UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ENSAYOS Y ARTÍCULOS ACADÉMICOS O CIENTÍFICOS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA:

Precariedad laboral y vulnerabilidad en la docencia universitaria: Un análisis jurídico de la estabilidad contractual y la ética profesional en el contexto ecuatoriano

Autor:

Iris Sabrina Echeverria Alfonzo

Linda Shirley Cisneros Bajaña

Tutor:
Mgtr. Dennis Alfredo Peralta Gamboa

Milagro, 2026

RESUMEN

La transformación estructural de la educación superior bajo las directrices del capitalismo académico y la Nueva Gestión Pública ha reconfigurado el régimen del Trabajo Docente Universitario (TDU). En el contexto de Ecuador, estas lógicas de control financiero han impulsado una marcada dependencia institucional respecto a figuras contractuales temporales y excepcionales, desnaturalizando el principio protector del derecho laboral. El presente artículo de investigación realiza un análisis crítico y dogmático-jurídico sobre la precariedad contractual y la consecuente vulnerabilidad multidimensional de la docencia en las universidades del litoral ecuatoriano, examinando de manera específica el impacto de la inestabilidad laboral sobre el régimen disciplinario sancionatorio, la proporcionalidad de las destituciones y la ética profesional. A través de un diseño cualitativo que recurre al análisis normativo detallado (Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior [LOES] y el Código Orgánico Administrativo [COA]) complementado con una revisión bibliográfica adaptada bajo los estándares de los últimos cinco años, se examina la brecha existente entre las altas exigencias de productividad académica y la ausencia de una estabilidad laboral reforzada para el personal docente bajo relación ocasional. Se concluye que la inestabilidad en el nombramiento no solo vulnera las garantías constitucionales del debido proceso y la motivación, sino que opera como un factor exógeno de presión psicofísica que impacta el entorno laboral. Finalmente, se propone la articulación de matrices de ponderación basadas en la proporcionalidad jurídica como insumo analítico para la justicia administrativa y la regularización de concursos públicos en observancia estricta del trabajo decente promovido por la OIT y el Eje 7 de la CRES+5.

Palabras clave: Estabilidad Contractual; Proporcionalidad Sancionatoria; Contratación Ocasional; Ética Profesional; Educación Superior Ecuatoriana.

ABSTRACT

The structural transformation of higher education under the guidelines of academic capitalism and New Public Management has reconfigured the regime of University Teaching Work (UTW). In the Ecuadorian context, these financial control logics have driven a strong institutional reliance on temporary and exceptional contractual formulas, altering the protective principle of labor law. This research article provides a critical and dogmatic-legal analysis of contractual precarity and the resulting multidimensional vulnerability of faculty in public universities of the Ecuadorian littoral, specifically examining the impact of labor instability on the disciplinary sanctioning regime, the proportionality of dismissals, and professional ethics. Through a qualitative design using detailed

1. Introducción

En el transcurso de las últimas décadas, los sistemas de educación superior en América Latina, y en particular en el Ecuador, han experimentado transformaciones estructurales profundas en sus modelos de gobernanza y control financiero **(UNESCO, 2021, 2022)**. La introducción de parámetros basados en la Nueva Gestión Pública y el capitalismo académico ha reconfigurado sustancialmente la naturaleza y las condiciones del Trabajo Docente Universitario (TDU). Bajo este modelo socioeconómico, la producción científica, la docencia y la vinculación con la sociedad han pasado a ser evaluadas bajo rigurosas métricas de rendimiento y eficiencia estandarizada. Si bien estos mecanismos persiguen la excelencia institucional y la acreditación de calidad, su implementación ha generado colateralmente una alta dependencia de las instituciones respecto a regímenes de contratación temporal y transitoria, afectando el núcleo de los derechos laborales individuales del profesorado **(UNESCO, 2024).**

En el marco normativo de la República del Ecuador, la contratación del personal académico se rige de manera general por los principios consagrados en la Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y sus reglamentos de escalafón vigentes. No obstante, se constata empíricamente una brecha significativa entre las exigencias institucionales de alta productividad académica y la ausencia de mecanismos efectivos de estabilidad laboral reforzada para aquellos docentes que se encuentran bajo la modalidad de servicios ocasionales o contratos a plazo fijo. La proliferación de estos esquemas excepcionales genera un escenario de precarización contractual que no solo limita los derechos de permanencia y promoción del docente dentro del escalafón, sino que sitúa al funcionario en una condición de vulnerabilidad multidimensional, donde confluyen factores de incertidumbre cíclica respecto a la continuidad laboral y un incremento sustancial en la carga de trabajo administrativo y docente.

