

UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PATRONATO MUNICIPAL DE INCLUSIÓN SOCIAL SANTO DOMINGO

INFORME TÉCNICO UATH- N° 029-2026

ACCIONES AFIRMATIVAS
RENDICIÓN DE CUENTAS

Santo Domingo, 16 de marzo de 2026.

1. ANTECEDENTES

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), específicamente en sus artículos 64 y 65, se garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, así como el acceso al servicio público mediante concursos de méritos y oposición, bajo los principios de justicia, transparencia, igualdad y no discriminación.

En este marco normativo, el área de Talento Humano ha ejecutado los procesos de selección conforme a la Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

2. OBJETIVO

Presentar la información correspondiente a la gestión del área de Talento Humano en materia de selección de personal, acciones afirmativas, equidad de género, prevención del acoso laboral y otorgamiento de licencias, como parte del proceso de rendición de cuentas institucional.

3. MARCO NORMATIVO

La gestión del talento humano en el Patronato Municipal de Inclusión Social del GAD de Santo Domingo, se sustenta en un conjunto de normas legales y técnicas que regulan el acceso, permanencia, desarrollo y garantía de derechos de las y los servidores públicos, bajo principios de igualdad, transparencia e inclusión.

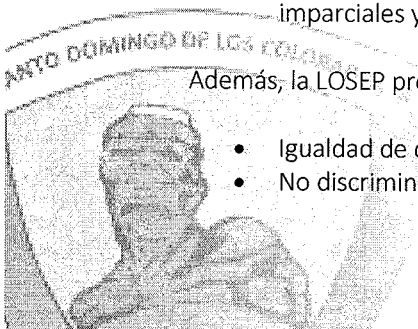
3.1. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP constituye el principal cuerpo normativo que regula el régimen del servicio público en el Ecuador. Su aplicación es obligatoria para todas las instituciones del Estado, incluyendo los GAD.

- Artículo 64: Establece la obligación de las instituciones públicas de promover la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, incluyendo personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, garantizando condiciones de igualdad en el acceso al empleo.
- Artículo 65: Dispone que el ingreso al servicio público debe realizarse mediante concursos de méritos y oposición, asegurando procesos transparentes, técnicos, imparciales y libres de discriminación.

Además, la LOSEP promueve principios fundamentales como:

- Igualdad de oportunidades
- No discriminación



- Mérito y capacidad
- Transparencia en los procesos de selección

Su cumplimiento permite garantizar una gestión pública eficiente, basada en criterios técnicos y en el respeto a los derechos de los servidores públicos.

3.2. Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección

Esta norma regula los procedimientos, metodologías y criterios técnicos para la incorporación de personal al sector público.

Entre sus principales disposiciones se destacan:

- Planificación del talento humano: Determina la necesidad institucional de contratación en función de la estructura organizacional.
- Convocatoria pública: Garantiza la difusión abierta de los concursos, promoviendo igualdad de acceso para todos los postulantes.
- Fases del proceso de selección:
 - Revisión de requisitos
 - Evaluación de méritos
 - Pruebas técnicas y psicométricas
 - Entrevistas
- Aplicación de acciones afirmativas: Considera criterios de inclusión para grupos prioritarios cuando corresponda.
- Transparencia y trazabilidad: Exige la documentación y registro de cada etapa del proceso.

Esta normativa asegura que los procesos de selección sean objetivos, verificables y alineados a los principios constitucionales y legales.

3.3. Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género (Registro Oficial No. 625 de 20-08-2024)

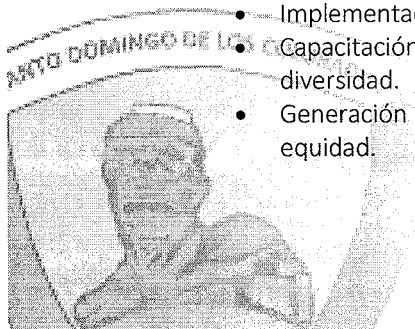
Esta norma establece lineamientos para incorporar el enfoque de género en la gestión institucional del sector público, incluyendo la administración del talento humano.

