). *Se garantizan servicios para la primera infancia a nivel nacional*. Recuperado de <https://www.infancia.gob.ec/se-garantizan-servicios-para-la-primera-infancia-a-nivel-nacional/>.

UNICEF. (2020). *Consecuencias socioeconómicas del embarazo adolescente en Ecuador*.

Recuperado de <https://www.unicef.org/ecuador/media/5606/file/milena-consecuencias-socioeconomicas-del-embarazo-adolescente-en-ecuador.pdf.pdf>

11. Anexos

Anexo 1

Guía de Preguntas para Grupos Focales

A continuación, se presenta una guía básica de preguntas que se pueden utilizar durante las sesiones del grupo focal:

1. Introducción Personal

- ¿Cuál es su nombre y qué rol desempeña en su institución?
- ¿Cuánto tiempo ha trabajado en esta institución?

2. Experiencias Laborales Durante el Embarazo

- ¿En la institución que usted labora siente que sus derechos se han cumplido?
- ¿Qué políticas o apoyos ha recibido de su institución?

3. Bienestar Psicológico y Emocional

- ¿Ha sentido algún tipo de estrés o presión durante su embarazo en el trabajo?
- ¿Hay algún tipo de recursos de apoyo para ayudarle a manejar el estrés laboral?

4. Apoyo Postparto

- ¿Para su licencia de maternidad fue socializado con usted el tiempo establecido por la ley para se acoja a la misma?
- ¿Qué tipo de apoyo ha recibido al regresar al trabajo después del parto?
- ¿Considera que su institución facilita la reintegración laboral?

5. Sugerencias para mejora

- ¿Qué cambios recomendaría para mejorar el bienestar laboral de las mujeres embarazadas y en posparto en su institución?

Anexo 2

Como se mencionó anteriormente se realizó mediante una guía de preguntas a todas las servidoras públicas que accedieron a formar parte de una capacitación, la recopilación de información acerca de su perspectiva sobre el acceso, facilidades y acatamiento de los derechos de quienes están en periodo de gestación o posparto aplicado en su lugar de trabajo. Para ello se realizó el siguiente cronograma.

Fecha	Actividad	Responsable	Notas
16-09-2024	Creación de la guía de preguntas para aplicarlas	Maestrante	Basadas en el inicio de la gestación hasta el parto.
26-09-2024	Oficio dirigido a las instituciones públicas de Loja, solicitando información de 7 mujeres que forman parte de este grupo prioritario.	Maestrante	Se requirió información de cada una para poder hacerles llegar la invitación directa para crear grupos focales.
04-10-2024	Alcance a oficio inicial	Maestrante	Se resaltó que la información sería para cumplir con una capacitación para las servidoras en vista de que toda la información es confidencial
09-10-2024	Invitación mediante correo electrónico y mensaje de WhatsApp a las servidoras públicas.	Maestrante	Aquí se detalló el propósito de la capacitación y toda la actividad a realizarse, hora y lugar.
11-10-2024	Organización de logística y espacio en el cual se desarrollará la capacitación y se aplicaran las guías de preguntas.	Maestrante	Aquí se coordinó con dos profesionales, uno en Derecho y el otro en Psicología Clínica.
18-10-2024	Ejecución de la capacitación.	Maestrante	Previo el saludo se da a conocer la guía de preguntas y se antepone que esta actividad es estrictamente en cumplimiento de la maestría sin otro propósito.