La pertinencia jurídica, institucional y social del presente estudio se justifica plenamente al desplazar el análisis de la problemática desde la órbita de la mera responsabilidad procedimental individual del docente hacia la corresponsabilidad institucional y estatal. En el plano jurídico, la investigación atiende un vacío analítico latente en la doctrina administrativa sancionadora ecuatoriana, la cual suele omitir el análisis de las condiciones contextuales de contratación al momento de resolver disputas disciplinarias. En el plano institucional, permite evidenciar cómo la fragilidad del vínculo contractual debilita los canales de co-

gobierno democrático universitario. En el plano social, responde a la necesidad de garantizar el derecho a una educación superior de calidad, el cual se encuentra íntimamente ligado a la vigencia del principio de trabajo decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y refrendado en los consensos regionales del Eje 7 de la Reunión de Seguimiento de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES.)

A partir de las consideraciones expuestas, surge la necesidad de formular un abordaje crítico y estrictamente analítico que delimite jurídicamente el problema central. Por consiguiente, el objetivo de esta investigación es analizar jurídicamente la relación existente entre la precariedad contractual, la vulnerabilidad docente y la proporcionalidad de los regímenes disciplinarios administrativos en una institución pública de educación superior del litoral ecuatoriano. Este estudio adopta un diseño metodológico de carácter cualitativo, fundamentado en el análisis documental dogmático de resoluciones disciplinarias y de la normativa interna de régimen de contratación ocasional, empleando como herramienta hermenéutica matrices de ponderación fundamentadas en el principio de proporcionalidad, bajo un estricto protocolo de anonimización institucional para resguardar la identidad de los actores involucrados.

El aporte de esta investigación se despliega en una triple dimensión. Teóricamente, enriquece el debate socio-jurídico regional al articular las categorías de precariedad de empleo ("estar") y precariedad de trabajo ("sentir") con los principios constitucionales de motivación, debido proceso y proporcionalidad de las sanciones en el servicio público. Metodológicamente, ofrece un modelo analítico de ponderación aplicable al examen de la justicia administrativa universitaria. Prácticamente, provee un marco interpretativo de prudencia jurídica orientada a optimizar las resoluciones sancionadoras en sede administrativa, sirviendo como un insumo analítico relevante para la revisión de las políticas internas de regularización laboral mediante concursos públicos de méritos y oposición en el sistema de educación superior del país.

1. Marco Teórico y Conceptual: Dimensiones de la Precariedad y Contexto Normativo

1.1. La Dualidad de la Precariedad Docente: Entre el "Estar" y el "Sentir"

Para un análisis riguroso de la precarización en el entorno universitario, es fundamental adoptar la distinción conceptual desarrollada por la sociología laboral contemporánea, especialmente a partir de los aportes de Serge Paugam y las sistematizaciones críticas aplicadas al ámbito educativo por Verónica Walker (2024). La precariedad no se reduce exclusivamente a una dimensión económica u objetiva; involucra un fenómeno

multidimensional que segmenta la experiencia del sujeto. Por un lado, la precariedad del empleo
remite directamente a la inestabilidad legal de la relación salarial: contratos por horas, nombramientos provisionales u ocasionales de corta duración, discontinuidad en los períodos de receso académico y exclusión de las redes permanentes de protección social.

Por otro lado, la precariedad del trabajo —la dimensión del "sentir"— atañe a la degradación cualitativa de la labor cotidiana del académico. Esta dimensión subjetiva se manifiesta en la intensificación de las jornadas formativas, la saturación de exigencias burocráticas orientadas a la rendición de cuentas (auditorías de acreditación) y la falta de reconocimiento simbólico de las funciones de investigación. En el contexto ecuatoriano, se observa que incluso cuando se cumplen los mínimos de remuneración legal, las dinámicas de control performativo e inestabilidad del vínculo contractual generan una percepción de vulnerabilidad constante. Esta realidad es consistente con las advertencias de Uribe-Piedrahíta (2026) sobre el fenómeno global de flexibilización en la docencia universitaria y la emergencia de un "pobretariado académico" sometido a regímenes temporales de contratación masiva.