Sus principales objetivos son:

- Eliminar brechas de desigualdad de género en el acceso, permanencia y promoción dentro del servicio público.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas de diversidad sexo-genérica.
- Prevenir la discriminación y la violencia basada en género en el ámbito laboral.

Entre sus disposiciones relevantes se incluyen:

- Incorporación del enfoque de género en los procesos de selección y promoción.
- Implementación de acciones afirmativas para grupos históricamente discriminados.
- Capacitación obligatoria del personal en derechos humanos, igualdad de género y diversidad.
- Generación de indicadores y mecanismos de seguimiento para evaluar avances en equidad.



Esta norma fortalece la gestión institucional al promover una cultura organizacional inclusiva, respetuosa y equitativa.

4. DESARROLLO

4.1. Composición de la nómina y participación

- Mujeres en cargos directivos: **3 de 6 (50%)**
- Mujeres en la nómina total: **95 de 131 (72,52%)**
- Personas LGBTI+ en la nómina: **0 (0%)**

Análisis:

Existe una participación significativa de mujeres tanto en la nómina general como en cargos directivos. Sin embargo, no se registra presencia de personas LGBTI+, lo que refleja una oportunidad de mejora en políticas de inclusión.

4.2. Capacitación en derechos humanos y enfoque de género

- Servidores capacitados en derechos de mujeres y población LGBTI+: **0 (0%)**

Análisis:

No se han ejecutado procesos de capacitación en esta temática durante el periodo evaluado, lo cual limita la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.

4.3. Prevención y gestión del acoso laboral

- El PMIS-SD sí cuenta con normativa interna para la prevención, atención y reparación de casos de violencia basada en género y acoso laboral.
- Servidores capacitados en dicha normativa: **60 de 131 (45,80%)**
- Casos de acoso laboral reportados: **0**

Análisis:

Se destaca la existencia de normativa interna y un nivel medio de capacitación. No se registraron casos de acoso laboral, lo cual puede reflejar un entorno laboral adecuado o la necesidad de fortalecer mecanismos de reporte.

4.4. Licencias de maternidad y paternidad

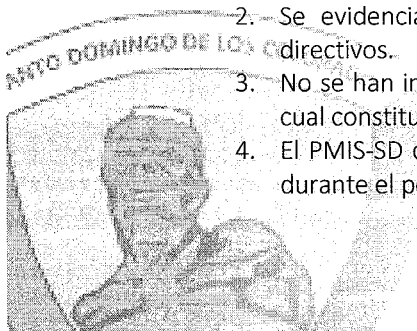
- Licencias de maternidad otorgadas: **3**
- Licencias de paternidad otorgadas: **1**

Análisis:

El otorgamiento de licencias se ha realizado conforme a la normativa vigente, garantizando los derechos laborales del personal.

5. CONCLUSIONES

1. Los procesos de selección se han ejecutado conforme a la normativa vigente, garantizando transparencia e igualdad.
2. Se evidencia una alta participación femenina en la institución, incluso en cargos directivos.
3. No se han implementado capacitaciones en enfoque de género ni derechos LGBTI+, lo cual constituye una debilidad institucional.
4. El PMIS-SD cuenta con normativa para prevenir el acoso laboral, sin registro de casos durante el periodo evaluado.



5. Se han respetado los derechos laborales relacionados con licencias de maternidad y paternidad.

6. RECOMENDACIONES

1. Elaborar e implementar una política institucional de acciones afirmativas.
2. Diseñar programas de inclusión dirigidos a población LGBTI+ y otros grupos prioritarios.
3. Ejecutar capacitaciones obligatorias en derechos humanos y enfoque de género.
4. Fortalecer los mecanismos de sensibilización y reporte en casos de acoso laboral.
5. Dar seguimiento continuo a indicadores de equidad e inclusión en la gestión del talento humano.

Atentamente.


Ing. Laura Mariela Chapilliquin, MSc.
ANALISTA DE TALENTO HUMANO
PATRONATO MUNICIPAL DE INCLUSIÓN SOCIAL SANTO DOMINGO