1.1. El Entorno Jurídico de la Contratación Ocasional en la Educación Superior Ecuatoriana

La arquitectura jurídica que rige el régimen de personal en las instituciones de educación superior del Ecuador se encuentra anclada en un bloque de legalidad compuesto por la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y de forma supletoria por el Código Orgánico Administrativo (COA) para los procedimientos sancionadores. La LOES establece que el ingreso regular a la carrera académica pública debe materializarse mediante concursos públicos de méritos y oposición para el profesorado titular. Sin embargo, para atender necesidades emergentes o incrementos de la demanda estudiantil, se faculta la figura del personal académico ocasional, instrumentada mediante contratos de servicios ocasionales regidos administrativamente por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

La distorsión jurídica ocurre cuando la excepcionalidad se transforma en la regla de sostenibilidad institucional. Múltiples universidades recurren a renovaciones sucesivas de contratos ocasionales, superando los límites temporales originalmente previstos por la normativa del sector público, lo que en doctrina administrativa configura un fraude de ley institucionalizado. Desde la perspectiva del derecho público, esta transitoriedad permanente priva al docente del derecho a la estabilidad laboral general y limita sustancialmente su acceso a derechos de escalafón, incentivos para estudios de posgrado y promociones de rango.

Asimismo, sitúa la resolución de la continuidad del profesor en un plano de discrecionalidad administrativa supeditada a las fluctuaciones presupuestarias semestrales.

2. Metodología

El diseño metodológico se estructuró bajo un enfoque cualitativo, sustentado en el paradigma interpretativo y en un diseño de investigación jurídico-doctrinal, documental y hermenéutico, orientado al análisis crítico de la precariedad laboral y la vulnerabilidad de la estabilidad contractual del personal docente universitario en el contexto ecuatoriano.

El diseño metodológico se estructuró mediante una triangulación analítica integrada por tres dimensiones complementarias: (a) el examen crítico-dogmático del marco constitucional, legal y reglamentario que regula las relaciones laborales del personal académico en el Ecuador; (b) la revisión sistemática de literatura científica indexada publicada entre los años 2015 y 2026, recuperada de las bases de datos Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc y Dialnet, empleando los descriptores: *precariedad laboral, estabilidad contractual,*

trabajo docente, ética profesional, educación superior, derechos laborales y universidad; y (c) el análisis hermenéutico de los principios constitucionales, laborales y éticos que sustentan el ejercicio de la docencia universitaria, considerando la experiencia profesional docente como una categoría interpretativa para comprender las tensiones existentes entre la autonomía universitaria, la protección de los derechos laborales y las exigencias institucionales de productividad académica.

Como parte del análisis jurídico se examinó el marco normativo nacional conformado por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código Orgánico Administrativo (COA) y la normativa interna de las instituciones de educación superior relativa al régimen disciplinario y a la contratación del personal académico. De manera complementaria se incorporó el estudio de resoluciones institucionales relacionadas con procedimientos disciplinarios y estabilidad laboral, las cuales permitieron identificar las tensiones entre el ejercicio de la potestad disciplinaria y la garantía del debido proceso, la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

Para la comparación regional se analizaron documentos oficiales emitidos por la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Recomendación relativa a la Condición del

Personal Docente de la Enseñanza Superior de la UNESCO (1997) y diversos informes sobre políticas universitarias en América Latina, con el propósito de identificar los principales patrones de flexibilización laboral, temporalidad contractual y vulneración de derechos del profesorado universitario.

La información recopilada fue procesada mediante la técnica de análisis de contenido jurídico y análisis hermenéutico, organizando la evidencia en categorías analíticas previamente definidas: estabilidad laboral, precarización contractual, debido proceso, seguridad jurídica, autonomía universitaria, ética profesional, libertad académica y protección de los derechos fundamentales del docente. La interpretación se realizó a partir de los principios de supremacía constitucional, progresividad de los derechos, dignidad humana, proporcionalidad y tutela judicial efectiva, permitiendo establecer relaciones entre la normativa vigente, la doctrina especializada y las dinámicas institucionales que caracterizan el trabajo académico contemporáneo.

Finalmente, se aplicó el criterio de triangulación de fuentes jurídicas, doctrinales y documentales, con el propósito de fortalecer la validez interpretativa del estudio, identificar convergencias y divergencias entre el marco normativo y su aplicación práctica, así como generar una reflexión crítica sobre los desafíos que enfrenta la estabilidad contractual y la ética profesional del profesorado universitario en el Ecuador, en un contexto marcado por crecientes procesos de flexibilización laboral y exigencias de productividad académica.

1. Análisis Jurídico de la Estabilidad Contractual y la Ciudadanía Política

1.1. Regímenes Contractuales Flexibles y la Proliferación del Interinato

El principio de estabilidad laboral en el empleo público y docente constituye una garantía constitucional orientada a salvaguardar no solo el derecho al trabajo decente, sino a blindar la libertad de cátedra y la autonomía del pensamiento frente a presiones de carácter ideológico, político o de mercado. No obstante, el análisis de la realidad contractual universitaria devela un distanciamiento severo entre las prescripciones normativas y las prácticas de contratación efectiva. En múltiples ordenamientos jurídicos sudamericanos, las leyes orgánicas de educación superior fijan límites estrictos para la contratación de personal interino o transitorio, disponiendo que la figura regular de acceso a la docencia debe ser el concurso público de méritos y oposición.

A pesar de estos límites de legalidad, la realidad estadística demuestra una inversión de la regla jurídica. Los contratos denominados "ocasionales", "interinos", "por horas" o "por asignaturas" constituyen la base sobre la cual descansa la operación académica mayoritaria. Esta transitoriedad contractual permanente genera un fraude de ley institucionalizado, donde

las universidades encadenan de forma ininterrumpida contratos a plazo fijo para satisfacer necesidades docentes estructurales y permanentes. El impacto jurídico es devastador para el trabajador: se anula el derecho a la indemnización por despido, se precariza el acceso a licencias por enfermedad o maternidad, y se suspende el cómputo de la antigüedad real indispensable para la promoción en el escalafón docente.

1.2. La Estructura Piramidal del Cuerpo Docente y la Ciudadanía Política Precaria

La configuración del personal docente en las instituciones de educación superior adopta una morfología piramidal marcadamente asimétrica. En la cúspide se localiza una minoría de profesores titulares con dedicaciones exclusivas (40 horas semanales), quienes concentran el capital académico, los derechos políticos plenos y el acceso a la financiación de proyectos de investigación. En la base de la pirámide, se sitúa una masa creciente de auxiliares, ayudantes y profesores por horas con dedicaciones simples (de 10 a 20 horas semanales), abocados exclusivamente a tareas directas de aula en condiciones de alta rotatividad.

Esta estratificación contractual trasciende el ámbito salarial y se proyecta con fuerza en la dimensión corporativa e institucional de la ciudadanía universitaria. Desde una perspectiva jurídica, el estatus contractual determina la exclusión de amplios sectores docentes de la vida democrática de las instituciones. Los docentes interinos o con dedicaciones simples carecen, bajo los estatutos vigentes de numerosas universidades, del derecho a elegir y ser elegidos para órganos de co-gobierno, integrar jurados académicos, dirigir proyectos de investigación o postular a becas de doctorado. Se configura así una "ciudadanía política de segunda clase" o "ciudadanía precaria", donde los sujetos que ejecutan la mayor carga de horas lectivas de la institución se encuentran desprovistos de voz y representación en los espacios deliberativos donde se definen las políticas educativas de la propia universidad.

Categoría Docente Colectiva	Dedicación Horaria Modal	Estatus Contractual Predominante	Acceso a Derechos Políticos y Co-Gobierno	Impacto Primario en la Subjetividad (Sentir)
Profesorado Titular / Regular	Exclusiva / Completa (40h)	Ordinario / Propiedad de Cátedra	Acceso Pleno (Voto ponderado, elegibilidad)	Estabilidad material; presión por métricas de indexación.
Docencia Interina / Contratada	Semi-exclusiva (20h)	Plazo Fijo / Renovación Semestral	Restringido / Sin elegibilidad activa	Ansiedad cíclica; subordinación a evaluaciones de continuidad.

Profesorado por Horas / Cátedra	Simple (10h - 12h)	Ocasional / Pago por Hora Lectiva	Nulo / Exclusión del Co-Gobierno	Fragmentación identitaria; multiempleo; alienación profesional.

1. Dispersión Salarial y Deshomologación de los Ingresos

La condición salarial del profesorado universitario representa un indicador analítico fundamental para calibrar la precarización en la región. En el escenario contemporáneo, se observa una profunda dispersión salarial que opera como fuerza centrífuga, fragmentando la identidad colectiva del cuerpo docente. Esta dispersión no responde únicamente a las lógicas diferencias de antigüedad o jerarquía académica, sino al desmantelamiento de los salarios básicos homologados y la instauración de políticas de transferencias monetarias condicionadas o "pagos por mérito".

Bajo los sistemas de incentivos individuales, los ingresos de los académicos se deshomologan. Para alcanzar un nivel de vida digno, el docente debe someterse a evaluaciones individualizadas de carácter performativo, compitiendo por bolsas de productividad económica no constitutivas de salario básico, exentas de aportes previsionales y sujetas a revocación discrecional en función de fluctuaciones presupuestarias o cambios de baremos. Este modelo salarial no contractual individualiza los riesgos y genera un rezago sistémico al momento del retiro laboral: al jubilarse, el docente pierde los estímulos y complementos de productividad, experimentando caídas de sus ingresos reales, lo que genera el fenómeno jurídico y social de la "jubilación postergada". Por el contrario, en los estratos de docencia novel, la insuficiencia del salario base obliga de forma inexorable al multiempleo y al nomadismo institucional, obligando al profesor a transitar entre múltiples campus semanales para asegurar su subsistencia material.

2. Las Dimensiones Espacio-Temporales de la Vulnerabilidad Docente

2.1. La Expropiación del Tiempo de Trabajo y la Cronopolítica

En el marco del capitalismo académico digital, el tiempo se instituye como el principal territorio de disputa y enajenación laboral. Las normativas laborales universitarias prescriben una jornada formal

correlacionada con la carga lectiva; sin embargo, se verifica de forma sistemática un desfase crítico entre el trabajo prescripto y el trabajo efectivo. El tiempo real de trabajo excede con creces las horas reglamentadas y pagadas, englobando un volumen masivo de labores invisibles: preparación didáctica, corrección de evaluaciones, atención virtual a estudiantes, diligenciamiento de plataformas burocráticas y cumplimiento de requisitos de auto-auditoría institucional.

Esta expropiación del tiempo configura una "cronopolítica afectiva" y una extensificación del trabajo, donde los límites entre el espacio laboral y el entorno personal-familiar quedan diluidos. El uso omnipresente del correo electrónico, las aulas virtuales y las aplicaciones de mensajería instantánea colonizan los fines de semana y períodos de receso, transformando al docente en un sujeto de rendimiento disponible de forma extendida. Fenómenos de desgaste psicofísico, tales como el síndrome de Burnout, la fatiga crónica y el estrés de performatividad, dejan de ser afecciones de carácter puramente individual y se revelan como patologías complejas de una estructura organizacional que opera mediante la aceleración y fragmentación del tiempo existencial del profesorado.

2.1. La Fragmentación del Espacio Físico e Inmaterialidad Institucional

La dimensión espacial del TDU constituye un vector analítico frecuentemente desatendido en los estudios de legislación educativa. El espacio físico universitario es un discurso materializado que refleja las jerarquías de poder de la organización. Mientras que la universidad contemporánea expande sus dependencias técnico-administrativas y oficinas de control de calidad, los espacios físicos colectivos destinados al encuentro, la investigación y la deliberación docente son reducidos.

Para la gran masa de profesores contratados por horas u ocasionales, la universidad puede devenir en una institución inmaterial o desterritorializada. Al carecer en ocasiones de cubículos de trabajo fijos, oficinas de tutoría o salas de reuniones adecuadas, el docente experimenta un debilitamiento de la pertenencia institucional. El espacio de trabajo se reduce principalmente al aula de clase durante la hora lectiva; una vez concluida, el profesor debe en muchos casos trasladar las reuniones de equipo, la atención a estudiantes y los procesos de investigación a espacios externos del mercado, asumiendo de su propio bolsillo los costos de conectividad, infraestructura y servicios esenciales para el desarrollo de sus funciones.

3. Implicaciones Ético-Profesionales y Justicia Administrativa Sancionadora

3.1. La Tensión entre Vocación Formativa, Supervivencia Económica y Entorno Laboral

La ética profesional en la docencia universitaria se cimienta sobre el principio del compromiso incondicional con el proceso formativo del estudiante, la rigurosidad científica y la honestidad intelectual. No obstante, las estructuras de precarización contractual introducen tensiones complejas en la práctica cotidiana del oficio. Cuando un docente se ve constreñido por la necesidad de sostener múltiples vinculaciones laborales en distintas instituciones para alcanzar un ingreso equivalente a la canasta básica, el tiempo psicofísico remanente para la reflexión pedagógica, la actualización científica y el acompañamiento personalizado al educando se reduce inevitablemente.

La vulnerabilidad contractual y económica sitúa al profesor en una encrucijada compleja: la imperiosa necesidad de supervivencia material puede colisionar con las exigencias ideales de dedicación exigidas por la profesión. Es fundamental precisar, con prudencia analítica, que la precariedad laboral no opera bajo ninguna circunstancia como una justificación jurídica automática frente a la comisión de una falta disciplinaria formal. Por el contrario, la inestabilidad en el nombramiento debe entenderse científicamente como un factor contextual adverso y un riesgo psicosocial exógeno que altera el entorno de trabajo del docente, incrementando los niveles de estrés y disminuyendo la capacidad de respuesta frente a las demandas institucionales sobreexigidas.

1.1. Alienación, Pérdida de Autonomía y el Principio de Proporcionalidad Sancionatoria

La inestabilidad contractual prolongada actúa como un potente dispositivo de subordinación metodológica e institucional, afectando la autonomía docente. El profesor ocasional o contratado a plazo fijo habita en un estado de evaluación continua; su renovación contractual depende, en gran medida, de mantener un perfil de alta docilidad institucionalizada y pragmatismo burocrático. Este escenario produce un proceso de alienación profesional, donde la ética se desplaza desde el compromiso crítico con la transformación social hacia una ética del estricto cumplimiento de métricas burocráticas automatizadas.

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, cuando una institución pública de educación superior tramita un procedimiento disciplinario sancionador contra un docente ocasional, el órgano decisor está obligado a aplicar los principios de debida motivación, razonabilidad y proporcionalidad consagrados en el Código Orgánico Administrativo (COA) y la Constitución del Ecuador. La jurisprudencia constitucional exige que la imposición de sanciones severas, tales como la destitución, no puede responder exclusivamente a la

aplicación mecánica de la norma, sino que debe ponderar la gravedad de la falta en relación directa con las condiciones de vulnerabilidad laboral del investigado. Introducir la situación de precariedad como un factor atenuante dentro de una matriz de ponderación jurídica constituye un imperativo ético y legal para evitar decisiones desproporcionadas que vulneren de manera irreversible el derecho al trabajo y la subsistencia digna del funcionario.

2. Discusión: Hacia la Construcción de una Agenda por el Trabajo Decente en Ecuador

Los hallazgos de esta investigación evidencian que la precariedad laboral del profesorado universitario ecuatoriano no constituye un fenómeno aislado, sino la manifestación de un proceso estructural de flexibilización del trabajo académico asociado a la creciente mercantilización de la educación superior en América Latina. Este escenario responde a la incorporación de modelos de gestión orientados por indicadores de eficiencia, productividad y aseguramiento de la calidad, que, si bien han fortalecido los sistemas de evaluación institucional, también han favorecido el incremento de modalidades contractuales temporales y la inestabilidad laboral del personal docente. En este sentido, los resultados coinciden con Brunner y Miranda (2016), quienes sostienen que las reformas universitarias latinoamericanas han generado nuevas formas de gobernanza caracterizadas por una mayor presión sobre el rendimiento académico y una creciente

flexibilización de las relaciones laborales.

Los resultados obtenidos también confirman los planteamientos de Bozu y Aránega (2017), quienes demostraron que la contratación temporal limita el desarrollo de la carrera académica, reduce la participación del profesorado en proyectos de investigación de largo plazo y debilita el compromiso institucional. En el contexto ecuatoriano, esta realidad adquiere una dimensión jurídica particularmente relevante, debido a la coexistencia entre un amplio reconocimiento constitucional de derechos como la estabilidad laboral, la seguridad jurídica, el debido proceso y la tutela efectiva y la persistencia de prácticas administrativas sustentadas en vínculos contractuales ocasionales y en procedimientos disciplinarios que pueden generar amplios márgenes de discrecionalidad.

Desde una perspectiva internacional, los hallazgos guardan coherencia con la **Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior** de la UNESCO (1997), la cual reconoce que la estabilidad en el empleo constituye un requisito indispensable para garantizar la libertad académica, la independencia intelectual y

el desarrollo de la investigación científica. De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) sostiene que el concepto de **Trabajo Decente** comprende no solo el acceso al empleo, sino también condiciones laborales dignas, estabilidad contractual, protección social, diálogo social y respeto efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo. Bajo este enfoque, la utilización permanente de contratos ocasionales constituye un factor de vulnerabilidad incompatible con los estándares internacionales de protección laboral.

Asimismo, los resultados coinciden con los análisis de **UNESCO-IESALC (2021)**, que advierten que la mercantilización de la educación superior ha trasladado la lógica de la competitividad y la eficiencia hacia la gestión del personal académico, privilegiando indicadores cuantitativos de productividad sobre la consolidación de carreras docentes estables. Esta situación repercute directamente en la autonomía universitaria, puesto que un profesorado sometido a incertidumbre contractual dispone de menores garantías para ejercer plenamente la libertad de cátedra, desarrollar investigación independiente y participar activamente en los órganos de cogobierno universitario.

No obstante, el presente estudio identifica una particularidad propia del sistema ecuatoriano. A diferencia de diversos países europeos, donde la evaluación del desempeño docente se articula con carreras académicas consolidadas y concursos públicos periódicos que garantizan estabilidad profesional, en Ecuador los procesos de evaluación y los regímenes disciplinarios pueden coexistir con modalidades de contratación temporal. Esta realidad genera una tensión permanente entre las exigencias de calidad institucional y la obligación constitucional de proteger los derechos laborales del profesorado, evidenciando que la excelencia académica difícilmente puede sostenerse sobre condiciones de incertidumbre e inestabilidad laboral.

En este contexto, la adopción de las directrices del **Eje 7 de la Reunión de Seguimiento de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES)** representa un punto de inflexión para la política pública ecuatoriana al incorporar el paradigma del **Trabajo Decente**, promovido por la OIT, como una prioridad para el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). Este enfoque plantea la necesidad de armonizar la autonomía universitaria con los principios constitucionales de seguridad jurídica, proporcionalidad, debido proceso, igualdad y estabilidad laboral, fortaleciendo simultáneamente la transparencia y objetividad de los procedimientos administrativos y disciplinarios.

Desde esta perspectiva, el cumplimiento efectivo del Trabajo Decente exige una profunda reconfiguración de los reglamentos de carrera y escalafón del profesorado universitario. No resulta jurídicamente sostenible ni académicamente conveniente mantener sistemas de

educación superior cuya calidad dependa de relaciones laborales marcadas por la temporalidad permanente del personal ocasional. En consecuencia, esta investigación propone como ejes estratégicos: **(I)** institucionalizar concursos públicos periódicos, transparentes y debidamente financiados para el ingreso y promoción del personal académico; **(II)** reducir progresivamente la dependencia de modalidades contractuales ocasionales mediante políticas de estabilización docente; **(III)** incorporar matrices objetivas de ponderación y criterios de proporcionalidad en la justicia administrativa sancionadora, garantizando decisiones motivadas y respetuosas del debido proceso; y **(IV)** fortalecer la protección de la libertad académica, la ética profesional y la participación democrática del profesorado en los espacios de cogobierno universitario.

Finalmente, el principal aporte de esta investigación consiste en demostrar que la precariedad laboral del profesorado universitario debe comprenderse no solo como un problema de gestión administrativa o de política educativa, sino como una cuestión de **derechos fundamentales y de justicia social**. La estabilidad contractual constituye un presupuesto indispensable para garantizar el ejercicio efectivo de la libertad de cátedra, la independencia científica, la integridad ética y el derecho a una educación superior de calidad. En consecuencia, la implementación del paradigma de **Trabajo Decente**, respaldado por la OIT y por la **CRES**, se presenta como una condición esencial para fortalecer la universidad ecuatoriana como institución democrática, autónoma, socialmente responsable y comprometida con la producción de conocimiento al servicio del desarrollo del país.

4. Conclusiones

1. La investigación demuestra que la precariedad laboral del profesorado universitario en el Ecuador constituye un fenómeno estructural derivado de la creciente flexibilización de las relaciones laborales en la educación superior. La utilización recurrente de modalidades de contratación temporal ha debilitado la estabilidad laboral, afectando el desarrollo de la carrera académica y generando condiciones de vulnerabilidad que inciden en el ejercicio de la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad.
2. El análisis jurídico evidencia que la aplicación prolongada de la contratación ocasional, prevista por la Ley Orgánica de Educación Superior y la normativa del servicio público como una modalidad excepcional, ha desnaturalizado su finalidad original, consolidando prácticas institucionales que limitan el acceso del profesorado a la estabilidad laboral, a la promoción dentro del escalafón y al pleno ejercicio de los derechos inherentes a la carrera académica.
3. Se constató que la diferenciación entre personal titular y ocasional genera desigualdades en el ejercicio de los derechos universitarios, restringiendo la participación efectiva del profesorado ocasional en los espacios de cogobierno y debilitando los principios de igualdad, participación democrática y autonomía universitaria previstos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Los resultados permiten afirmar que la inestabilidad contractual constituye un factor de riesgo psicosocial que trasciende la dimensión estrictamente laboral, al incrementar la incertidumbre profesional, afectar el bienestar integral del profesorado y comprometer las condiciones necesarias para el ejercicio

1. independiente de la libertad de cátedra, la investigación científica y la ética profesional.
2. Desde la perspectiva del Derecho Administrativo Sancionador, la precariedad laboral no exime del cumplimiento de las obligaciones funcionales ni constituye una causa automática de exclusión de responsabilidad disciplinaria. Sin embargo, representa un elemento contextual relevante que debe ser valorado por la administración

universitaria al momento de aplicar medidas sancionatorias, en observancia de los principios constitucionales de proporcionalidad, motivación, razonabilidad, debido proceso y seguridad jurídica previstos en el Código Orgánico Administrativo.

3. El estudio pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los procedimientos disciplinarios universitarios mediante criterios objetivos de ponderación que permitan armonizar la potestad sancionadora de las instituciones de educación superior con la protección efectiva de los derechos fundamentales del profesorado, evitando decisiones arbitrarias o desproporcionadas que puedan afectar la estabilidad laboral y la libertad académica.
4. Finalmente, la investigación concluye que la consolidación de un sistema universitario sostenible y de calidad requiere alinear las políticas nacionales de educación superior con los principios del **Trabajo Decente** promovidos por la Organización Internacional del Trabajo y con las directrices establecidas en el **Eje 7 de la CRES**. En este contexto, resulta indispensable fortalecer la carrera académica mediante concursos públicos periódicos, transparentes y financiados, reducir la dependencia de la contratación ocasional y garantizar condiciones de estabilidad laboral que permitan proteger la libertad de cátedra, la independencia científica, la ética profesional y el derecho a una educación superior de calidad.

Como aporte científico, esta investigación propone una interpretación jurídico-constitucional de la precariedad laboral docente, al demostrar que la estabilidad contractual no constituye únicamente un derecho de carácter laboral, sino una condición indispensable para garantizar la autonomía universitaria, la libertad académica y la calidad del sistema de educación superior. En consecuencia, el estudio aporta elementos teóricos y prácticos que pueden orientar futuras reformas normativas e institucionales dirigidas al fortalecimiento de la gobernanza universitaria y a la protección integral de los derechos del personal académico.

5. Referencias Bibliográficas

Acosta, A., & Buendía, M. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En C. Bayón, S. Ochoa, & J. G. Rivera González, *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico* (Vol. III, págs. 591-608). México: COMECSO.

Acosta, A., & Rivera-Huerta, R. (2022). Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato. *Estudios Críticos de la Sociedad*, 100(1), 215-233.

Anaya, E. D. (2023). Identidad docente y precarización laboral ante la pandemia: El sujeto de rendimiento. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 14, 1-17. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v14i0

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Quito: Registro Oficial Suplemento

298. Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico Administrativo (COA)*. Quito: Registro Oficial Suplemento 31.

Brunner, J. J., Labraña Vargas, J. R., Ganga, F., & Rodríguez-Ponce, E. (2019). Teoría del capitalismo académico en los estudios de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e33. https://doi.org/10.24320/ redie2019.21.e33.3181

Castillo Alonso, J. J., & Moré Corral, P. (2016). Por una sociología del trabajo académico: La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la universidad. *Sociología del Trabajo*, 88, 7-26.

CRES+5. (2024). *Documento de Consenso del Eje Temático 7: Trabajo decente y condiciones de vida de los actores de la educación superior*. Reunión de Seguimiento de la Conferencia Regional de Educación Superior, Brasilia, Brasil.

Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, precariado y precarización: Un comentario crítico desde América Latina a The precariat: The new dangerous class de Guy Standing. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 313-329.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Trabajo Decente: Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.

Paugam, S. (2000). *Las formas elementales de la pobreza*. París: Presses Universitaires de France.

Slaughter, S., & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*.

Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

Torrado, J. M., & Duque-Calvache, R. (2023). Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI. *Educación XX1*, 26(1), 47-69. https://doi.org/10.5944/ educxx1.33510

Uribe-Piedrahíta, J. (2026). Precarización laboral del profesorado universitario en Europa y América: una revisión comparada de la literatura. *Revista Española de Educación Comparada*, 50, 482-497. https://doi.org/10.5944/reec. 50.2026.45570

Vega, R. (2015). Los profesores como nuevos proletarios: El pobretariado académico en América Latina. *Rebelión*, 1(3), 37-54.

Walker, V. S. (2024). La precarización del trabajo docente universitario: apuntes para su conceptualización y abordaje en las agendas políticas y de investigación. *Entramados*, 11(16), 250-268.

ISSN:
3103-1315

SCIENTIA
Research Club
ADVANCING RESEARCH, SHARING MINDS

LETTER OF ACCEPTANCE

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Por la presente se certifica que el artículo titulado "**Precariedad laboral y vulnerabilidad en la docencia universitaria: Un análisis jurídico de la estabilidad contractual y la ética profesional en el contexto ecuatoriano**".

Un trabajo de investigación de los autores: **iris Sabrina Echeverría Alfonzo y Linda Shirley Cisneros Bajaña**, siendo su artículo revisado por Doble Par Ciego y Sistema de Doble Revisión Editorial, antes de ser publicado.

El artículo será publicado en la Revista Científica Research Club Scientia ISSN: 3103-1315, en la edición julio – septiembre, 2026, Volumen 4, Número 3. Verificable en nuestra plataforma: https://researchclubscientia.com/in dex.php/files

RESEARCH CLUB SCIENTIA

Ing. Luci Salas Narvaez, MSc.
EDITORA REVISTA RESEARCH CLUB SCIENTIA

DOI:10.65415/rcs

T: +593 XX XXX XXXX
W: www.researchclubscientia.com
M: researchclubscientia@gmail.com

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador