

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CARRERA DE DERECHO
SEDE QUITO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO
DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS
UNIVERSIDADES ECUATORIANAS**

AUTOR:

TOMÁS ALEXANDER ENRÍQUEZ CAMACHO

TUTORA:

DRA. AURA VIOLETA DIAZ DE PERALES (PHD)

QUITO - 2024

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Dra. **Aura Violeta Diaz de Perales** (PhD), en calidad de Asesora del Trabajo de Investigación designado por la Dirección de la carrera de Derecho, sede Quito, certifico que el estudiante: **TOMÁS ALEXANDER ENRÍQUEZ CAMACHO**, titular de la CC N°**1722581053**, ha culminado el trabajo de investigación, con el Tema: “**La estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas**”, quién ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos por lo que se aprueba la misma por el valioso aporte que da a la administración de justicia en Ecuador, con sus análisis sobre una materia tan compleja a la cual no sólo le da el enfoque jurídico que debe tener, sino que le da un importante enfoque social.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente.



Dra. Aura Violeta Diaz de Perales

C.I.1757825920

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **TOMÁS ALEXANDER ENRÍQUEZ CAMACHO**, titular de la CC N°**1722581053**, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, carrera de Derecho sede Quito, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre: **“La estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas”** y las expresiones vertidas en el misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de esta y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Tomas Alexander Enríquez Camacho

CC N°1722581053

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **TOMÁS ALEXANDER ENRÍQUEZ CAMACHO**, titular de la **CC N°1722581053**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **“La estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas”**modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Tomás Alexander Enríquez Camacho

CC N°1722581053

AUTOR

DEDICATORIA

A mi familia a los que amo y deseo que vean en mi un tejedor de sueños que los hace realidad gracias a su empeño, paciencia y constancia, son ellos quienes han estado presente en el transcurso de esta etapa de mi vida

A mis padres por su amor y apoyo incondicional y por creer en mi desde el primer día. Por sus sacrificios y su apoyo moral, que han sido la clave de mi éxito en los momentos más difíciles, los cuales han desarrollado en mi una fuerza inquebrantable para afrontar las situaciones complicadas que se presentan durante la vida, las cuales me han formado como un gran ser humano para ayudar a la sociedad y ser un portador de nuevos conocimientos y brindar los mismos a las personas que más los necesitan.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida, por darme la salud y, por estar en este mundo ya que sin Dios ningún propósito y sueño serían posibles, aunque he pasado por adversidades nunca me has abandonado más bien me has hecho muy fuerte y me has guiado por este camino. Gracias por permitirme una vida maravillosa.

Un agradecimiento a la Universidad Metropolitana, por abrirme su espacio además de brindarme las herramientas necesarias para desarrollarme como ser humano para que lograra mis anhelos y mis metas.

También agradezco a todos mis docentes, quienes con esmero me formaron como profesional y como persona, quienes me brindaron sus conocimientos y me inculcaron a ser mejor cada día al mismo tiempo me brindaron su apoyo y consejos.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
Objetivos de la Investigación	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. CONTEXTO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes de la investigación	5
1.2. Bases teóricas.....	7
1.2.1. Instituciones de Educación Superior	7
1.3. Nuevas formas de contratación laboral y desarrollo docente	9
1.3.1. Expansión de los posgrados	13
1.3.2. Las políticas de evaluación de la calidad de la educación Superior	15
1.3.3. Actualidad de la educación superior.....	16
1.3.4. Población estudiantil de la educación superior en Ecuador	23
1.3.5. Gestión del conocimiento	24
1.4. La función docente en la educación superior	26
1.5. El derecho laboral como hecho social.....	28
1.5.1. El derecho laboral ecuatoriano.....	30
1.5.2. El derecho laboral ecuatoriano en la educación superior	31

1.6.	Perfil del docente universitario	40
1.7.	La evaluación docente	41
1.8.	La estabilidad laboral	46
CAPÍTULO II.....		47
2.	MARCO METODOLÓGICO	47
2.1.	Tipo de investigación.....	47
2.2.	Métodos.....	48
2.2.1.	Método de análisis.....	48
2.2.2.	Método de síntesis	48
2.2.3.	Método crítico	48
2.3.	Técnicas e instrumentos.....	49
2.4.	Población y muestra	49
2.4.1.	Población.....	49
2.4.2.	Muestra	49
2.5.	Resultados de la encuesta	50
CAPÍTULO III.....		64
3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	64
3.1.	Discusión de Resultados	64
3.1.1.	Análisis de la muestra	64
3.1.2.	Análisis de las respuestas dadas por la muestra	64
3.2.	Propuesta	67
3.2.1.	Presentación de la propuesta	67
3.2.2.	Objetivos de la propuesta	69
3.2.3.	Justificación de la propuesta	69
3.2.4.	Factibilidad de la propuesta.....	71
3.2.5.	Factibilidad social	71
3.2.6.	Factibilidad jurídica.....	71
3.2.7.	Factibilidad política	72
3.2.8.	Factibilidad técnica.....	73

3.2.9.	Estructura de la propuesta	73
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar la estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas. La investigación parte del problema de que siendo el personal académico un personal especializado al que se le exige un arduo trabajo de planificación, evaluación, atención a las actividades sustantivas de docencia, investigación y vinculación, el desarrollo de artículos científicos, libros, conferencias, actividades de capacitación permanente, este personal no goza en la práctica del reconocimiento, valoración y atención que merece, sino al contrario, contratado la mayoría de las veces, bajo modalidades temporales, no goza de la estabilidad laboral que debería tener y la mayoría de las veces se le egresa de las instituciones sin ninguna causa. Esta inestabilidad laboral del personal académico tiene graves consecuencias especialmente en la producción de estrés, mal humor y choques entre el personal, resentimientos, bajo rendimiento en la producción académica, entre otros. Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue del tipo mixta porque hizo uso de trabajo documental y de campo. Para el trabajo de campo se utilizó una población de 35.324 docentes que trabajan en las diferentes universidades de Ecuador, tanto públicas como privadas; la muestra por su parte fue de 265 docentes. Los métodos utilizados fueron el histórico-lógico, el de análisis, el de síntesis, el inductivo, deductivo y crítico. Para recoger la información se utilizó la encuesta. Se concluyó que existe una clara discriminación entre los docentes de las instituciones de educación superior públicas y los docentes de las instituciones de educación particulares, que comienza en el momento en que los primeros se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público y los segundos, por el Código del Trabajo, lo cual tiene efectos en la inestabilidad laboral del docente de las IES particulares.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Universidades, personal académico.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the job stability of academic staff at Ecuadorian universities. The research is based on the problem that academic staff are specialized personnel who are required to do hard work in planning, evaluation, attention to the substantive activities of teaching, research and networking, the development of scientific articles, books, conferences, activities of permanent training, these personnel do not enjoy in practice the recognition, appreciation and attention that they deserve, but on the contrary, hired most of the time, under temporary modalities, they do not enjoy the job stability that they should have and most of the time You are discharged from institutions without any cause. This job instability of academic staff has serious consequences, especially in the production of stress, bad mood and clashes among staff, resentments, poor performance in academic production, among others. From the methodological point of view, the research was mixed because it made use of documentary and field work. For field work, a population of 35,324 teachers working in different universities in Ecuador, both public and private, was used; The sample, for its part, was 265 teachers. The methods used were historical-logical, analysis, synthesis, inductive, deductive and critical. The survey was used to collect the information. It was concluded that there is a clear discrimination between teachers of public higher education institutions and teachers of private education institutions, which begins at the moment when the former are governed by the Organic Law of Public Service and the latter, by the Labor Code, which has effects on the job instability of teachers at private IES.

Keywords: Job stability, Universities, academic staff.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se considera a la educación como la base fundamental para el desarrollo de las sociedades, debido a esto, a ella se deben orientar los mejores esfuerzos del Estado, incluyendo los recursos económicos y jurídicos, para buscar permanentemente los procedimientos y técnicas más adecuados que orienten hacia la obtención del mejor desarrollo cognoscitivo, cognitivo y personal de los individuos, pero, esa responsabilidad no corresponde solo al Estado como tal, sino también, a los propios ciudadanos. Es decir, cada actor deberá participar acorde a su grado de responsabilidad como corresponda (Pacheco & Pacheco, 2015).

La participación se traduce no sólo en el aporte económico, sino también en los debates sobre el mejoramiento de los diseños curriculares, la infraestructura, los docentes, el personal administrativo y de servicio, los servicios, la evaluación del desempeño y del rendimiento escolar, del sistema de ayuda a los estudiantes, el control y administración de las instituciones, entre otros.

En el caso de los docentes, su participación es concluyente, toda vez que son ellos, los que tienen los conocimientos técnicos y científicos, para propiciar el debate de ideas, orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje, administrar las aulas, evaluar y corregir los errores del proceso en marcha. De su talento para dirigir estos procesos depende en alto grado, que las instituciones universitarias se ubiquen en las mejores posiciones en la evaluación que se hace de ellas a nivel local, regional e internacional (Muñoz, Matabanchoy, & Zambrano, 2022).

Pero como es lógico, el trabajo del docente universitario demanda una gran responsabilidad, que incluye a los estudiantes, a la institución y al país, lo que los hace merecedores al mejor trato por parte de las autoridades universitarias tanto en lo económico, como en las consideraciones que deben tener por su aporte al desarrollo nacional.

Es innegable entonces, que el docente, tiene una función primordial en la formación de los profesionales encargados de responder por el desarrollo del país, situación que determina en él, la responsabilidad académica, científica y moral para con sus discípulos, institución y sociedad, de manera que, tal responsabilidad origina altas

exigencias tales como: la constante actualización y producción científica, además de sus otras contribuciones al quehacer universitario. Esto, ocasiona un gran estrés en este tipo de docente.

En Latinoamérica diferentes estudios han relacionado contextos que involucran a los docentes, profesores o trabajadores administrativos con factores de riesgo, producto del oficio académico y la exposición al estrés que implica el trabajo intelectual, por la constante necesidad de superación en la carrera académica para cumplir los requisitos exigidos por las instituciones educativas, así como los lineamientos de los entes de control en los distintos niveles de educación (Ordorika, 2004).

A estos riesgos que corresponden a los períodos normales del funcionamiento de las instituciones educativas, se le suman elementos inesperados que irrumpen en la tranquilidad del quehacer cotidiano, haciendo que se adopten medidas radicales y prontas para continuar respondiendo a las necesidades educativas de la población. Esto último fue, por ejemplo, lo que sucedió en el año 2020, cuando de manera inesperada se presentó una pandemia que trastocó totalmente, no sólo los procedimientos, sino absolutamente todo, incluyendo el egreso de cientos de profesores universitarios de las instituciones universitarias, generándose toda una problemática que llegó incluso, a la emigración en búsqueda de nuevas posibilidades (Toscanini, Chiriboga, & Jiménez, 2018)

Aquellos docentes que se quedaron en las universidades tuvieron con la prontitud del caso que adecuarse a las nuevas tecnologías, a nuevos procedimientos de dar sus clases, de evaluar, de diseñar entre otros, lo que generó un gran estrés, que al parecer nadie atendió, pues sencillamente se tomó como una obligación que ellos debían asumir, sin que las autoridades a su vez, asumieran las responsabilidades del caso, amén de que en algunos casos, los sueldos les fueron rebajados sin ninguna consideración adicional, o los profesores tiempo completo fueron llevados a medio tiempo, entre otras situaciones (Educar Plus, 2023).

Estos problemas a los que se ha hecho referencia, se han producido especialmente en Ecuador, donde los docentes universitarios, producto de la pandemia, fueron expuestos a extensas jornadas de trabajo, para su capacitación en las nuevas tecnologías, sumado ello a la preparación de clases, subir una cantidad de información a

las plataformas digitales, revisiones de contenidos para cumplir nuevas exigencias académicas y tecnológicas, nuevos requerimientos para las evaluaciones, actividades administrativas que en vez de encargarse a personal administrativo, se le recargaron a los docentes, todo ello, ha venido originando un alto impacto en la salud de los docentes de tal manera, que incluso se considera que se ha aumentado el riesgo de que padezcan enfermedades ocupacionales.

Pero lo más grave de todo ello es que, el docente universitario está expuesto a que después de haber adquirido una enfermedad como los desniveles de la presión, riesgos de infartos, pérdida de memoria u otros riesgos de salud, salga despedido de las universidades, porque no hay una verdadera protección jurídica de su trabajo. De aquí surge la inquietud relacionada con la estabilidad laboral del docente universitario, y frente a toda esta problemática, la investigación parte de la siguiente formulación del problema: ¿Cómo es la estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas? De esta interrogante surgen los siguientes objetivos de investigación:

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar la estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas

Objetivos específicos

1. Desarrollar un marco teórico sobre la estabilidad laboral del personal académico dentro de las universidades ecuatorianas.

2. Diagnosticar la situación de la estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas.

3. Elaborar una propuesta relacionada con la estabilidad del personal académico de las universidades.

Esta investigación se justifica porque diversos estudios han llegado a la conclusión, de que el bienestar se refleja en un alto crecimiento económico acompañado de desarrollo en todas las áreas del acontecer nacional y humano. En este sentido, algunas teorías en el campo de la economía de la educación exponen que un factor clave

para el crecimiento y desarrollo de una sociedad es el capital humano. La evidencia empírica muestra que sociedades que invierten en recursos e implementan políticas para el desarrollo del capital humano obtienen significativos niveles de crecimiento y bienestar económico.

Dentro de estas políticas para el personal académico universitario deben tomarse en cuenta aquellas que propician un ambiente sano para ellos que implique tranquilidad, estabilidad emocional, lo que conlleva a darle seguridad en su estabilidad laboral, remuneración acorde con su formación, experiencia docente, apoyo en sus decisiones, incentivos reales, capacitación permanente, entre otros.

Esta investigación metodológicamente se desarrolló como de tipo mixto, utilizándose la investigación documental para el desarrollo teórico y la investigación de campo para el desarrollo empírico. Para el trabajo de campo se utilizó una población de 35.324 docentes que trabajan en las diferentes universidades de Ecuador, tanto públicas como privadas. Los métodos utilizados fueron el histórico-lógico, el de análisis, el de síntesis, el inductivo, deductivo y crítico. Para recoger la información se utilizó la encuesta. La muestra fue de 265 docentes de distintas universidades de Ecuador.

El informe de investigación se estructuró en tres capítulos: en el primero se desarrolla toda la teoría en torno al docente universitario, especialmente, su estabilidad, su sistema de evaluación del desempeño, entre otros. En el capítulo segundo se plantea todo el desarrollo metodológico y en el tercer capítulo, se hace el análisis de resultados y se plantea la propuesta jurídica correspondiente. Además, se exponen las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO I

1. CONTEXTO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

La investigación realizada por Flores y Sánchez (2019) analizó la situación actual que tiene la calidad de vida laboral de los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. En este estudio de tipo descriptivo y transversal se aplicó el cuestionario denominado CVT-GOHISALO y, además, una encuesta sociodemográfica a una muestra integrada de 225 docentes.

Los resultados indicaron que la mayoría de la muestra tiene muy baja satisfacción en todas las dimensiones evaluadas, pero las calificadas más bajas fueron: la administración del tiempo libre (68,9%), la satisfacción con el trabajo (67,6%), y el desarrollo personal logrado en el trabajo (60,9%). En el estudio se hizo la correlación entre el tipo de relación laboral de los docentes universitarios, con las dimensiones relacionadas con la calidad de vida laboral, encontrándose que la muestra con los porcentajes más altos de insatisfacción en las 7 dimensiones diagnosticadas, son los docentes contratados de manera definitiva.

La investigación concluyó que la insatisfacción laboral de la muestra se debe a la falta de reconocimiento en su labor y las escasas oportunidades de desarrollo profesional lo que produce una manifiesta desmotivación de los docentes y el peligro de que incluso, esta situación pudiera repercutir de manera negativa en la vida personal y familiar del docente. Todo el estudio llevó a la convicción de que existe una gran preocupación por la estabilidad laboral y por el escaso desarrollo de los docentes.

En este mismo contexto, se realizó un estudio por Guerrero y Yáñez (2020) titulado “Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba”, en cuyas bases teóricas se afirmó que los docentes por el rol fundamental que desempeñan se enfrentan a permanentes exigencias en el ámbito laboral. Tomando en cuenta lo expuesto, se realizó un análisis profundo del nivel de estrés y las consecuencias en los docentes que trabajan en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, y se terminó determinando el grado de relación que existe entre el estrés laboral de los docentes y su desempeño laboral.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo para lo cual se realizó un estudio de campo, con diseño no experimental, más bien de tipo descriptivo y correlacional. La población que se tomó en cuenta para la investigación fue de 557 docentes ocasionales, y la muestra quedó definitivamente conformada por 227 docentes utilizando para la extracción de la muestra, el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra quedó distribuida en las únicas diez unidades académicas existentes. La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de datos, la cual fue validada por expertos, y la confiabilidad se extrajo a través del uso del alfa de Cronbach, arrojando un coeficiente de 0,92 de confiabilidad.

Los datos recogidos fueron analizados a través de herramientas informáticas para identificar las causas del estrés laboral en el desempeño de los docentes que prestan servicio ocasional. En este trabajo se confirmó que la inestabilidad laboral es la causa principal del estrés laboral con la respuesta dada por el 69.2 por ciento de la muestra. La corroboración de la correlación de las variables llevó a la conclusión de que el estrés afecta al rendimiento laboral confirmándose de esta manera la hipótesis formulada y, como consecuencia de ello se estableció un plan de acción para el mejoramiento del estrés laboral y por ende el mejoramiento del desempeño laboral.

La investigación concluyó que la investigación resultó un verdadero aporte en la identificación de los problemas de salud que presentan los docentes producto del estrés laboral, ubicándose de esta manera en la realidad que viven los docentes contratados de manera ocasional, en su ejercicio laboral, con el agravante, que en la institución este personal representa aproximadamente el 60% de la plantilla académica.

En este estudio se evidenció los problemas que acarrear las condiciones laborales a los cuales están sujetos los docentes ocasionales de educación superior, estableciendo que a sus actividades de docencia se suma la incertidumbre por el tipo de contratación, generando un panorama de altos niveles de estrés laboral que repercute en los niveles de satisfacción de la gestión académica.

Finalmente, en un estudio realizado por Matabanchoy, Sonia; Muñoz, Diego; Montero, Christian y Zambrano, Christian (2022) con el tema denominado “Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios”, se manifiesta que su objetivo fue analizar la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de una institución pública de

educación superior en San Juan de Pasto, Colombia. Participaron 209 docentes, quienes respondieron el cuestionario CVT Gohisalo para medir calidad de vida en el trabajo.

Se analizaron los niveles del total de la escala y por subdimensiones, además de contraste de hipótesis sobre diferencias en las puntuaciones relacionadas con variables socio laborales. Se identificó que la CVT en general, se encuentra en un nivel medio, y sus dimensiones tienden hacia niveles bajos y medios. El tipo de contratación parece ser una variable que media la percepción de la CVT en los docentes universitarios. Se discuten las implicaciones de los hallazgos del estudio, a la luz de las consideraciones tanto teóricas, como empíricas y de contexto.

De acuerdo a los resultados de esta investigación, se encontró que muchos factores incluyen en el bienestar de los docentes de la educación superior, de tal manera, que las variables socio laborales fueron de crucial importancia para crear ambientes amigables para el desarrollo del trabajo docente en la educación superior.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Instituciones de Educación Superior

La educación superior desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades y en la formación de individuos altamente capacitados. En este contexto, las Instituciones de Educación Superior (IES) son pilares fundamentales de este sistema educativo. Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la preparación de profesionales, la investigación, la innovación y la contribución al avance de la sociedad en su conjunto.

La educación superior se ha convertido en un campo cada vez más diversificado y dinámico, con una amplia variedad de instituciones que ofrecen programas académicos en diversas disciplinas y modalidades. Desde universidades tradicionales hasta institutos técnicos y programas en línea, las IES han evolucionado para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes y el mercado laboral (Pacheco & Pacheco, 2015).

Las instituciones de educación superior son pilares fundamentales en la formación académica y el desarrollo de una sociedad. Estos centros de enseñanza superior desempeñan un papel esencial en la preparación de individuos para enfrentar los desafíos y oportunidades de un mundo en constante evolución. Desde la capacitación de profesionales y la promoción de la investigación hasta la generación de conocimiento y

la promoción de la innovación, las instituciones de educación superior son motores clave del progreso en diversos ámbitos.

No se puede hablar de estrategia sin tener en cuenta las condiciones del entorno de la vida universitaria en la que se pretende implementar, que al igual que otra tipología de organizaciones cuentan con una estructura, la cual podría considerarse permanente, o al menos estable y que cuenta con un conjunto de pautas sociales, que tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades de la sociedad (Sáez, García, Palao, & Rojo, 2017)

Las Instituciones de Educación Superior disponen de algunas características que claramente las diferencian de otro tipo de organizaciones. Estas son sistemas abiertos que permanentemente interactúan con el entorno, al tiempo que existe una tendencia al individualismo entre los miembros que la componen. Las IES disponen de su propia cultura, símbolos y conceptos que caracterizan su actuación con un intrincado juego de relaciones, las cuales se gestan en su interior y que difícilmente pueden ser representadas a través de un organigrama (Alvarado Oyarce, 2008)

Las Instituciones de Educación Superior se encuentran en un entorno en constante y acelerada evolución, no tiene una delimitación geográfica clara y se enfrentan ineludiblemente a procesos de globalización. Esto conlleva que, desde el punto de vista mercadológico, las IES tengan que competir entre ellas. Al mismo tiempo estas organizaciones son un elemento clave en el desarrollo nacional, dejando un margen de actuación muy estrecho entre las exigencias sociales y su capacidad de respuesta, Consecuencia de todo ello se han descubierto a sí mismas como incapaces para satisfacer las demandas sociales a las que se enfrentan (Pérez Lindo, 2011).

Si bien las Instituciones de Educación Superior representan un componente clave en el desarrollo de un país, son los docentes quienes con su desempeño permiten a las IES desarrollar las acciones sustantivas en el proceso educativo y constituyen su columna vertebral. Sin embargo, los docentes no cuentan con las condiciones idóneas, teniendo que resistir a un deterioro constante y sistemático de sus condiciones laborales y de su status social. Esto conlleva que, cada vez más las recompensas intrínsecas relacionadas con la actividad académica sean menos estimulantes, llevando a estos trabajadores a enfrentarse incluso problemas de salud laboral (Solano Benavides, 2016).

1.3. Nuevas formas de contratación laboral y desarrollo docente La contratación laboral parcial y contratos de los docentes por horas, son las nuevas tendencias en el mundo laboral de las instituciones de educación superior. Por eso son escasos los docentes que son contratados a dedicación exclusiva en lo que corresponde a los países de América Latina, lo que no traspasa un 12% de ellos, y el resto son contratados por no más de 10 horas semanales o profesores a medio tiempo que laboran sólo 20 horas a la semana (Dejours, 2009).

Esta tendencia generalizada adopta su fuerza según el perfil profesional o académico que tengan las carreras y titulaciones. Un ejemplo claro de esta situación se presenta en las contrataciones a tiempo parcial, las cuales prevalecen en las disciplinas profesiones como es el caso de las carreras de Derecho, Administración, Ciencias de la Salud, entre otras, y también en determinadas instituciones, especialmente, las recién creadas (Dejours, 2009).

En cuanto a la estabilidad laboral los docentes con el status de interinos, sin permanencia garantizada, representan una mayoría en naciones latinoamericanas como es el caso de Argentina, donde son casi las tres cuartas partes de todo el sistema universitario, a pesar de que la Ley de Educación Superior (LES) en el caso de Argentina, Nº 24.521 de 1995 fija el límite del 30% para el caso de las contrataciones interinas. En este caso, Sandra Buscáfusca (s/f) expresa que “El incremento de cargos docentes a tiempo parcial y temporarios constituye una tendencia a escala global. En las universidades públicas de Brasil también se asiste a un aumento de contrataciones temporarias” (Buscáfusca).

En el caso de las universidades públicas del Brasil, la mayoría de los contratos son flexibles, e incluso, precarios, utilizando el sistema de programas para becarios y de estancia docente; utilizando la mayoría de las veces, las contrataciones de docentes con 12 horas de trabajo semanales, con la gravedad de que los mismos están obligados a cumplir con los mismos deberes y responsabilidades de un profesor a dedicación exclusiva o tiempo completo, a ellos les están atribuidas en esas horas las funciones básicas de docencia, investigación y extensión o vinculación con la sociedad.

En Francia, también existen los contratos temporarios para los docentes de forma general, especialmente, para los doctorandos y posdoctorandos, donde las

contrataciones son temporarias, normalmente por un año, renovable según el caso, y con un salario pírrico que corresponde a las dos terceras partes del salario de un maitre de conférences que tiene estabilidad laboral. Otra forma de empleo precario en Francia es el que corresponde a los vacataires o sea, los docentes responsables por curso, que existen en las universidades públicas, los cuales son remunerados por hora (Busccafusca).

España, por su parte, no escapa de la realidad analizada, pues allí la contratación de docentes como funcionarios permanentes, solo es para los docentes con las más altas categorías de la jerarquía profesoral, tales como catedráticos y profesores titulares; éstos ocupan el 42,5% de los docentes universitarios del sector público, según se indican los Informes Estadísticas Universitarias Curso 2016-2017 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, los demás docentes tienen la categoría de contratación indefinida o determinada, (Walker V. , 2016).

Figura 1. Docencia a través de medios virtuales



Fuente: (Dejours, 2009)

De esta manera, la mayor vulnerabilidad se posa sobre los docentes noveles quienes se muestran totalmente inseguros, pues en entrevistas que se les hizo a quienes apenas se inician en la carrera docente universitaria así lo indican, señalando que se sienten con incertidumbre sobre su futuro laboral, lo cual los colocan en condiciones de minusvalía en relación con los docentes de trayectoria que gozaban de estabilidad laboral y condiciones de trabajo seguras y de gran respeto profesional, lo que resulta casi

contratación laboral que ha ganado relevancia es la contratación a término fijo. Esto implica que los docentes son contratados por un período específico, como un semestre académico o un año, en lugar de tener contratos indefinidos. “Esta modalidad puede brindar flexibilidad a las instituciones para adaptarse a las necesidades cambiantes de la matrícula estudiantil y los programas académicos” (Sánchez Rosero, 2019).

Además, algunas instituciones han optado por contratar a docentes por horas de enseñanza, especialmente para cursos específicos o de carga académica reducida. Esto les permite contar con expertos en áreas específicas sin comprometerse a contratos de tiempo completo. La contratación de docentes a tiempo parcial es otra modalidad que se ha vuelto común en la educación superior ecuatoriana. Esto implica que los profesores no están obligados a trabajar a tiempo completo en una sola institución y pueden combinar su enseñanza con otras actividades.

La implementación de nuevas formas de contratación también ha llevado a un enfoque más riguroso en la evaluación y formación continua de los docentes. Las instituciones a menudo buscan asegurarse de que los profesores contratados estén capacitados y actualizados en sus áreas de enseñanza. Sin embargo, estas nuevas formas de contratación también plantean desafíos en términos de estabilidad laboral para los docentes. Los profesores contratados a término fijo o por horas pueden enfrentar incertidumbre en cuanto a la continuidad de su empleo (Walker V. , 2016).

Por otro lado, estas modalidades de contratación permiten mayor diversificación de perfiles docentes en la educación superior en Ecuador, enriqueciendo la experiencia educativa de los estudiantes al incorporar diferentes perspectivas y experiencias profesionales. Las nuevas formas de contratación laboral en la educación superior en Ecuador reflejan la adaptación de las instituciones a un entorno educativo en constante cambio. Estas modalidades pueden ofrecer ventajas en términos de flexibilidad y diversificación de la fuerza laboral docente, pero también plantean desafíos en términos de estabilidad y coordinación. La evaluación y capacitación continua de los docentes son elementos clave para garantizar la calidad de la enseñanza en este contexto cambiante.

Las formas de contratación a tiempo parcial y de carácter temporario dan lugar al desarrollo de carreras nómades, de formas precarias de trabajo que tensionan o debilitan sobre todo noveles, se encuentran sincrónica y diacrónicamente “de paso” por la

universidad resulta pertinente preguntarse “¿Cómo habría alguien de comprometerse con una institución que no se compromete con uno?” (Busccefusca).

1.3.1. Expansión de los posgrados Una tendencia marcada en la educación superior a nivel mundial en las últimas décadas, es la acogida que han tenido los posgrados en sus diversas formas: especializaciones, maestrías y doctorados, lo que se inició en Europa y Estados Unidos y de allí se extendieron a América Latina y a otros continentes. El avance tecnológico en el mundo ha tenido mucho que ver con esta situación, pues las nuevas tecnologías exigen un mayor y más profundo conocimiento en todas las áreas, para poder responder con eficacia y eficiencia con las exigencias del mundo actual (Sáez, García, Palao, & Rojo, 2017)

Lamentablemente, como siempre América Latina estuvo a la zaga en este rubro de los postgrados, pero en la actualidad, ya el avance es notorio, a pesar de que aún se notan las desigualdades entre los países de la región debido a la escasez de recursos del personal docente universitario, las políticas educativas implementadas y el bajo nivel de exigencias en muchos casos. Según indican Fernando Sáez Vacas; Oscar García; Javier Palao y Pedro Rojo (s/f) “En la región, Brasil, México y Argentina son los países que cuentan con mayor trayectoria en la institucionalización del nivel de posgrado” (Sáez, García, Palao, & Rojo, 2017)

Son varias las cuestiones que pueden analizarse en relación con el desarrollo del posgrado: formatos y propuestas curriculares, formas de financiamiento, marcos regulatorios, procesos de evaluación y acreditación, relación con la internacionalización entre otros. Interesa en esta ocasión detener la mirada en lo que provoca la expansión del posgrado a nivel de los sujetos y del Trabajo Docente Universitario (TDU) cotidiano.

Una serie de cambios en el TDU devienen de la forma que adopta el financiamiento del nivel. En el contexto internacional se presentan distintas experiencias: el principio de compartir costos (cost sharing), como ocurre en Estados Unidos; centralización de los recursos financieros en los ministerios y sujetos a las variaciones del presupuesto público como sucede en Inglaterra, Francia y Alemania; financiación externa al sistema universitario a través de becas de posgrado otorgadas por organismos como el Consejo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICyT).

Asimismo, en Chile el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) en México; o como en Brasil, el sostenimiento completo de la oferta de posgrado por el Estado Federal y los estatales a través del pago de salarios a los docentes (financiamiento a la oferta), en la mayoría los casos con cargos de dedicación exclusiva, y por becas otorgadas a los alumnos (financiamiento a la demanda) (Buscáfusca).

En otros casos, como en Argentina, el crecimiento exponencial del posgrado en los últimos años no ha ido acompañado de la asignación de financiamiento específico con las dificultades que ello conlleva para el funcionamiento de los programas. En este país, el principio rector para este nivel es el autofinanciamiento, con prevalencia del financiamiento hacia la demanda que recae fundamentalmente en los estudiantes a través del cobro de matrículas y de aranceles. Sin embargo, existen ofertas no aranceladas en universidades públicas que buscan dar continuidad al principio de gratuidad que caracteriza a los estudios de grado en las universidades nacionales (Guido & Versino, 2012).

En estos casos en los que además de carecer de presupuesto específico no se cuenta con ingresos provenientes del cobro de aranceles, la manera de sostener los programas es por un financiamiento cruzado con el nivel de grado en lo relativo a personal docente y administrativo, infraestructura y equipamiento. Con respecto a los docentes, el dictado de cursos de posgrado se convierte en una tarea más a realizar en el marco de las responsabilidades del cargo docente en el grado. De este modo, según Walker (2016):

Al no contar con remuneración específica y con la intensificación de tareas que supone, queda sujeto a las posibilidades y/o voluntades individuales. A pesar de ello, la mayoría de los docentes entrevistados de un programa de posgrado en la que el trabajo docente se realiza *ad honorem* señala que la decisión de dictar cursos en dicho nivel, sin remuneración, obedece a que es una fuente importante de prestigio y constituye una posibilidad de vincular docencia e investigación. En otras unidades académicas la oferta de posgrado es arancelada y la tarea de docentes locales e invitados es remunerada. Como se advierte, la diversidad de situaciones, incluso al interior de una misma institución, da cuenta de la escasa regulación del nivel de posgrado en el sistema argentino que contrasta con otras experiencias de mayor tradición como la brasilera en la que el posgrado cuenta con agencias propias de gestión, de regulación y de evaluación del nivel (pág. 194).

1.3.2. Las políticas de evaluación de la calidad de la educación Superior

A partir de las décadas de 1980 y 1990 en el marco del denominado ascenso del “Estado Evaluador” se asiste a nivel mundial a la hegemonía de políticas de evaluación basadas en la rendición de cuentas a través de las cuales se busca incorporar relaciones de mercado o prácticas similares, en las instituciones universitarias. Según plantea Ordorika (2004) “Los procesos de evaluación se convierten en uno de los mecanismos más eficaces para establecer relaciones adecuadas entre los “clientes” que demandan productos y servicios de la educación superior -estudiantes, empleadores y consumidores de conocimientos- y las instituciones universitarias” (pág. 82).

En este contexto, las políticas de evaluación del trabajo del docente universitario (TDU) operan según Imanol (Ordorika, 2004).como:

1. instrumento de redistribución presupuestaria (en contextos de ajuste la evaluación aparece como un instrumento que justifica y legaliza la restricción presupuestaria; una parte importante del presupuesto de las instituciones y del salario de los docentes ya no está garantizada; más que un derecho constituye “premios”, “incentivos”, “complementos” que deben ser “ganados”);
2. mecanismos de división, de clasificación y de distinción de los actores en el campo universitario (en la medida que los procesos de evaluación habilitan a ocupar determinadas posiciones y las propiedades ligadas a ellas);
3. dispositivo de regulación de las prácticas de los actores (ya que los criterios de evaluación se convierten en un principio para la acción que definen lo que vale la pena hacer y lo que no para ser valorado positivamente) (pág. 82).

En las últimas décadas, los docentes han sido objeto de crecientes evaluaciones de tipo tecnocrático orientadas por criterios de productividad, centrados en formatos electrónicos y parámetros cuantitativos que los sumergen en un permanente trabajo de completar casilleros, en una dinámica en la que se sienten evaluados hasta el extremo y en la que parece que nada alcanza, siempre se pide más, según las expresiones de los docentes.

Los supuestos y procedimientos de este tipo hegemónico de evaluación entran en tensión con las características que asume el trabajo docente. Sin pretensión de desarrollarlas, sólo se planteará que el análisis de las entrevistas a docentes universitarios permitió según indica Verónica Soledad Walker (2016):

Identificar como efectos de las políticas de evaluación del TDU una serie de tensiones: 1. entre la heterogeneidad del trabajo docente y la homogeneidad de los instrumentos de evaluación; 2. entre la dimensión efectiva del trabajo docente y la evaluación de los aspectos formales; 3. entre el carácter colectivo del trabajo docente y las lógicas individuales de los dispositivos de evaluación; 4. entre el sentido del trabajo docente y la burocratización e intensificación que propician las políticas de evaluación (Walker V. , 2016).

1.3.3. Actualidad de la educación superior

La actualidad de la educación superior en Ecuador presenta una serie de dinámicas y desafíos que moldean el panorama educativo del país. En primer lugar, se ha logrado un avance importante en términos de acceso a la educación superior. Esto se ha conseguido mediante la implementación de políticas de inclusión y programas de becas, lo que ha permitido que un número cada vez mayor de estudiantes tenga la oportunidad de acceder a la educación superior. Esta tendencia es positiva ya que contribuye a la equidad educativa al reducir las barreras económicas que pueden limitar el acceso.

Una característica destacada de la actualidad educativa, es la diversificación de las ofertas académicas. Las instituciones de educación superior en Ecuador han ampliado su gama de programas académicos y modalidades de estudio. Esto incluye la adopción de la educación a distancia y en línea, lo que brinda a los estudiantes opciones más flexibles para continuar su formación.

Sin embargo, a pesar de los avances en el acceso y la diversificación de programas, persisten desafíos en términos de calidad educativa. La garantía de la calidad en la enseñanza y la formación de los estudiantes es un objetivo crítico. En este sentido, se han implementado esfuerzos para acreditar programas académicos y evaluar la calidad de la educación superior en el país.

La internacionalización de la educación superior también es un fenómeno en crecimiento en Ecuador. Más estudiantes ecuatorianos buscan oportunidades de estudios en el extranjero, al tiempo que se fomenta la llegada de estudiantes internacionales al país. Esto contribuye a la diversificación cultural y académica, enriqueciendo la experiencia educativa en Ecuador.

En el ámbito de la investigación y el desarrollo, se ha observado un aumento en la inversión en algunas instituciones de educación superior. Esto es esencial para el avance del conocimiento y la innovación en el país, aunque todavía existen desafíos en la promoción de la investigación en todas las áreas.

La financiación de la educación superior es un desafío constante, y las instituciones a menudo enfrentan restricciones presupuestarias que pueden afectar la calidad de los servicios educativos y la remuneración de los docentes.

Los cambios tecnológicos, la globalización económica, y las transformaciones sociales están determinando crecientemente nuevas demandas sobre la educación superior. Es el nuevo sistema tecnológico y las nuevas realidades sociales en un contexto global, lo que determina los nuevos requerimientos de formación sobre los procesos educativos terciarios como resultado que las ventajas comparativas se derivan cada vez del conocimiento aplicado y cada vez menos de los recursos naturales o de la fuerza de trabajo; que los marcos de la formación de las especializaciones son globales; y que los demandantes de capacitaciones son cada vez más diversos y requieren destrezas y habilidades específicas y renovadas permanentemente (Davenport, 1999).

La educación superior en Ecuador se encuentra en un proceso de evolución y adaptación constante. Si bien se ha logrado un mayor acceso y se han diversificado las opciones académicas, la calidad educativa, la inversión en investigación, la adaptación tecnológica y la conexión con el mercado laboral son áreas que requieren atención continua para el desarrollo sostenible de la educación superior en el país. La capacidad de adaptación y la inversión en recursos educativos serán cruciales para abordar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan (Walker V. , 2016).

En la actualidad, el crecimiento económico obedece más a un proceso de acumular conocimiento que de acumular capital, ya que como bien se sabe, los insumos factoriales hoy no determinan el nivel de la acumulación de tipo productiva. En este contexto, las sociedades que propenden a la acumulación del conocimiento, producto de mucha habilidad no solo para diseñar, sino también para ofrecer distintos productos y servicios con las nuevas tecnologías, lo que “se están convirtiendo en una fuerza impulsora más poderosa que las tradicionales economías de escala” (Sandín & Paz, 2008).

El nuevo contexto institucional de Latinoamérica relacionada con la masificación de la matrícula, el crecimiento del sector privado, el uso de sistemas nacionales y externos para el aseguramiento de la calidad, la diferencia entre instituciones y renovados proveedores externos se está convirtiendo en un vehículo que transporta el paso de la economía de la Educación Superior de la lógica fundamentada en la oferta, a la lógica basada en la demanda. De esta manera, hoy se observa que son los consumidores los que deciden finalmente en cual institución desean seguir estudiando. De esta manera, la demanda se torna como una variable determinante en el mercado de la educación superior (Alvarado Oyarce, 2008).

Los cambios están sentando las bases de un nuevo escenario de la educación superior basado ahora crecientemente en una economía de demanda cuyas determinaciones son diferentes a las tradicionales modalidades históricas y que implicarán creciente y permanentemente nuevas transformaciones. Son estas nuevas demandas las que están promoviendo las nuevas reformas al interior del sistema terciario en el continente.

Se hace referencia no solamente a las demandas estudiantiles de educación superior, sino a las demandas sociales, tema mucho más amplio ya que incluye otras variables económicas y sociales. Mientras que la demanda estudiantil en educación superior se refiere a las preferencias vocacionales explícitas de los aspirantes a ingresar a ese sistema, las demandas generales refieren a un marco más amplio que incluye la economía, la tecnología y otros aspectos sociales adicionales (Farace & Mazzotta, 2015).

A continuación, se encontrará la lista completa de aquellas instituciones de educación superior acreditadas en Ecuador, lo que fue resultado de los procesos de acreditación institucional al que fueron sometidas las instituciones de educación superior. También se aclara que las siguientes instituciones están ordenadas alfabéticamente:

- Universidad Casa Grande – CG
- Universidad Tecnológica ECOTEC
- Escuela Politécnica Nacional – EPN
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – SPAM MFL
- Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE

- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – ESPOCH
- Escuela Superior Politécnica del Litoral – ESPOL
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO
- Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE
- Universidad Particular Internacional SEK
- Universidad Agraria del Ecuador – UAE
- Universidad Andina Simón Bolívar – UASB
- Universidad Católica de Cuenca – UCACUE
- Universidad Central del Ecuador – UCE
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – UCSG
- Universidad de Cuenca – UCuenca
- Universidad del Azuay – UDA
- Universidad de Las Américas – UDLA
- Universidad Estatal de Bolívar – UEB
- Universidad de Especialidades Espíritu Santo – UEES
- Universidad de Los Hemisferios – UHemisferios
- Universidad Tecnológica Israel – UIsrael
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – ULEAM
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – ULVR
- Universidad Metropolitana del Ecuador – UMET
- Universidad Nacional de Chimborazo – UNACH
- Universidad Estatal de Milagro – UNEMI
- Universidad Estatal del Sur de Manabí – UNESUM
- Universidad Regional Autónoma de Los Andes – UNIANDES
- Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIBE
- Universidad Nacional de Loja – UNL
- Universidad de Otavalo – UO
- Universidad del Pacífico – UPacífico
- Universidad Politécnica Estatal del Carchi – UPEC
- Universidad Politécnica Salesiana – UPS

- Universidad Estatal Península de Santa Elena – UPSE
- Universidad San Francisco de Quito – USFQ
- Universidad San Gregorio de Portoviejo – USGP
- Universidad Técnica de Ambato – UTA
- Universidad Técnica de Cotopaxi – UTC
- Universidad Tecnológica Equinoccial UTE
- Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG
- Universidad Técnica Estatal de Quevedo – UTEQ
- Universidad Tecnológica Indoamérica – UTI
- Universidad Técnica de Manabí – UTM
- Universidad Técnica de Machala – UTMACH
- Universidad Técnica del Norte – UTN
- Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL (Educar Plus, 2023)

Por otra parte, también se han considerado los institutos técnicos y tecnológicos del país, para su análisis, que de igual manera mantienen su criterio de acreditación para la oferta de servicios educativos en el país. Esta formación tiene una amplia gama de opciones que puede ajustarse a los intereses y necesidades de cada persona, como se presenta a continuación:

- Instituto Superior Tecnológico Kevin
- Instituto Superior Tecnológico Latinoamericano de Expresiones Artísticas
- Conservatorio Superior de Música Jaime Mola
- Instituto Superior Tecnológico David P. Ausubel
- Instituto Superior Tecnológico de Artes Visuales IAVQ
- Instituto Superior Tecnológico de Cine y Actuación
- Instituto Superior de Estudios de Televisión – ITV
- Instituto Superior Tecnológico Humane
- Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y

Comercial

- Instituto Superior Técnico Mediform
- Instituto Superior Tecnológico José Ortega y Gasset
- Instituto Superior Tecnológico Internacional

- Instituto Técnico Superior Rey David
- Instituto Superior Tecnológico de Tecnologías Apropriadas
- Instituto Superior Tecnológico ISMAC
- Instituto Tecnológico Superior “Escuela de los Chefs de Guayaquil”
- Instituto Tecnológico Superior “Almirante Illingworth”
- Instituto Tecnológico Superior “Daniel Álvarez Burneo”
- Instituto superior Tecnológico Nuestra Señora del Rosario
- Instituto Tecnológico Superior Adventista del Ecuador
- Instituto Superior Tecnológico Los Andes
- Instituto Tecnológico Superior American College
- Instituto Tecnológico Superior Atlantic
- Instituto Tecnológico Superior Bernardo OHiggins.
- Instituto Tecnológico Superior Blue Hill
- Instituto Tecnológico Superior Bolivariano de Tecnología
- Instituto Tecnológico Superior CEMLAD
- Instituto Tecnológico Superior CENESTUR
- Instituto Superior Tecnológico Compu sur
- Instituto Tecnológico Superior Cordillera
- Instituto Tecnológico Superior Corporativo Edwards Deming
- Instituto Superior Tecnológico Cruz Roja Ecuatoriana
- Instituto Tecnológico Superior Crecermas
- Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE – SER
- Instituto Tecnológico Superior de Estética Integral
- Instituto Tecnológico Superior de Fútbol
- Instituto Tecnológico Superior de Fútbol de Quito – Istfq
- Instituto Tecnológico Superior de Mercadotecnia
- Instituto Tecnológico Superior de Radio y Televisión
- Instituto Tecnológico Superior DISMOD
- Instituto Tecnológico Superior Edupraxis
- Instituto Tecnológico Superior Ecuatoriano de Productividad
- Instituto Tecnológico Superior el Pacífico

- Instituto Tecnológico Superior Esculapio
- Instituto Tecnológico Superior España
- Instituto Tecnológico Superior Espíritu Santo
- Instituto Tecnológico Superior Euroamericano
- Instituto Tecnológico Superior Eurodiseño del Ecuador
- Instituto Tecnológico Superior Gráfico de Artes y Ciencias Digitales
- Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha
- Instituto Tecnológico Superior Ibarra
- Instituto Superior Tecnológico José Chiriboga Grijalva
- Instituto Tecnológico Superior Integración Andina
- Instituto Tecnológico Superior Japón
- Instituto Tecnológico Superior Jatun Yachay Wasi
- Instituto Tecnológico Superior Juan Montalvo
- Instituto Tecnológico Superior la Castellana
- Instituto Tecnológico Superior Libertad
- Instituto Tecnológico Superior Liceo Aduanero
- Instituto Tecnológico Superior Life College Internacional
- Instituto Tecnológico Superior Liceo Cristiano
- Instituto Superior Tecnológico Los Andes
- Instituto Tecnológico Superior Manuel Lezaeta Acharán
- Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego
- Instituto Tecnológico Superior Mayor Pedro Traversari
- Instituto Tecnológico Superior Metropolitano de Diseño
- Instituto Tecnológico Superior Oriente
- Instituto Tecnológico Superior para el Desarrollo
- Instituto Superior Tecnológico Cuest Tv
- Instituto Tecnológico Superior Portoviejo
- Instituto Tecnológico Superior Proyecto 2000
- Instituto Tecnológico Superior Quito
- Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano
- Instituto Tecnológico Superior República Federal de Alemania

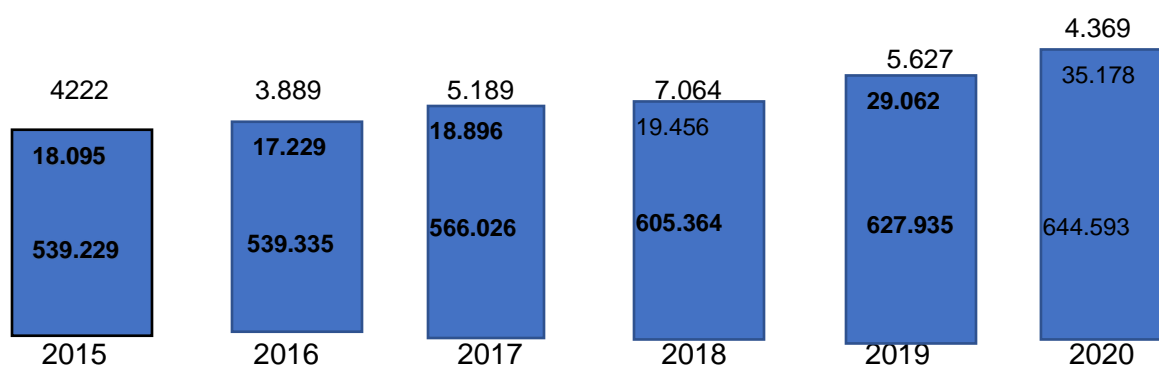
- Instituto Tecnológico Superior Rumiñahui
- Instituto Tecnológico Superior San Gabriel
- Instituto Tecnológico Superior San Isidro
- Instituto Tecnológico Superior Speedwriting
- Instituto Tecnológico Superior Stanford
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano (Guayaquil)
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano (Loja)
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano (Quito)
- Instituto Superior Tecnológico Lendan
- Instituto Tecnológico Superior Tecnoecuatoriano
- Instituto Superior Tecnológico del Transporte
- Instituto Tecnológico Superior Universitec
- Instituto Tecnológico Superior Urdesa
- Instituto Tecnológico Superior Vida Nueva
- Instituto Tecnológico Superior Los Andes
- Instituto Superior Tecnológico Culinario «El Condor»
- Instituto Superior Tecnológico Edupraxis

Estos institutos presentan muchas ventajas, como; que sus títulos están aprobados por la Senescyt, se consigue un título de tercer nivel (técnico o tecnólogo), las carreras tienen una duración de aproximadamente de 2 a 3 años, tienes posibilidades de especialización, en algunos se puede elegir la modalidad de estudio en presencial, semipresencial, distancia. Además de esto, estos institutos son mucho más baratos que las Universidades Privadas, entre otras (Educar Plus, 2023).

1.3.4. Población estudiantil de la educación superior en Ecuador

Para el año 2020 se aportó una cuantificación de la matrícula tanto de Universidades como de Escuelas Politécnicas, la cual no es definitiva, por cuanto aun órganos como el CES, CACES y Senescyt seguían mejorando dicho cuadro de matrícula. Además, la información estadística de matrícula tanto de Institutos Superiores Técnicos como de los Tecnológicos aún se encontraban en fase de validación y ajuste.

Tabla 1. Registro de matrícula Universidades y escuelas politécnicas



Fuente: (Ecuador, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2022)

1.3.5. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento, aplicada a la universidad, es un nuevo paradigma para orientar los recursos científicos y tecnológicos de manera sistemática a fin de alcanzar los objetivos deseados por la institución y sociedad en general. Esta gestión del conocimiento, representa según indica Augusto Pérez Lindo (2011):

Un avance tanto de las ciencias como de las tecnologías, lo que conlleva a buscar la forma o manera de formar los nuevos profesionales con rasgos evidentemente éticos y líderes que además de la ética, sean capaces de ayudar a resolver los ingentes problemas de la sociedad actual y lógicamente de las instituciones que la conforman (Pérez Lindo, 2011).

En este modelo de gestión, la clave para lograr excelencia, eficiencia y eficacia en la organización, está en valorar los trabajadores bien formados y capacitarlos día a día, además de propender a una permanente innovación en la administración de los recursos técnicos. En ese sentido, el éxito de las universidades en el futuro depende de su empeño en formar profesionales competentes, lo que depende de la capacidad que tenga para fortalecer su recurso humano académico.

En este sentido, el esfuerzo de la universidad debe estar dirigido a potenciar las capacidades y habilidades de los docentes de la institución a fin de generar más y mejor conocimiento para la elevación de la institución y, especialmente, de los logros de los estudiantes y del país. De esta manera hay que entender, que una óptima gestión en favor de los académicos es un aspecto fundamental que deben afrontar con prontitud las IES que apuestan por la competitividad y el éxito de ellos y la sociedad.

Por supuesto, estos logros sólo se conseguirán implementando tanto mecanismos como procedimientos “que aseguren la transformación del conocimiento de las personas en una ventaja corporativa y competitiva; es decir, ventaja de conocimiento que se constituye en la única ventaja comparativa sostenible” (Sáez, García, Palao, & Rojo, 2017).

En este orden, lo que se denomina “gestión del capital humano” no es sino un nuevo enfoque del mundo de la administración de personal en las instituciones, que imbuida por los derechos humanos, considera y trata a las personas como verdaderos seres humanos que por estar dotados de una amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencias, conforman un verdadero capital valioso y por ello, se convierten según Tomás Davenport en “Las nuevas socias de la organización, que aplican sus conocimientos y habilidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos. En este nuevo enfoque, se persigue la optimización de las habilidades de las personas, su participación, creatividad y mejoramiento continuo” (Davenport, 1999). En este mismo sentido, Davenport (1999) expresa que existen estrategias probadas para lograr una eficiente gestión de los trabajadores, entre las cuales están:

1. Contratación de las personas adecuadas
2. Disposición del clima institucional
3. Constitución del capital humano
4. Retención del capital humano

Según el autor citado la contratación del personal adecuado es la primera estrategia que debe cumplirse, porque ello ayudará a obtener una mayor diferencia competitiva con otras instituciones, en este caso, universitarias. De allí que, en aquellos casos, en los cuales por más que la institución haga, no puede mejorar las capacidades, habilidades y destrezas del personal, contratar nuevos trabajadores podría ser la solución.

La segunda estrategia a tomar en cuenta, es que el personal esté bien informado para que él pueda tener claridad absoluta en todos los requerimientos de la institución y que no se arme expectativas erróneas, al contrario, que sus expectativas vayan a la par de los requerimientos institucionales.

La tercera estrategia tiene que ver con el trabajo que se realiza para lograr una competencia real y ventajosa y ello se deriva del valor y la planificación de acciones que le de la organización al perfeccionamiento de las competencias de su personal. Es decir, se trata de los procesos necesarios que hace la organización para que su personal logre las competencias deseadas. En este caso, las acciones deben estar encaminadas a tres aspectos fundamentales: el aprendizaje formal e informal y como tercera, la construcción del capital de información.

El aprendizaje formal se relaciona tanto con las actividades planificadas y estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso de capacitación o de formación profesional, con objetivos bien determinados. Este aprendizaje formal conlleva la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas. Es un aprendizaje organizado, planificado y que se puede evaluar (Farace & Mazzotta, 2015).

El aprendizaje informal por su parte, en el caso del trabajo, está más orientado a la capacitación y la actualización dentro del mismo puesto de trabajo.

En cuanto al capital de información, el mismo está referido a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a través de la educación formal e informal, por lo que se puede decir, que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas dan su fruto mejorando en la realidad los procesos de la organización. (Farace & Mazzotta, 2015).

La autonomía, implica el grado de libertad que la organización da al trabajador, en este caso al personal docente, para asumir nuevos retos o responsabilidades dentro de dicha organización y que lo va a motivar para seguir mejorando.

La cuarta estrategia consiste en retener el personal, darle estabilidad, para que lo que han aprendido no se pierda y al contrario, generen mayor rendimiento. De esta manera, el personal se compromete a trabajar con excelencia para la organización, por lo que recibe recompensas y sigue cada vez más mejorando su puesto de trabajo. En este contexto, se le da autonomía al personal, es decir, un cierto grado de libertad para asumir nuevos retos o responsabilidades dentro de dicha organización y que lo va a motivar para seguir mejorando (Farace & Mazzotta, 2015)

1.4. La función docente en la educación superior

En la Primera Reforma de la Educación Superior en América Latina, generada a partir del movimiento de Córdoba en 1918, la calidad de la educación superior no

constituyó uno de los ejes centrales de sus objetivos ni del movimiento que se desarrolló a partir de dichas banderas. El tema central del discurso y de la práctica estuvo localizado en el poder al interior de las estructuras educativas y en la democratización del acceso. La bandera de la autonomía y del cogobierno eran los instrumentos, no sólo para promover el acceso de vastos sectores urbanos de la nueva clase media profesional, sino también para el resto de los problemas y necesidades en el ámbito universitario (Pérez Lindo, 2011).

El objetivo de pasar de instituciones de elites a un acceso de masas suponía que el nivel de la calidad de la educación no estaba puesto en duda, sino que lo que se buscaba era socializar el acceso. La masificación de la formación de profesionales, permitió a amplios sectores sociales alcanzar una movilidad social vía obtención del conocimiento y la titulación.

Figura 3. Funciones del docente universitario



Fuente: (Vera, 2008)

La calidad educativa en este contexto está vinculada, indirectamente, a la propia evolución de la autonomía universitaria. Su desarrollo no remitió simplemente a un sistema de cogobierno, sino que incluyó un conjunto muy amplio de facetas; desde la autonomía de los recintos, pasando por la no-rendición de cuentas, hasta la no-injerencia externa en el establecimiento de controles de calidad. Más allá de que las universidades públicas establecieran o no sistemas formales de aseguramiento del control de la calidad,

el eje central fue la creación de sistemas de aseguramiento internos basados en el monopolio y/o en la autonomía universitaria (Rama, s.f.)

Tal dinámica produjo una fuerte heterogeneidad en la calidad de la educación, y el mercado libre sin regulación constituyó la clave para establecerla, tanto en el sector público como en el privado. A la propia expansión del modelo dual contribuyó el nacimiento de nuevas instituciones públicas, muchas de ellas no autónomas, las restricciones al ingreso a las universidades públicas y las modalidades preexistentes de su control de calidad. Ello, por cuanto la expansión del modelo binario público-privado se produjo en un contexto de ausencia de políticas públicas, de restricción de presupuestos y de una política deliberada de promoción de la educación superior privada para cubrir la creciente demanda de educación superior que generaban los contingentes de bachilleres graduados de la educación media que tan fuertemente se expandió en los sesenta (Rama, s.f.)

Al igual que en cualquier entidad económica, en las Instituciones de Educación Superior (IES), a través de la implementación de estrategias adecuadas, puede tener como objetivos buscar la maximización de los beneficios y la consolidación de su capital humano. Sin embargo, la situación laboral de los docentes en las IES no siempre es la más idónea, existen diferencias sustanciales entre los docentes que ejercen en países en desarrollo frente aquellos que prestan sus servicios en países pertenecientes a economías emergentes (Mizala & Romaguera, 2000).

1.5. El derecho laboral como hecho social

Jurídicamente, el trabajo puede ser conceptualizado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra cosa que el salario. Desde el punto de vista jurídico, se consideran especialmente dos formas de trabajo: a) El trabajo independiente, el que se realiza por cuenta propia. b) El trabajo dependiente, el que se realiza por cuenta de otra persona, y bajo su dependencia, mediante el pago de un salario.

El derecho del trabajo surge como consecuencia del desigual poder de negociación que caracteriza la relación jurídica entre trabajador y patrono; esto es, entre quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo y quien se apropia de ésta para insertarla en

un proceso productivo por él organizado y dirigido (la empresa). Por tanto, el trabajo como factor de producción y por ser actividad propiamente humana requiere del amparo inmediato de las normas jurídicas, tarea ésta que asume el derecho del trabajo para asegurar el reconocimiento y garantizar las exigencias indispensables de la justicia y del interés social (Bencomo, 2008).

Como el trabajo es un “hecho social” que representa al hombre, es una expresión de cultura; a su vez, toda cultura es una forma de comprender y valorar lo específicamente humano, diferenciándose de lo no humano. Esta diferenciación es construida por el hombre a partir de la misma vida social, al efecto, el trabajo expresa esa misma diferenciación en orden a sus dimensiones; dentro del sistema social, el trabajo es observado desde una óptica jurídica, amparando a sus actores, tutelándolos a través de normas jurídicas que nacen del seno del derecho del trabajo, para reglamentar las relaciones entre desiguales, en aras de alcanzar un equilibrio entre las partes involucradas en el proceso de producción y lograr la paz social (Atencio, Arrias, Coronel, & Ronquillo, 2020).

Ahora bien, en el caso de América Latina en general, se percibe un mercado laboral precarizado con altos niveles de desocupación abierta; heterogeneidad estructural que está relacionada con las condiciones de pobreza; la tendencia constante a la baja remuneración; la polarización del ingreso; la inestabilidad y la inseguridad laboral, sin acceso eficaz a la protección social (García Guzmán, 2007).

Todo ello es debido quizás, a la tradición de maltrato al trabajador en toda Latinoamérica, especialmente, desde la llegada de los europeos a estas tierras, y más recientemente, en gran medida, a la globalización y el libre comercio, lo que ha provocado, el abuso de los dueños de las empresas, a lo que se agrega, la corrupción y debilitamiento de los Estados, quien, bajo estos patrones, ha disminuido culpablemente su responsabilidad social.

Las regulaciones laborales tendientes a dignificar el trabajo, logradas en la segunda mitad del siglo XX han sido desvirtuadas por los propietarios de los medios de producción, los cuales han promovido conductas de flexibilización laboral, en detrimento de los derechos laborales, promocionando el predominio de la libre competencia de mano de obra. El contexto resultante es que los propietarios de las empresas abusan de las

necesidades de quienes necesitan el trabajo para subsistir, los cuales, urgidos por sus necesidades, aceptan relaciones laborales opresivas e irracionales (Arias Cascante & León Jiménez, 2014)

1.5.1. El derecho laboral ecuatoriano

Es una realidad que las sociedades al evolucionar económicamente requieren adaptar su normativa laboral, con el objeto de buscar el equilibrio en las fuerzas tanto sociales como económicas. De aquí que, sin lugar a dudas, el Derecho Laboral del Ecuador tiene su origen en su proceso histórico social, lo que forma parte indiscutible del Derecho Social debido a que su orientación es clara: la protección del actor económico que es el trabajador, que es en la relación jurídica el que no posee el capital.

En la concepción más clásica de política laboral, este se constituye en una herramienta para la implementación, debido a que su finalidad es regular las relaciones entre los actores para mejorar su vida. Sin embargo, a pesar de incluir los derechos y garantías del trabajador en la Constitución de la República (2008), se cometen permanentemente injusticias y la tasa de desempleo es muy alta.

En este contexto es necesario señalar, que el Estado ecuatoriano como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es respetuoso de las normas que provienen de este organismo internacional y las incorpora en su ordenamiento interno.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta una realidad: la economía ecuatoriana que está ligada íntimamente al mundo laboral, como otros países latinoamericanos, ha mantenido durante toda su historia, al Estado como el mejor inversor para mantener la liquidez, lo que ha repercutido en la capacidad de las empresas privadas para que sean generadoras de puestos de trabajo, aportando los derechos y las garantías necesarias que exigen los convenios internacionales y la propia Constitución y el Código del Trabajo ecuatoriano. Esta circunstancia opera en orden inverso a lo que debería ocurrir: en vez de los trabajadores altamente capacitados y especializados emigrar del empleo público al privado, es lo contrario, del privado se va al público, lo que evidentemente se debe a los mejores salarios y condiciones de trabajo.

Mientras esto sucede, se produce una brecha cada vez de mayor magnitud en las exigencias del Estado hace a los empresarios, con reformas legales muchas veces difíciles de cumplir lo que produce al final, el desmejoramiento de las condiciones y

calidad de los derechos y garantías laborales, como es el caso, de la estabilidad del trabajador y específicamente, de los docentes de las IES.

Por supuesto, que el afectado no sólo ha sido el docente de la educación superior, sino que se reconoce que, en el país ecuatoriano se producen excesos de los empleadores en relación con el cumplimiento de los derechos laborales a favor de los empleados o trabajadores, a pesar de la protección que dan los gremios a sus afiliados reclamando los derechos conculcados. Un claro ejemplo de lo que se está tratando es la promulgación en el año 2010 del Decreto Ejecutivo 1701, con el cual se hizo evidente la violación de los derechos laborales con las restricciones de los derechos de los trabajadores, con la eliminación de la estabilidad laboral y los subsidios.

Sin embargo, hay que dejar claramente establecido, que Ecuador cuenta en su ordenamiento jurídico, con instrumentos jurídicos que prevén la protección del trabajador tales como: la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código Laboral (2005, última reforma 2020); Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), Ley Orgánica de Servicio Público (2010, última reforma 2023). Pero a pesar de la existencia de todo este catálogo de instrumentos legales, los ecuatorianos saben muy bien, que hay que hacer reformas a la legislación laboral para que se contemplen los aspectos más relevantes sobre la protección a los trabajadores, especialmente, el de los académicos de las IES. (Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2018).

1.5.2. El derecho laboral ecuatoriano en la educación superior

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 345 expresa que la educación es un servicio público que se presta a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). De esta manera, si la educación es un servicio público, quienes lo prestan son por lógica servidores públicos, no importa donde presten el servicio público, incluyendo las instituciones particulares, porque lo que aporta la calificación de “público” es el servicio, no desde donde se presta. En el artículo 229 de la Constitución (2008) se expresa:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y

remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores...La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Habría que preguntarse de acuerdo con esta cita del texto Constitucional, que se entiende en Ecuador por sector público ¿Será el sector administrado sólo por el Estado ecuatoriano? ¿Quiénes entonces forman parte del sector público? ¿Serán los funcionarios públicos o los servidores públicos? ¿Es lo mismo en Ecuador servidor público que funcionario público? La duda surge por el contenido de la primera parte del texto antes mencionado, donde se expresa “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Finalmente, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Ahora bien, en este contexto Piedmag (2017) menciona que la estabilidad laboral es:

El derecho que el trabajador tiene de permanecer en su puesto de trabajo el mismo que garantiza la remuneración del trabajador, satisfaciendo sus necesidades y los de la institución en donde labora, ya que trabajadores instruidos en la empresa, ofrecerán resultados satisfactorios y eficientes.

Está claro que mientras mejor sea esta estabilidad laboral el trabajador ofrecerá mejores resultados en su labor he ahí la importancia de que se promueva este derecho y se garanticen los beneficios que todo trabajador posee.

Como parte de estos estudios, además Quiloango (2014) menciona que la estabilidad en el trabajo es considerada como la seguridad del ingreso vital que toda persona requiere, se convierte en la contrapartida de los empleados con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero-patrono no solo se encuentra sometido el trabajador, sino más bien es el empleador. Por lo tanto, es a los empleadores a los que le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores, brindándoles todos los beneficios que los trabajadores necesitan para ejercer un óptimo desempeño (pág. 67).

De acuerdo a los cuerpos legales ecuatorianos, se determina que los docentes de educación superior que pertenecen a instituciones particulares, tienen los derechos alineados al Código de Trabajo.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece en su artículo 3 “Los docentes del Magisterio y docentes universitarios se regularán en lo atinente a ascensos, evaluaciones y promociones por sus leyes específicas” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010). En el caso del Sector Universitario, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES,2010), establece en su artículo 1:

Esta Ley regula el sistema de educación superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

Obsérvese, que en este artículo no se separa en momento alguno, la educación superior dada en instituciones públicas o de carácter particular, por lo que los derechos, deberes y obligaciones establecidos en esta ley, son iguales para todas las instituciones de este género.

En el artículo 6 literal c de la LOES (2010), se indica dentro de los derechos de los docentes universitarios:

c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

Así, en la LOES en concordancia con la Constitución (2008), el docente universitario tiene derecho a la estabilidad laboral. Es un derecho. Sin embargo, de una manera irracional, en el aparte f) del mismo artículo 6 de la LOES, se establece que:

f) Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

Esta disposición del literal f) del artículo 6 es un exabrupto, toda vez, que es además de ser una situación discriminatoria, la educación es un servicio público, no importa la entidad que la administre, ella sigue siendo un servicio y público, por lo que debe tener el mismo tratamiento de la educación superior que se da en instituciones públicas, pero por otra parte, el legislador con esta postura desconoce el artículo 349 de la Constitución (2008), que garantiza estabilidad a los docentes sin discriminación de ningún tipo. Pero es que, además, la LOES al establecer los deberes de los docentes universitarios y también los fines de la educación superior, no establece la misma diferencia, lo que significa que definitivamente, la ley es discriminatoria y por lo tanto, inconstitucional.

Pero es que, además, en el mismo artículo 6 literal c al tratar los derechos de los docentes establece:

Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas

Además, esta disposición del artículo 6 literal f) choca con el texto del artículo 12 de la misma LOES que dispone:

El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

El artículo 151 de la LOES al tratar el tema del cese de actividades del docente expresa:

El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares. La cesación de funciones será considerada causa legal para la terminación de la relación laboral en el régimen especial para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares según lo dispuesto en esta ley. En función de ese régimen las instituciones de educación superior establecerán una normativa interna para el efecto (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

En cuanto al Reglamento del Régimen Académico (2022), en el artículo 5 al tratar el tema del enfoque de derechos en la educación superior, expresa “Toma como referentes los principios constitucionales y legales como universalidad, igualdad, no discriminación, entre otros, para el pleno ejercicio de los derechos” (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2022).

En relación con el Reglamento de Escalafón existente en Ecuador, sólo se relaciona con el personal docente de las Universidades públicas. Nada menciona sobre los docentes de las universidades particulares.

Finalmente, se hace mención al Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares, contenido en el

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-286, en cuyo artículo 15 trata de la terminación de la relación laboral, estipulando que:

La relación laboral terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el personal académico, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad. A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral el personal académico tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado, a excepción de lo establecido en los artículos 169, numeral 3 y 170 del Código del Trabajo en los casos que corresponda (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2021).

Como se observa, las previsiones normativas de este acuerdo Ministerial son iguales, para un profesor universitario que, para un obrero cualquiera, sin tomar en cuenta las funciones que cumple. Es decir, que no existe un reconocimiento real del personal académico a nivel de universidades particulares, a pesar de que las exigencias son iguales que las universidades públicas. Además, no se ha analizado en profundidad el impacto sobre el compromiso organizacional como una estrategia de recursos humanos y consecuentemente de su impacto en el desempeño de la organización.

Finaliza el artículo 115 antes citado expresando:

Por otra parte, para efecto de las causales de visto bueno de indisciplina o ineptitud manifiesta, además de otras demostraciones de estos comportamientos, se considerará lo siguiente: a) Como indisciplina, al tenor de lo dispuesto en el número 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá el incumplimiento de las condiciones de reintegro en los casos de licencias o movilidad que esté establecido en el contrato de trabajo y/o en el reglamento interno de cada Institución de Educación Superior Particular; así como los casos resueltos con separación definitiva por el órgano colegiado superior. b) Como ineptitud manifiesta, al tenor de lo dispuesto en el número 5 del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá cuando el personal académico obtuviere resultados inferiores a los mínimos de calidad definidos en la normativa interna de cada Institución de Educación Superior Particular, durante la evaluación periódica integral exigida de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, por dos ocasiones consecutivas o tres a lo largo de su carrera en tal Institución de Educación Superior Particular. En estos

casos, cuando se resuelva la separación del personal académico por un proceso interno de la Institución de Educación Superior Particular en observancia del principio de autonomía responsable, el plazo para solicitar el visto bueno ante el Ministerio del Trabajo correrá desde la fecha de tal decisión (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2021).

De esta forma, para poder culminar un contrato laboral, en el Código de Trabajo se establecen los mecanismos en los artículos 172 y 173 respectivamente, los cuales están relacionados con las causas de finalización de un contrato por parte del empleador, pero el procedimiento para el mismo también está determinado en estos momentos en el acuerdo ministerial MDT 2021-189 de fecha 19 de mayo del 2021, cuya finalidad radica en que exista la posibilidad de finiquitar la relación empleador-trabajador (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2021).

En este mismo orden, Robinson Limber Quinde Sánchez y Olga Castro Salvador (2020) al tratar el aspecto del visto bueno, indican que:

La institución jurídica llamada visto bueno, no es sino una conclusión, puesto que se trata de una solicitud que lo pueden plantear cualquiera de las partes que intervienen en la relación laboral, entendiéndose empleador o trabajador, históricamente surge como una forma de detener tanto abuso que cometían los empleadores, cuando sin motivo alguno despedían al trabajador sin otro procedimiento que sea el de la imposición (Quinde Sánchez & Castro Salvador, 2020).

Pareciera que el visto bueno es una forma de detener el abuso, pero también se puede ver como una oportunidad para que el trabajador se defienda de las imputaciones que se le hacen por parte del empleador. Sin embargo, en la práctica en el caso de los docentes universitarios de las instituciones particulares, los empleadores ante la negativa del docente de aceptar las condiciones de despido del patrono, se le amenaza con el visto bueno, o sea, que ellos lo ven como una manera de obligar al docente a aceptar dichas condiciones, que en la mayoría de las oportunidades son leoninas.

Carlos Martín González (1997) indica respecto al visto bueno lo siguiente:

El visto bueno, es una institución jurídica que nace en el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores. Obligando así a los empleadores, a recurrir ante

autoridad competente, a fin de que sea dicha autoridad quien resuelva sobre la procedencia o no de la terminación de la relación laboral (González, 1997).

Así mismo, el jurista ecuatoriano Colón Bustamante Fuentes (2008) dice que:

La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización), que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley (Bustamante Fuentes, 2008).

Por su parte, Graciela Monesterolo Lencioni (2007) menciona que la figura del visto bueno nace de la decisión del inspector de trabajo quien mediante las diversas causales existentes en la normativa busca dar por terminada la relación laboral con base en lo que determine el peticionario.

En este mismo sentido, Ximena Moreno Echeverría (2013) manifiesta que “El visto bueno nace de una decisión administrativa con la cual se busca que la causal invocada tenga validez con la finalidad de dar por finalizada la relación laboral” (Moreno Echeverría, 2013) , coincidiendo en esto con Guillermo Ochoa (1999), quien manifiesta que “La figura del visto bueno obedece a la legalidad de una resolución basada en las causas por las que alguna de las partes decide dar por finalizado su contrato laboral unilateralmente” (Ochoa Andrade, 1999)

Finalmente, al tratar la resolución del visto bueno, el Doctor Cesar Trujillo (1973) rescata la idea de que:

Aunque esta no es sentencia como tal, debe reunir formalmente los requisitos de ella, así pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y por último, terminará con la resolución que se concretará a conceder o negar el visto bueno solicitado (Trujillo, 1973).

Es así como de las definiciones anteriormente mencionadas se pueden rescatar varios elementos en común que reflejan al menos de forma superficial lo que se llega a entender por visto bueno en materia laboral. Esta figura obedece a una decisión administrativa determinada por un funcionario acreditado del Ministerio de trabajo. Así mismo, se denota como fundamental el hecho de que exista una causal que conste dentro

de la legislación laboral, se concreta que este tipo de peticiones obedece al deseo unilateral de finalizar la relación laboral con base en la legalidad que esta conlleva.

Otras disposiciones del Acuerdo Ministerial número MDT-2020-286, emitido el 24 de diciembre de 2020 por el Ministerio de Trabajo, son:

1. El “Contrato de Trabajo se trata como de Régimen Especial

2. Jornada de trabajo. La jornada será parcial y ordinaria con un máximo de 40 horas semanales que será distribuidas en 6 días de la semana o de la forma en que las partes decidan pactarlo.

3. Jornada diurna. Se considera así en este tipo de contrato, si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecuta entre las 6h00 y las 19h00.

4. Cómputo de jornada. Se toman en cuenta las horas que se laboró en cada jornada, en este caso, son aquellas en que el docente se encuentra en cumplimiento de las actividades para las cuales fue contratado, sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso.

5. La remuneración no podrá ser inferior al Salario Básico Unificado o a los salarios sectoriales para la jornada completa o su proporcional para la jornada parcial.

6. La aportación a la seguridad social y otros beneficios de ley, se pagarán en relación a la jornada previamente pactada entre las partes.

7. Cargos de dirección o gestión. Quienes ocupen este cargo podrán obtener una remuneración superior al sueldo básico unificado por el período que permanezca en dicho cargo. Una vez terminadas las funciones de dirección o gestión, el personal académico retorna a su cargo anterior bajo las condiciones de este último.

8. Licencias especiales. Deben entregarse por escrito y podrán o no ser remuneradas. En caso de concederse sin remuneración, se entenderá suspendida la relación laboral. Una vez terminado el tiempo para el cual se otorgó la licencia, el personal académico retomará sus actividades bajo las mismas condiciones anteriores, a menos que se haga un acuerdo en contrario con la Institución.

De lo expuesto anteriormente se concluye, que los docentes de las instituciones de educación superior se encuentran inmersos en un ámbito laboral complejo y seriamente problematizado, existiendo diferencias entre las instituciones públicas y privadas. Cabe señalar que:

En el sector existen diversas formas de contratación y de compensación (honorarios, sueldos o asimilados a salarios), lo cual implica que un docente contratado por honorarios no tiene prestaciones, ni seguridad social, no genera antigüedad y con ello se queda sin derecho a una pensión a largo plazo (García Guzmán, 2007).

1.6. Perfil del docente universitario

Las exigencias del gobierno para que las universidades tengan docentes con un perfil adecuado y de alto nivel, se han establecido con el fin de proveer a los estudiantes ecuatorianos una educación de élite y en la que se promueva la investigación y generación de conocimientos, mas no simplemente la transmisión de ellos. Para mantener un orden y cumplimiento de estas modificaciones el Consejo de Educación Superior (CES), estableció dos tipos de docentes los titulares y los no titulares. Sobre este aspecto trata Luisa Susana León Vega (2015), quien indica:

Los profesores titulares se clasifican en: auxiliares, agregados y principales e ingresan al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, creado por el mismo Consejo; además se indica que tienen estabilidad laboral. Los docentes no titulares se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales y no entran en el Reglamento anteriormente mencionado y tampoco se les garantiza una estabilidad laboral. Sin importar al tipo de docente al que pertenezcan los docentes, el CES ha determinado ciertas características generales como horarios, requisitos o perfiles que deben cumplir (León Vega, 2015).

Evidentemente, esta clasificación que da Luisa León se aplica en las instituciones de Educación Superior públicas y privadas, lo que no se hace en las privadas es ingresar al Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de Educación Superior, pues ello está reservado sólo para los docentes de las universidades públicas.

Así mismo, el Consejo de Educación Superior (2018), estipula que:

Los docentes pueden tener jornadas tales como: 1. Exclusiva o tiempo completo, con cuarenta horas semanales. 2. Semi exclusiva o medio tiempo, con veinte horas semanales; y, 3. Tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Además, deben cumplir con las actividades a continuación establecidas: 1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma; 2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros; 3. Diseño y elaboración de libros, material

didáctico, guías docentes o syllabus; 4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales; 5. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas; 8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación; 9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente; 10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización; 11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa; 12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza; y, 13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2017).

Considerando el tipo de docente titular con la clasificación de auxiliares, agregados y titulares, se han establecido los siguientes perfiles: Perfil Docente Académico Principal Auxiliar; Perfil Docente Académico Titular Agregado; Perfil Docente Académico Titular Principal (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2017). Por otra parte, considerando el tipo de docente no titular con la clasificación de honorarios, invitados y ocasionales, se han establecido los siguientes perfiles: perfil docente no titular-honorario; perfil docente no Titular-Invitado y Perfil Docente No Titular-Ocasional.

1.7. La evaluación docente

Los procesos académicos en la educación superior incluyen la evaluación de los estudiantes y del personal docente y eso evidentemente es parte del proceso integral de la actividad académica y todos los procesos de calidad implementados. En este sentido, Lorena Márquez Ibarra y María Luisa Madueño Serrano (2016), expresan “La evaluación del profesorado es útil para proporcionar información que favorezca el mejoramiento profesional del docente y la toma de decisiones a nivel administrativo” (Márquez Ibarra & Madueño Serrano, 2016). Es por ello, que las IES deben tener sumo celo al promover la evaluación del desempeño del docente universitario y las acciones emprendidas para lograrlo.

En este contexto es vital la evaluación de los estudiantes a los profesores, además de la propia autoevaluación y la coevaluación. En este caso no puede olvidarse, que los estudiantes son los que día a día se ponen en manos del docente para lograr el

aprendizaje, pero especialmente la formación integral, por eso, ellos son los mejores testigos de los logros del docente con ellos. Por eso no es extraño que Juan Carlos Flores Díaz, y Diana Maritza Sánchez Rosero, señalen que “La evaluación docente se caracteriza por valorar en algunos casos desde la satisfacción de los estudiantes, el desempeño de los profesores, sus habilidades, el uso de recursos psicopedagógicos, estrategias de aprendizaje e investigación, hasta su apego a políticas institucionales” (Flores Díaz & Sánchez Rosero, 2019)

Pero por supuesto, aun reconociendo la enorme importancia de la evaluación que le hace el estudiante al profesor, debe tenerse en cuenta, que hay que planificarlo y ejecutarlo con máximo cuidado, entendiendo en primer lugar, que los estudiantes son también evaluados por los profesores, lo que muchas veces ocasiona inconformidades de todo tipo con las calificaciones y la venganza puede venir cuando él evalúa al docente. Es por ello que autores como Marisol Esperanza Cipagauta-Moyano (2019), expresa “el profesorado lo equipara a una espada de Damocles que cualquier estudiante puede calificarlo mal, sin una justificación de peso” (Cipagauta-Moyano, 2019)

De aquí que no se puede evaluar al docente sólo con la opinión del estudiante y de allí las otras maneras que se han tenido en cuenta para esta cuidadosa tarea, pues en vez de que la evaluación del desempeño docente sea una manera objetiva de ver su actuación, puede constituirse en un motivo de injusticia grave, que le cueste incluso no sólo el cargo, sino su propia imagen. De aquí el reto que tiene la institución educativa para evaluar de manera objetiva y justa a sus docentes, así que aquí juega papel importante, el diseño de las mejores estrategias para esta retadora tarea. Por eso, Jesús Carlos Guzmán (2016) indica “En suma, se debe evaluar la docencia asumiendo su complejidad, grado de idoneidad y por la pertinencia de las acciones realizadas” (Guzmán, 2016).

De aquí que a la hora de evaluar al docente hay que hacerlo de manera integral, donde no sólo se tome en cuenta el dominio del área del conocimiento que enseña, sino su actitud ante el proceso de enseñanza-aprendizaje que implica: mejorar cada día sus conocimientos, estar abierto al cambio en las exigencias que el mundo hace cada día, buscar las mejores estrategias para lograr el fin perseguido, su deseo de aprender más cada día, su optimismo frente a la vida, los valores y la convicción de que ellos son sujetos

del cambio, solo así podrían cumplir a cabalidad con las aspiraciones de quienes dirigen la educación desde los más altos niveles, tal como indica Marisol Esperanza Cipagauta-Moyano (2019), “Los expertos y directivos coinciden en que los profesores debieran ser considerados en el diseño e implementación de los procesos de evaluación docente” (Cipagauta-Moyano, 2019)

Sólo de esta manera, las IES podrían contar con una evaluación justa y democrática. En este contexto, la Universidad Internacional de la Rioja (2020), afirma que:

El proceso de enseñanza-aprendizaje requiere un seguimiento continuo de sus avances con el objetivo de detectar a tiempo aquellas iniciativas o metodologías que no están teniendo el resultado deseado y corregir aquellas fallas o errores que se encuentren. La evaluación de los maestros y profesores, lejos de pretender ser una crítica a su trabajo o limitar su libertad de cátedra, se configura como un proceso para mejorar el desempeño de su labor y garantizar que se alcancen los objetivos educativos que se ha marcado un centro educativo. El alumno, su bienestar y su aprendizaje, está en el centro de esta concepción (Universidad Internacional de la Rioja, 2020).

En este contexto, ha de desenvolverse la educación superior del presente siglo, donde evidentemente, existen renovados desafíos en todos los campos, especialmente, en el uso de las nuevas tecnologías tanto para adquirir nuevos conocimientos como para impartirlos a sus estudiantes. Hoy el docente pasó de ser un dador de clases a un orientador para la obtención del saber, lo cual también representa un cambio en la manera de evaluarlo. Para Mario Rueda Beltrán (2008):

La evaluación de la efectividad de la docencia es un aspecto que se considera fundamental en casi todas las IES; determinar la calidad con la que se llevan a cabo diversas funciones docentes es esencial para realizar una variedad de recomendaciones y decisiones académicas y administrativas. También proporciona realimentación a los profesores, lo que puede tener una influencia directa en su auto-imagen y satisfacción profesional. Asimismo, permite establecer un clima que proporciona información acerca del compromiso institucional hacia el mejoramiento profesional y la confianza que se tiene en que cada miembro del personal docente pueda hacer una contribución valiosa al logro de metas compartidas (Rueda Beltrán, 2008).

En este contexto, se producen otras situaciones que nunca antes se habían tomado en cuenta porque no se tenía suficiente conciencia de sus efectos sobre la labor del docente. En este sentido, Verónica Heras Castillo (2017) afirma que “La calidad de una institución educativa universitaria depende fundamentalmente de la calidad humana, pedagógica y científica de sus docentes por eso ha sido una constante preocupación de las universidades la preparación y capacitación de sus profesores” (Heras Castillo, 2017)

En esa preparación entra el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, pues el docente está consciente que la época del simple pizarrón y la tiza ya pasó y que el mundo de las computadoras se impuso y él por tanto, debe adecuarse a los nuevos tiempos para dar una educación también adecuada, donde ya el estudiante no tiene por qué ver al docente personalmente en el aula, sino que puede recibir una educación de calidad a través de la pantalla de una computadora usando recursos como zoom, teams, entre otros.

De esta manera, la evaluación de los docentes también cambia indefectiblemente, constituyéndose en un tema principalísimo en las IES, pero lógicamente, disponer las cosas para que el mismo docente sea capaz de autoevaluarse objetivamente, así mismo, coevaluarlo con la participación de sus pares, los administradores institucionales y sus propios estudiantes, porque es tan alta la responsabilidad del docente en su tarea, que saber evaluarlo es una prioridad absoluta. Como dice Tiburcio Moreno Olivos (2018) “La calidad de la educación superior depende, entre otros factores, de la calidad de la enseñanza y, esta, a su vez, se ve fuertemente influida por la calidad del docente” (Moreno Olivos, 2018)

El resultado que arroje la evaluación del docente solo tiene una finalidad: ver dónde están los saldos de conocimientos, habilidades y destrezas, para enfocar la acción de su mejoramiento. En este sentido hay que evaluar sus programas, recursos que utiliza y estrategias, pues si ello es coherente y de excelencia, ya se tendrá una buena parte ganada en el proceso de enseñar y aprender. En este sentido, Villarroel y Bruna (2017), sostienen:

Deben preocuparse no solo de formar en contenidos a los futuros profesionales, sino que también invertir en esfuerzos por lograr perfiles de egreso de alta complejidad, que

incluyen el desarrollo de procedimientos, habilidades de pensamiento de orden superior, y actitudes (Villarroel & Bruna, 2017).

En una situación hay que estar claro, toda la comunidad educativa de las IES debe aunar esfuerzos para obtener una evaluación docente de calidad que propenda a la consolidación de una cultura de excelencia educativa en las instituciones de educación superior. En esto no se debe permitir la indiferencia de los estudiantes, a la hora de evaluar los docentes, porque ello repercute en que no dan su opinión de la calidad del servicio y por ende quitan la oportunidad del mejoramiento continuo, pues como dice Francisco Tejedor (2018) “La evaluación del profesorado como estrategia de mejora de la calidad de la enseñanza universitaria” (Tejedor Tejedor, 2018)

Pero debe dejarse claramente establecido, que no basta solo con evaluar al docente, los recursos, las estrategias, los contenidos, “Sino que además se hace indispensable conocer a profundidad los aportes que da el docente en cuanto al cumplimiento de la visión y misión de la IES en un periodo determinado” (Alija, García Ramos, & Muñoz Pérez, 2017)

Así que la evaluación para el mejoramiento institucional debe ser un trabajo constante, por tanto, no puede ser un trabajo improvisado ni de ruptura en la línea de tiempo, sino que al contrario, debe ser permanente, a través de entrevistas, encuestas, conversaciones, que permitan conocer como se está desarrollando el proceso, los problemas que se están confrontando y el comportamiento humano en las instituciones. En este sentido, se ha dicho que “La evaluación sirve para estimar la calidad, entendiendo que el mero hecho de realizar controles no va a mejorarla” (Canós-Darósa, Pons Morerab, Santandreu Mascarell, & Vidal Carreras, 2017)

Finalmente, como expresa Porfirio Morán Oviedo (2004):

En consecuencia, la docencia actual necesita urgentemente revisar y replantear sus supuestos teóricos y sus prácticas en los espacios del aula; imprimir *ingenio*, *creatividad* y *compromiso* en la acción de todos los días, de todas las veces. Porque en la tarea docente, quien no cambia en el acontecer cotidiano de enseñar y aprender, no cambia nada (Morán Oviedo, 2004).

1.8. La estabilidad laboral

Félix Oscar Socorro Márquez (2004) define la estabilidad laboral como “El derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (Socorro Márquez, 2004). Gustavo Pose (2005) por su parte, define la estabilidad laboral como “la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador” (Pose, 2005).

Por supuesto, el trabajador que tiene garantizada la estabilidad en el trabajo, logra la motivación porque se siente seguro, sabe que sus necesidades básicas y la de su familia están aseguradas, que no tendrá el sobresalto de no saber qué hacer para pagar su vivienda, alimentación, el vestuario y la educación de sus hijos, entre otros. En este orden de ideas, investigadores como Pedraza, Esperanza; Amaya, Glenys y Conde, Mayrene (2010), en su investigación titulada “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”, llegaron a la conclusión de que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño y todo ello ligado a la falta de estabilidad laboral (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

El marco teórico de una investigación debe plantearse de manera muy seria y responsable, porque es el que orienta la forma de desarrollar la investigación, de tal manera, que los resultados serán confiables en la medida en que el investigador orientado por el objetivo general, vaya desarrollando los aspectos que le den respuesta al mismo. Para un mejor conocimiento de esta situación, a continuación, se presentan los aspectos que de manera coordinada y sistemática se desarrollan en esta investigación: tipo de investigación, métodos, técnicas e instrumentos, población y muestra y los resultados del trabajo de campo.

2.1. Tipo de investigación

El tema de estudio se refiere a una investigación de tipo “no experimental”, por cuanto no existe manipulación directa de las variables para inferir en el resultado o comportamiento de las mismas de acuerdo a la investigación realizada. La investigación además fue descriptiva, la cual según Deobold, Van Dalen & William (1983), consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Asimismo, de acuerdo con su naturaleza, el enfoque de la investigación fue de tipo mixta, por cuanto se planificó para obtener información relevante de tipo cuantitativa y documental. La fase documental se define en este caso, como la construcción del conocimiento derivado de teorías y conceptos que afianzan el estudio realizado, para ello se vale de técnicas e instrumentos específicos. La doctrina, la jurisprudencia y la ley son fuentes contenidas en investigaciones, libros, artículos científicos, etc, que son los elementos propios de una investigación de tipo documental. La modalidad cuantitativa, fue aquella que permitió recoger información de campo a través de instrumentos como la

encuesta. Esta investigación de carácter mixto, dio origen a la información deseada para el análisis de los resultados y las conclusiones del estudio.

2.2. Métodos

2.2.1. Método de análisis

Este método que estuvo orientado al desmembramiento de la información obtenida en el marco teórico, partió del objetivo general, que era analizar la estabilidad laboral del personal académico de las universidades ecuatorianas, y fue enfocando los aspectos relacionados con el tema tales como: la descripción de las Instituciones de Educación Superior, las nuevas formas de contratación laboral y desarrollo docente, la actualidad de la educación superior; la población estudiantil de la educación superior en Ecuador, la función docente en la educación superior; el derecho laboral como hecho social; el derecho laboral ecuatoriano; el derecho laboral y la educación; el derecho laboral ecuatoriano en la educación superior; El docente de la educación superior en la actualidad, entre otros.

La finalidad de este desglosamiento fue desentrañar desde lo más profundo del tema, la existencia real de la estabilidad laboral del docente universitario en Ecuador y de alguna manera, la relación del tema con el comportamiento del docente de la educación superior y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2. Método de síntesis

Este proceso de razonamiento se utilizó para reconstruir todo el tema analizado a partir de los mismos elementos que sirvieron para el análisis. De esta manera, se logró obtener unas conclusiones ajustadas al objetivo general y a cada uno de los objetivos específicos.

2.2.3. Método crítico

Estuvo dirigido a desentrañar las razones prácticas de los legisladores al tratar el tema de la estabilidad del docente universitario, contrastándolas con las funciones y deberes que debe cumplir y las razones para diferenciar el status del docente universitario de las instituciones de educación superior públicas y las particulares, encontrándose que existe no solamente discriminación de éstas últimas, sino una violación flagrante de la

Constitución. En este sentido, la investigación no se dirigió tanto a los objetos mismos sino a las condiciones jurídicas que hicieron posible el conocimiento sobre el tema planteado.

2.3. Técnicas e instrumentos

Desde el enfoque de la investigación descriptiva, existen varios medios o instrumentos que aportan a la obtención de información, sin embargo, para el presente trabajo se ha definido que se aplique una encuesta orientada a un grupo de población objeto de estudio.

La aplicación de una encuesta se basa en la descripción de aplicación de un proceso en su entorno natural, es decir, describir el fenómeno o variable de investigación como se desarrolla en su momento mismo, para ello se han tomado como referencias los aspectos puntuales a investigar, como son cumplimiento de normativas, desarrollo de la gestión operacional y administrativa, niveles de productividad actuales, entre otros.

La encuesta aquí aplicada tuvo 15 preguntas de carácter cerrado, con dos y hasta cinco alternativas de respuesta, todas ligadas al cumplimiento del objetivo general.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Una vez que se ha definido cuál es la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2018). En este sentido se estableció, que la población objeto de estudio sería de 35.324 docentes universitarios que es el total de los docentes universitarios existentes en las Universidades de Ecuador, los cuales están sujetos a los diferentes tipos de contratación.

2.4.2. Muestra

La muestra es parte de la población, similar en sus características, exceptuado por una cantidad menor de personas en el que se desarrollará la investigación. De los 35.324 docentes, se calcula la muestra finita aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 p q}{e^2}$$

Z= nivel de confiabilidad 90% 0,90

P= Probabilidad de ocurrencia 0,50

Q= Probabilidad de no ocurrencia 0,50

N= Población =35234

e = error de muestra 0,06 (6%)

n= tamaño de la muestra

n= 189

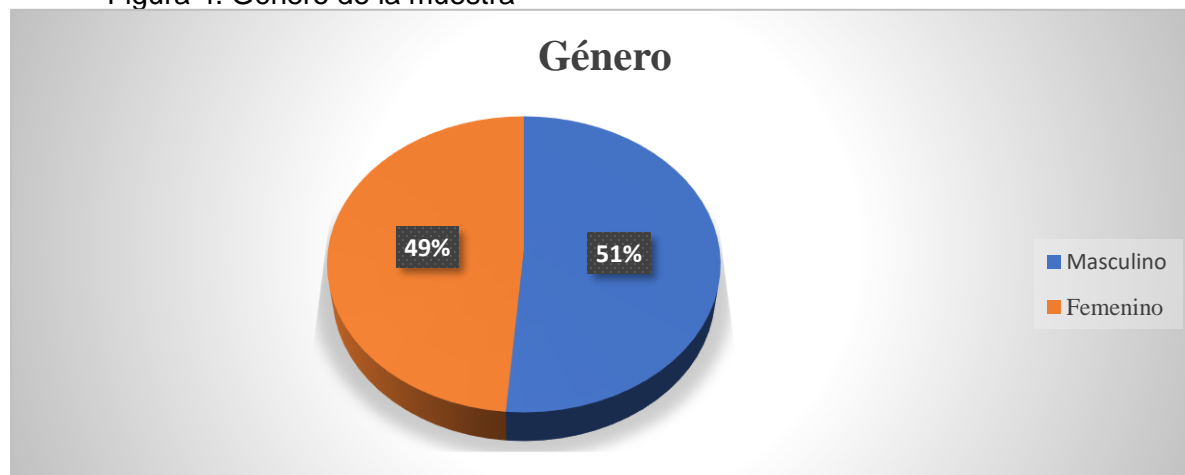
Se ha definido un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 6%. En este contexto se aplicó el instrumento de investigación para los 189 docentes de las instituciones de educación superior determinadas en la muestra. Necesario es señalar, que el muestreo fue del tipo probabilístico al azar. Este tipo de muestreo permite que un investigador seleccione al azar a los miembros de una población grande. De esta manera, todos los miembros tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con este parámetro de selección. Por eso, partiendo de una población de 35234 docentes de instituciones de educación superior de Ecuador, se le aplicó la formula aquí expuesta y ello dio como resultado después de despejar cada incógnita, de 189 sujetos muestrales, que es una muestra perfectamente manejable por un sólo investigador.

2.5. Resultados de la encuesta

Tabla 2. Género de la muestra

Género de la muestra		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Masculino	51,32%	97
Femenino	48,68%	92
Total	100%	189

Figura 4. Género de la muestra

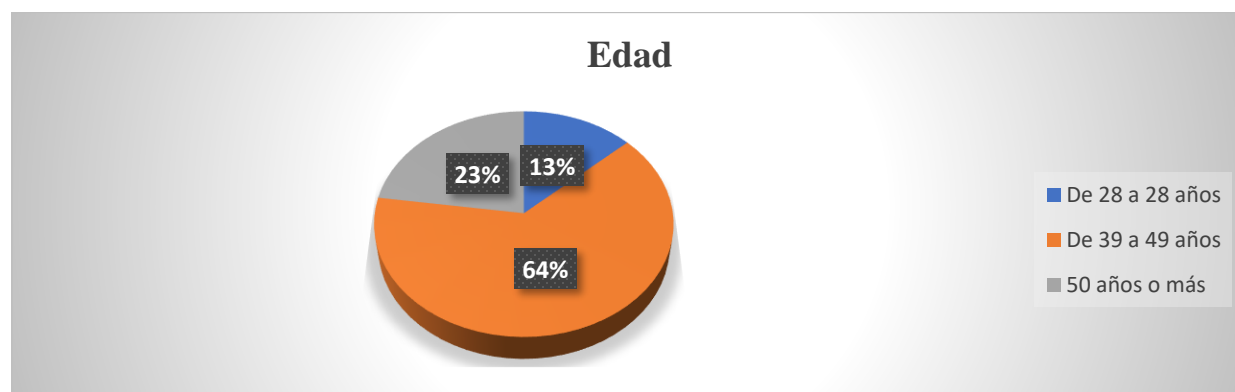


La tabla y la figura 6 indican que el 51,32% de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que 48,68% pertenecen a género femenino, determinando que hubo equidad de género en el estudio.

Tabla 3. Edad de la muestra

Edad (Años)		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
De 28 a 28	13,23%	25
De 39 a 49	64,02%	121
50 años o más	22,75%	43
Total	100%	189

Figura 5. Edad de la muestra

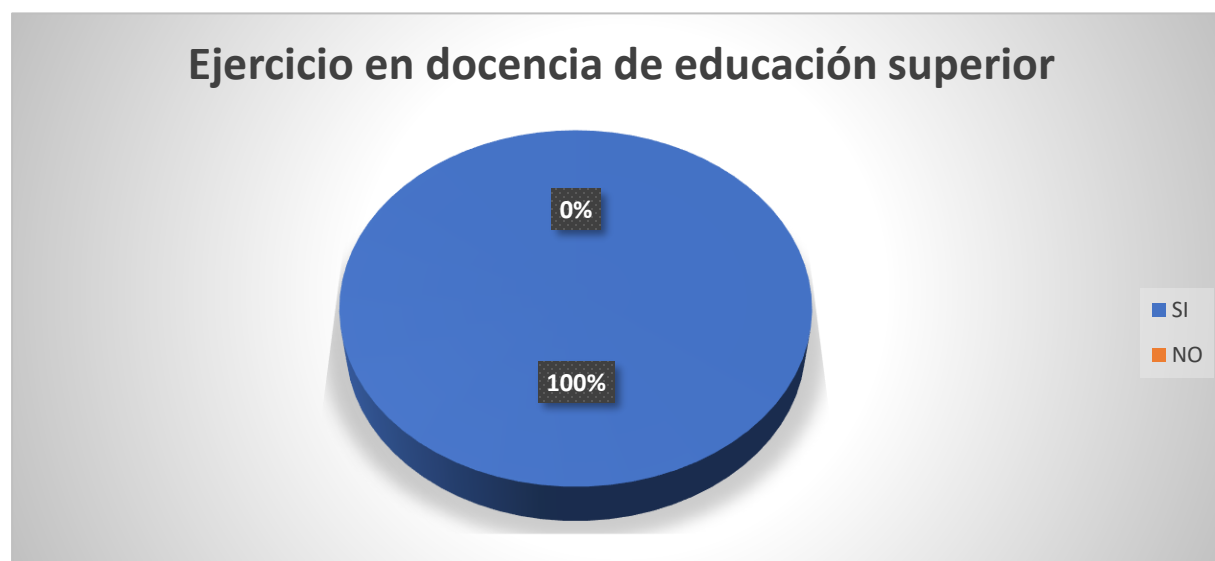


En lo referente a la edad de los encuestados, se ha determinado que un 64,02% se encuentran dentro del rango de los 39 a 49 años, mientras que un 22,75% están en el rango de los 50 años o más, y finalmente solo un 13,23% de los encuestados se encuentran el rango de 28 a 38 años de edad, lo que se debe al nivel de experiencia y tiempos de estudio que caracteriza a los docentes de educación superior, siendo la edad un factor inherente a los años de preparación necesarios, así como la experiencia docente y profesional requerida para llegar al cargo de docente de educación superior.

Tabla 4. Ejercicio en docencia en instituciones de educación superior en la carrera profesional que estudió.

Ejercicio en docencia de educación superior en su carrera		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
SI	100,00%	189
NO	0,00%	0
Total	100%	189

Figura 6. Ejercicio en docencia en instituciones de educación superior en la carrera profesional que estudio.

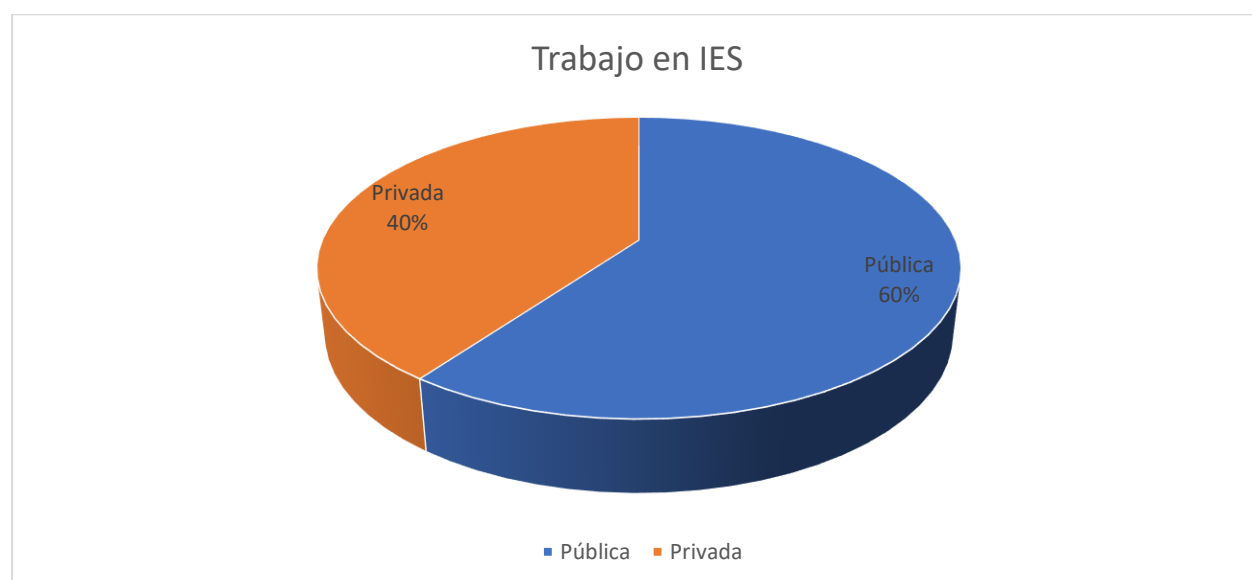


En la tabla y figura 8 se muestra que el 100% han afirmado que son docentes de educación superior en la carrera que estudió.

Tabla 9. Trabajo en Institución de educación pública o privada

Tipo de IES donde labora		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Pública	60%	113
Privada	40%	76
Total	100%	189

Figura 9. Trabajo en Institución de educación pública o privada

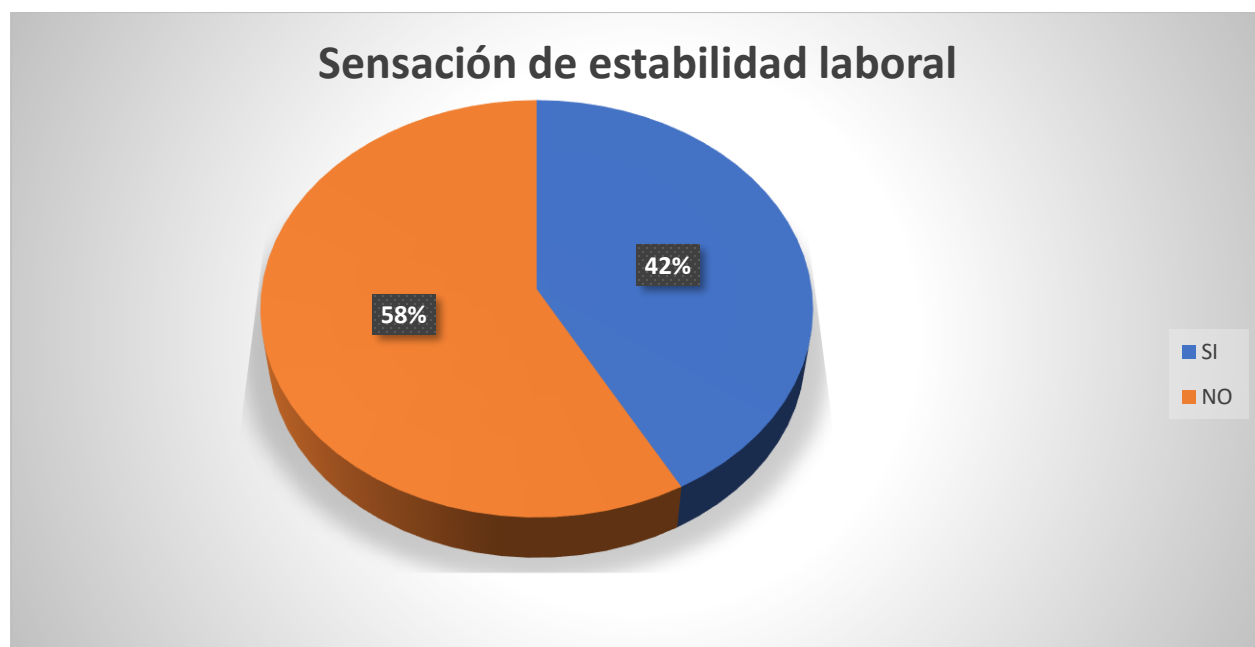


La tabla y figura 9 indica que la mayoría de los docentes de la muestra (60%) pertenecen a instituciones de educación superior Públicas y el 40% a particulares.

Tabla 10. Sensación de estabilidad en el trabajo de la IES

Sensación de estabilidad laboral		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	42%	79
NO	58%	110
Total	100%	189

Figura 10. Sensación de estabilidad en el trabajo de la IES



Los datos de la tabla y la figura 10 indican que el mayor porcentaje de la muestra (58%) no tienen sensación de estabilidad laboral, lo que constituye un indicativo de que ni los docentes del sector privado ni los del público se sienten estables en el trabajo, lo que evidentemente es un signo de preocupación, por los efectos que ello tiene en su rendimiento como docentes.

Tabla 11. La sensación de inestabilidad laboral le causa estrés

Sensación de inestabilidad laboral y estrés		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	58%	110
NO	42%	79
Total	100%	189

Figura 11. La sensación de inestabilidad laboral le causa estrés

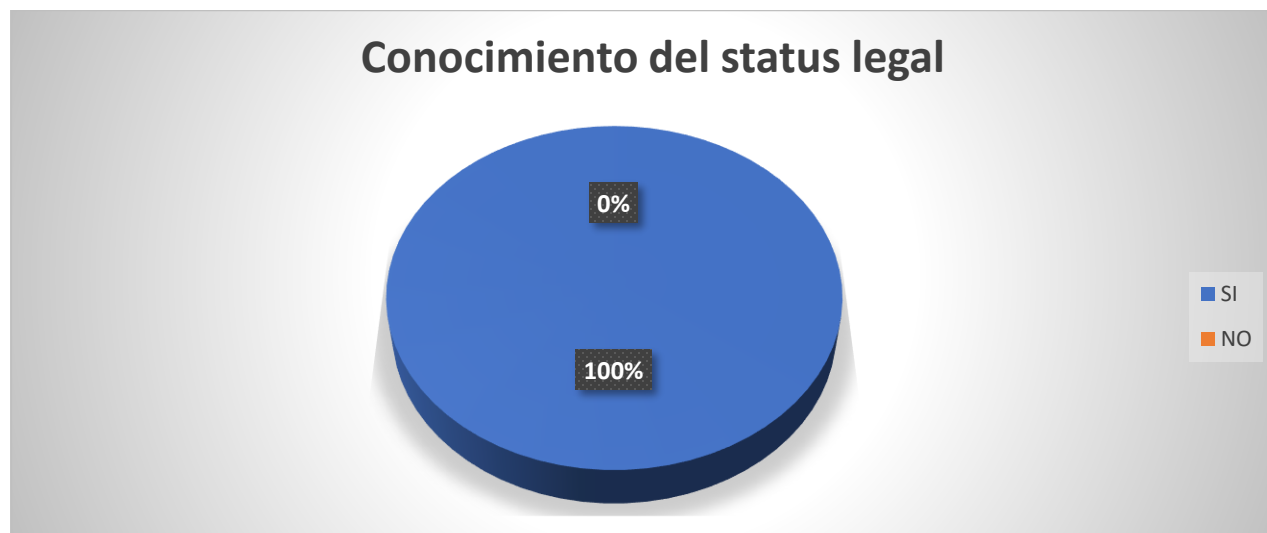


Los datos de la tabla y la figura 11 indican que la mayoría de la muestra (58%) indican que la sensación de inestabilidad laboral en la IES le causa estrés, sólo el 42% indica que no, pero es lógico, porque este es precisamente el porcentaje de docentes que se sienten estables en el trabajo.

Tabla 12. Conocimiento de los docentes de las IES del status legal que tienen los docentes de las instituciones públicas y privadas

Sensación de inestabilidad laboral y estrés		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	100%	189
NO	0%	0
Total	100%	189

Figura 12. Conocimiento de los docentes de las IES del status legal que tienen los docentes de las instituciones públicas y privadas.



Como se observa en la tabla y figura 12, la totalidad de la muestra informó que si tiene conocimiento del status legal que tienen los docentes de las instituciones públicas y privadas.

Tabla 13. Conocimiento de los deberes que tienen los docentes de las IES.

Sensación de inestabilidad laboral y estrés		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	100%	189
NO	0%	0
Total	100%	189

Figura 13. Conocimiento de los deberes que tienen los docentes de las IES.



Como se observa en la tabla y figura 13, todos los docentes de las IES informaron que conocen los deberes que deben cumplir en las IES.

Tabla 14. Diferencia entre los deberes que deben cumplir los docentes de las IES públicas y las particulares.

Sensación de inestabilidad laboral y estrés		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
SI existe diferencia	0%	0
NO existe diferencia	100%	189
Total	100%	189

Figura 14 Diferencia entre los deberes que deben cumplir los docentes de las IES públicas y las particulares.

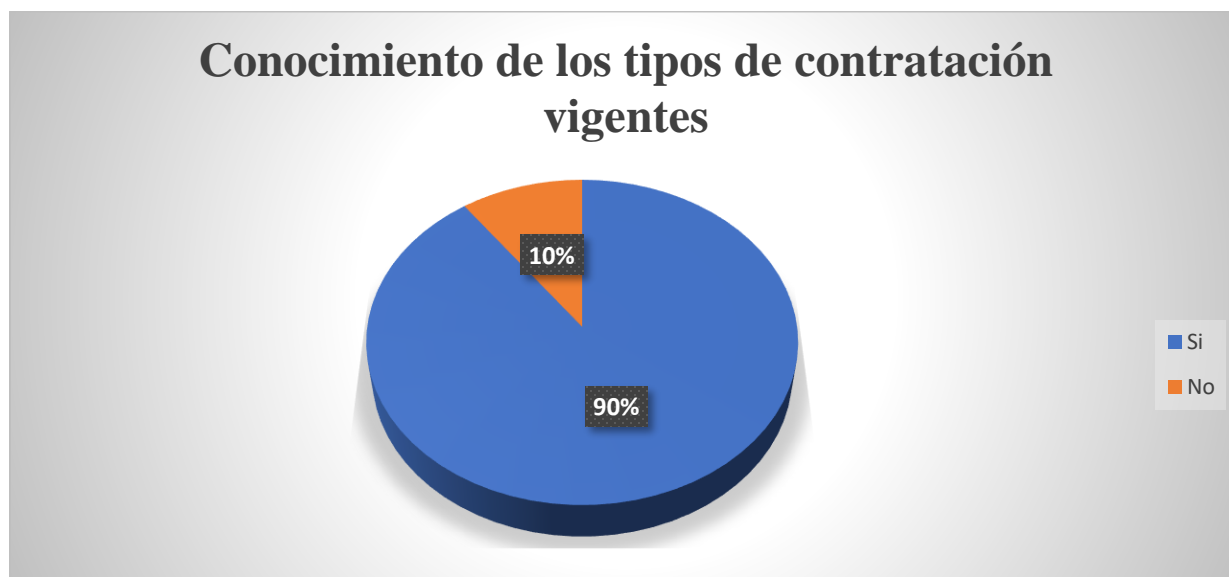


Los datos de la tabla y figura 14 indican que la totalidad de la muestra afirma que no existe diferencia entre los deberes que deben cumplir los docentes de las IES públicas y las particulares, por lo que surge la pregunta ¿Por qué entonces hay diferencias entre el tratamiento de unos y otros? ¿Será un gesto de discriminación? ¿Cuál es la razón?

Tabla 15 Conocimiento de los tipos de contratación vigentes

Conocimiento de los tipos de contratación vigentes		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	89,95%	170
No	10,05%	19
Total	100%	189

Figura 15. Conocimiento de los tipos de contratación vigentes



Los datos indicaron que un 89,95% de la muestra respondió que, si conocen las características de contratación, mientras que solo un 10,05% mencionaron que no lo conocen a profundidad.

Tabla 16. Inequidad en contratación laboral

Inequidad en contratación laboral		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	57,14%	108
De acuerdo	19,05%	36
Un poco de acuerdo	23,81%	45
Algo en desacuerdo	0,00%	0
En desacuerdo	0,00%	0
Total	100%	189

Figura 16. Inequidad en contratación laboral

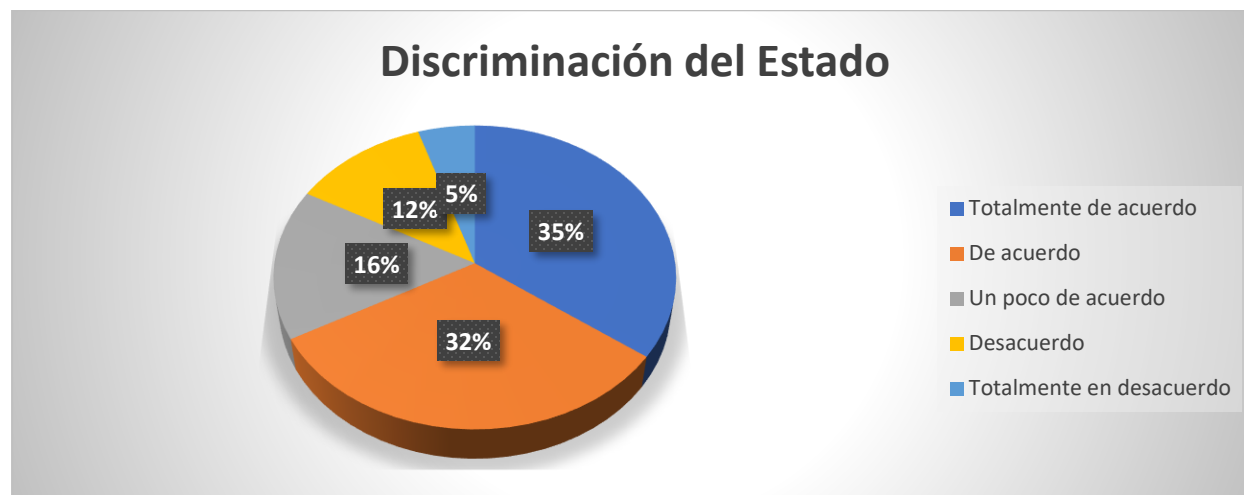


El término inequidad se aplica en esta pregunta acerca del trato igualitario en materia exclusivamente laboral, a lo que han respondido con un 57,14% que están totalmente de acuerdo, un 23,81% un poco de acuerdo y un 17,46% de acuerdo, con estos criterios se evidencia que existe o ha existido un trato discriminatorio en aspectos de gestión académica en la educación superior.

Tabla 17. Existencia de discriminación del Estado ecuatoriano para el docente de las IES particulares.

Discriminación del Estado a los docentes de las IES particulares		
Totalmente de acuerdo	35%	66
De acuerdo	32%	60
Un poco de acuerdo	16%	30
Desacuerdo	12%	23
Totalmente en desacuerdo	5%	10
Total	100%	189

Figura 17. Existencia de discriminación del Estado ecuatoriano para el docente de las IES particulares.

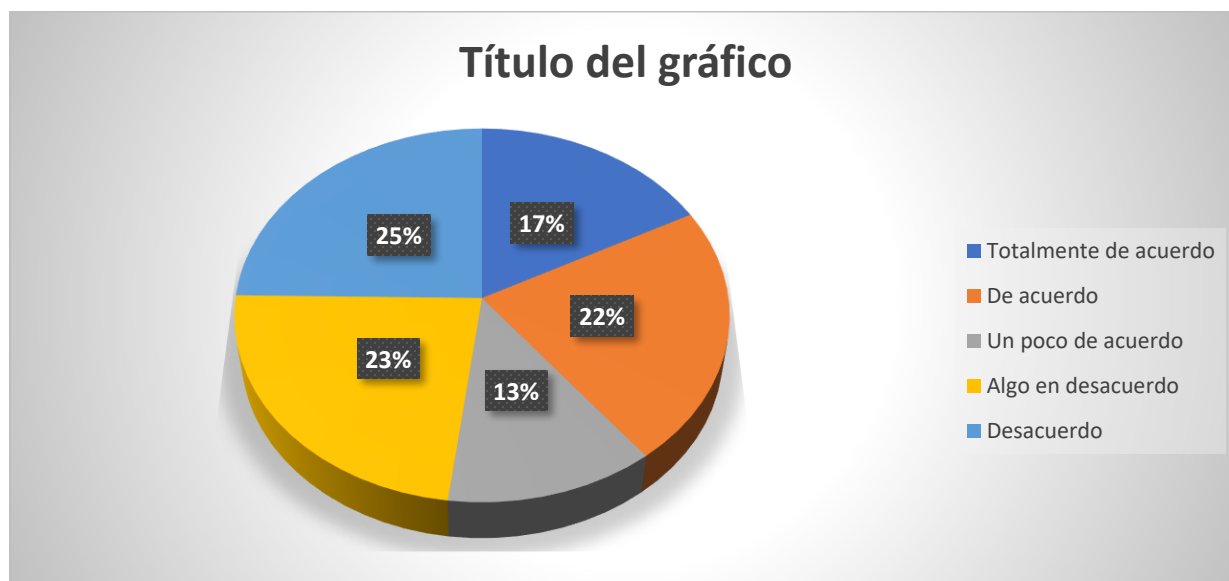


Los datos indican que el 83% de la muestra estuvo de acuerdo en diferentes grados en que existe discriminación de los docentes de las IES particulares por parte del Estado ecuatoriano, lo que podría estar fundamentado en que estos docentes en sus relaciones de trabajo se rigen por el Código del Trabajo, sin tomar en cuenta las funciones que cumplen que son iguales a los docentes de las IES públicas. Además, de alguna manera, se les priva del derecho a la defensa dentro de la IES, pues no existe la obligatoriedad de llevar un expediente del docente y unos mecanismos expeditos para que ante una decisión de egreso de este docente de la IES, se pueda defender, sino que se le puede aplicar directamente el visto bueno y nada más, lo que indica, que el Estado protege al empleador más que al docente.

Tabla 18. Consideración sobre adecuadas condiciones laborales

Adecuadas condiciones laborales		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	17,23%	33
De acuerdo	22,22%	42
Un poco de acuerdo	12,56%	24
Algo en desacuerdo	23,23%	44
En desacuerdo	24,76%	47
Total	100%	189

Figura 18. Adecuadas condiciones laborales

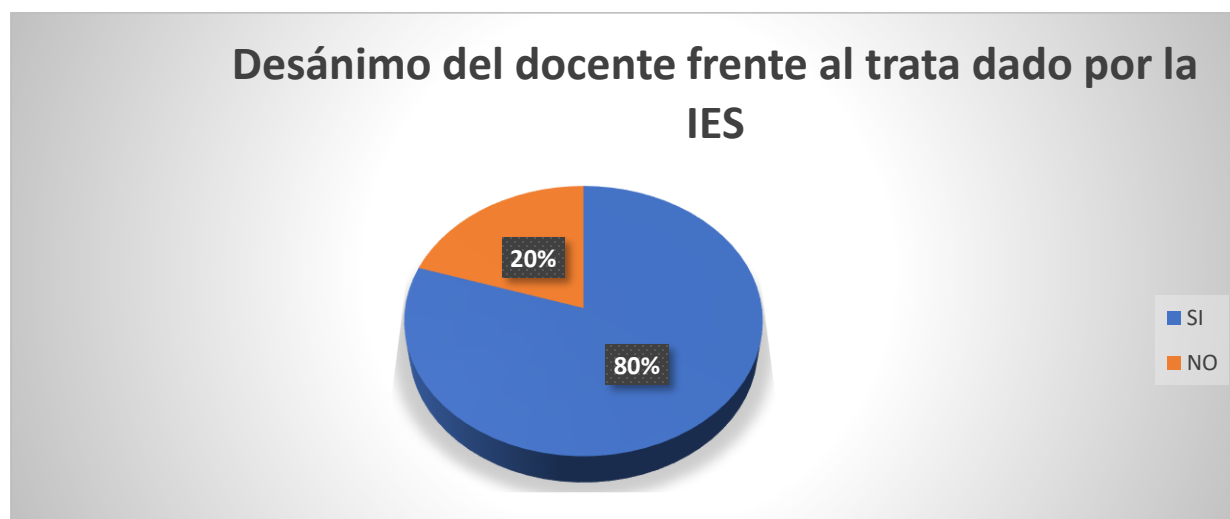


Los datos de la tabla y figura 18 indican que existen criterios muy diversos que determinan que existe una problemática en la educación superior en Ecuador, en cuanto a las condiciones laborales de los docentes, quizás en estas respuestas está influyendo el estrés que sufren los docentes frente a la posibilidad de su egreso de las instituciones sin justa causa, a lo que se agrega, la falta de recursos óptimos para trabajar, el número de asignaturas asignadas, entre otros.

Tabla 19. Desánimo del docente en su labor por el trato que le da la IES

Desánimo		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	80%	151
No	20%	38
Total	100%	189

Figura 19. Desánimo del docente en su labor por el trato que le da la IES



Los datos aportados por la tabla y la figura 19 indican, que el 80% de los docentes manifiestan que se sienten desanimados por el tratamiento que se le da en la IES, lo que evidentemente repercute en su desempeño.

Tabla 20. Aspiración del docente de las IES de que se reforme la Ley Orgánica de Educación Superior para que se logre la igualdad entre los docentes de las IES públicas y particulares.

Aspiración de igualdad de los docentes con reforma de la LOES		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Si	67%	126
No	33%	63
Total	100%	189

Figura 20. Aspiración del docente de las IES de que se reforme la Ley Orgánica de Educación Superior para que se logre la igualdad entre los docentes de las IES públicas y particulares.



Los datos de la tabla y la figura 20 indican que una mayoría significativa del 67% si desean que se reforme la LOES para lograr la igualdad entre docentes de las IES públicas y las particulares.

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Discusión de Resultados

3.1.1. Análisis de la muestra

La muestra seleccionada fue paritaria entre hombres y mujeres, pues el porcentaje de hombres apenas supera en un 2,64% al grupo de las mujeres, además, la mayoría de la muestra (64,02%) se encontraba en el rango de los 39 a 49 años de edad, por lo que se puede afirmar, que es una muestra madura y muy apta para responder las preguntas que se les formulaba, ya que todos son docentes universitarios con amplios estudios y experiencia laboral en la carrera que estudió y que ahora desempeñan como docentes. De esta muestra de docentes, el 60% pertenecen a instituciones de educación superior públicas y el 40% a particulares, lo que indica que el investigador tomó muy certeramente la muestra, mostrándose como ampliamente confiable.

3.1.2. Análisis de las respuestas dadas por la muestra

Las respuestas indicaron, que más de la mitad de la muestra (58%) no se sienten estables en el trabajo, incluso, en esta respuesta participaron no sólo docentes de las universidades privadas, sino también públicas. Esta respuesta es preocupante, puesto que está probado que la inestabilidad laboral provoca situaciones como las que plantean (Sora, Caballer, & Peiró, 2011):

Los autores estudian los efectos de la inseguridad laboral que sienten los trabajadores en sus propias actitudes e intenciones en el trabajo. Tras pasar revista a las investigaciones realizadas acerca de la teoría del estrés y las consecuencias de la inestabilidad laboral, ponen a prueba dos hipótesis en 942 trabajadores españoles. La primera es que la inestabilidad disminuye la satisfacción con el trabajo y la entrega a la empresa, a la vez que alienta la intención de abandonar ésta. La segunda es que la sensación de inseguridad, la necesidad económica y la «empleabilidad» están interrelacionadas e influyen en la actitud del trabajador. El estudio concluyó que la inestabilidad del empleo influye perniciosamente en la satisfacción laboral, la entrega a la empresa y la inclinación a abandonar ésta. Así, los trabajadores que sentían inseguridad en el empleo transmitían menos satisfacción laboral y menos entrega a la empresa, junto con unos niveles más

altos de intención de abandonar la misma. Así mismo se demostró que los trabajadores muy dependientes de su puesto de trabajo reaccionaban negativamente cuando se sentían inseguros en el empleo: sus niveles de satisfacción laboral y de entrega a la empresa disminuían, mientras que su inclinación a abandonar la entidad aumentaba. Sin embargo, esta influencia negativa es menor que la que sufren los trabajadores que no dependen tanto de su empleo (Sora, Caballer, & Peiró, 2011).

De esta manera, coinciden los datos del trabajo de campo con la base teórica dada a la investigación, no sólo en cuanto a los efectos de la inestabilidad, sino, además, se demostró en este estudio que también se coincide con la respuesta dada por la muestra reflejada en la tabla y la figura 1, según la cual la sensación de inestabilidad laboral en la IES causa estrés.

En la misma orientación que los autores anteriores, Elba Morales y Rosana Palacios (2017) sostienen que:

Si el trabajo es considerado como fuente de salud, de realizaciones espirituales, materiales y sociales, los ambientes donde profesoras y profesores desarrollamos nuestra actividad deben estar al nivel de estas dignas funciones como elemento principal para la construcción de la salud laboral. En oposición, la desatención de las autoridades estatales, educativas, las políticas educativas, las instalaciones de las instituciones, la infraestructura escolar se convierte en la fuente de producción de enfermedades profesionales de origen físico y emocional (Morales & Palacios, 2017).

Pues bien, los datos de la tabla y figura 18 ratifican una vez más, que existe una problemática en la educación superior en Ecuador, en cuanto a las condiciones laborales de los docentes e4specialmente de las IES particulares, quizás en estas respuestas está influyendo el estrés que sufren los docentes frente a la posibilidad de su egreso de las instituciones sin justa causa, a lo que se agrega, la falta de recursos óptimos para trabajar, el número de asignaturas asignadas, entre otros, esto significa, que existe una total congruencia entre los planteamientos teóricos sobre este particular, expuestos en el marco teórico de la investigación y el trabajo de campo.

Por lo antes expuesto no es extraño, que los datos aportados por la tabla y la figura 19 indican, que el 80% de los docentes manifiestan que se sienten desanimados por el

tratamiento que se le da en la IES particular, lo que evidentemente repercute en su desempeño.

En otra pregunta formulada, la muestra informó que conocen los deberes que deben cumplir en las IES, indicando que no existe diferencia entre los deberes que deben cumplir los docentes de las IES públicas y las particulares. Ciertamente, en el artículo 6.1.de la LOES se establecen los deberes de los docentes de las IES, no estableciendo ninguna diferencia entre docentes de IES públicas y IES particulares, por lo que, son las autoridades del CES, los que han dejado en libertad a los propietarios de las IES particulares, para que sean ellos, quienes elaboren sus propios manuales de funcionamiento con escasos límites para el justo tratamiento de los docentes de dichas instituciones particulares.

Lo que, si es cierto, es que esta situación ha generado un grave estado de discriminación, violentándose de esta manera el artículo 3.1 de la Constitución (2008) la cual preceptúa que son deberes primordiales del Estado “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Esta situación planteada se complementa con una pregunta que se hizo sobre el término inequidad y que se presenta en la tabla 16, al referirse al trato igualitario en la contratación laboral, a lo que el 57,14% de la muestra respondió que sí existe inequidad en el tratamiento de los docentes de las IES públicas y las de las IES particulares, por lo que no hay duda, que con esta respuesta se evidencia que existe o ha existido un trato discriminatorio en aspectos de gestión académica en la educación superior.

En la tabla 17 se ratifica una vez más, que existe discriminación de los docentes de las IES particulares por parte del Estado ecuatoriano, por cuanto, un 83% de la muestra estuvo de acuerdo en diferentes grados en que existe tal discriminación, lo que podría estar fundamentado en que estos docentes en sus relaciones de trabajo se rigen por el Código del Trabajo, sin tomar en cuenta las funciones que cumplen que son iguales a los docentes de las IES públicas. Además, de alguna manera, se les priva del derecho a la defensa dentro de la IES, pues no existe la obligatoriedad de llevar un expediente

del docente y unos mecanismos expeditos para que, ante una decisión de egreso de este docente de la IES, se pueda defender, sino que se le puede aplicar directamente el visto bueno y nada más, lo que indica, que el Estado protege al empleador más que al docente.

Finalmente, los datos aportados por la muestra de docentes indican que una mayoría significativa del 67% desean que se reforme la LOES para lograr la igualdad entre docentes de las IES públicas y las particulares.

3.2. Propuesta

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 6 LITERAL “f” DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES), DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL ARTÍCULO 96 DEL REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR

3.2.1. Presentación de la propuesta

La propuesta de la reforma del artículo 6 literal f de la Ley Orgánica de Educación Superior (Loes), surge como consecuencia de haber confrontado la base teórica de la investigación con los datos arrojados por el trabajo de campo, donde se determinó que existe una evidente discriminación entre las instituciones de educación superior públicas y privadas, lo que se determina en el artículo 2 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior (2022) que expresa:

El presente Reglamento regula los aspectos relacionados a la carrera y escalafón del personal académico, personal de apoyo académico y autoridades académicas. Para las ÍES públicas, este Reglamento regula la carrera, el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación del personal académico, del personal de apoyo académico y autoridades académicas. Para las ÍES particulares, este Reglamento regula la clasificación, los requisitos, el concurso y proceso de selección, la promoción, perfeccionamiento, evaluación y fortalecimiento del personal académico; así como la clasificación, requisitos y el perfeccionamiento del personal de apoyo académico. Lo referente al ingreso, permanencia, terminación de la relación laboral, las remuneraciones, entre otros aspectos del personal académico y del personal de apoyo académico, se establece en el Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las ÍES particulares expedido por el ente rector del trabajo en coordinación con el Consejo de

Educación Superior y el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, de acuerdo con la ley (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2017).

Por su parte, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece:

Casos de cesación definitiva. La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada; b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente; c) Por supresión del puesto; d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada; e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción; f) Por destitución; g) Por revocatoria del mandato; h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición; i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; j) Por acogerse al retiro por jubilación; k) Por compra de renuncias con indemnización; l) Por muerte; y, m) En los demás casos previstos en esta ley (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010).

Por demás interesante es la disposición del artículo 49 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010) el cual expresa “Quien hubiere sido destituido luego del correspondiente sumario administrativo... En estos casos, la institución notificará con la resolución expedida dentro de correspondiente sumario administrativo al Ministerio del Trabajo y a los organismos de control”.

Finalmente, el in fine del artículo 110 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior expresa “El procedimiento que las instituciones de educación superior adopten para decidir sobre la cesación del personal académico deberá observar el debido proceso” (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2017).

De las normas antes transcritas se deduce, que el profesor universitario de las IES públicas tienen el privilegio del expediente administrativo previo y el cumplimiento del debido proceso en caso de cesación forzada de servicios en la IES, privilegio del que no gozan los docentes de las IES particulares, lo que los hace objeto de injusticias con procedimientos irregulares, pues a ellos se les aplica sencillamente el visto bueno ante el Ministerio del Trabajo, sin la obligación de demostrar con expediente previo, que el

docente ha incurrido en las causales de ley para destituirlo, cuestión que se considera grave debido a la alta responsabilidad que el Estado descarga en sus hombros como deberes a cumplir.

Todas estas situaciones planteadas dieron lugar a esta propuesta de reforma del artículo 6 literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), del artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior.

. Esta propuesta incluye además de la presentación, los objetivos, justificación, factibilidad y la estructura de la propuesta.

3.2.2. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Proponer la reforma del artículo 6 literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), del artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior

Objetivos específicos

1. Justificar la propuesta de reforma del artículo 6 literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior

2. Exponer la factibilidad de la propuesta de reforma del artículo 6 literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior.

3. Estructurar la propuesta de reforma del artículo 6 literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior

3.2.3. Justificación de la propuesta

La propuesta de reforma se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador (2008) la cual establece en su artículo 1 que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Así

mismo, el artículo 3 numeral 1 del mismo texto constitucional preceptúa que “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). Así mismo, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución (2008) preceptúa que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado... ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Finalmente es necesario hacer alusión a los artículos 76 y 85 de la Constitución (2008). El artículo 76 expresa:

En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa. c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

En este sentido, esta iniciativa de reforma tiene la relevancia de promover la equidad y eliminar barreras que puedan obstaculizar el pleno ejercicio de las actividades laborales en las Instituciones de Educación Superior (IES), lo que es esencial en el contexto de la educación formal, donde la estabilidad y el desarrollo de los docentes son pilares fundamentales para la calidad educativa.

En última instancia, la propuesta se alinea con los valores de justicia, igualdad y no discriminación, y busca crear un entorno inclusivo donde los docentes de Educación Superior puedan ejercer su labor de manera equitativa, sin importar factores ajenos a su desempeño profesional y mucho menos, darle todo el respaldo a la educación que se administra en las IES públicas, con menosprecio de las particulares, en este contexto, la propuesta no solo contribuirá a visibilizar la necesidad de la estabilidad de los docentes, sino que también fortalecerá la calidad de la educación superior en el país al garantizar

un acceso equitativo a oportunidades educativas y de desarrollo profesional. Por ello se hace necesario la reforma de la LOES, la misma que conllevará otras reformas dependientes de ésta, especialmente en el Reglamento de Carrera y Escalafón.

3.2.4. Factibilidad de la propuesta

En el contexto de la estabilidad laboral de los docentes en instituciones de educación superior, es esencial considerar la posibilidad de una reforma parcial en el marco legal y para ello se cuenta con factibilidad social, jurídica, política y técnica.

3.2.5. Factibilidad social

Desde una perspectiva de factibilidad social, esta propuesta se enmarca en la promoción de la igualdad de derechos en el ámbito de la estabilidad de los docentes de las instituciones de educación superior, lo que beneficia a la sociedad en su conjunto, pues como se destaca en el análisis de resultados de esta investigación, “La desatención de las autoridades estatales, educativas, las políticas educativas...se convierte en la fuente de producción de enfermedades profesionales de origen físico y emocional (Morales & Palacios, 2017). Además:

Se demostró que los trabajadores muy dependientes de su puesto de trabajo reaccionaban negativamente cuando se sentían inseguros en el empleo: sus niveles de satisfacción laboral y de entrega a la empresa disminuían, mientras que su inclinación a abandonar la entidad aumentaba. Sin embargo, esta influencia negativa es menor que la que sufren los trabajadores que no dependen tanto de su empleo (Sora, Caballer, & Peiró, 2011).

Quizás estas consideraciones fueron las que tomaron en cuenta los sujetos muestrales cuando respondiendo a la encuesta que se les aplicó, el 67 % indicó que si desean que se reforme la LOES para lograr la igualdad entre docentes de las IES públicas y las particulares.

3.2.6. Factibilidad jurídica

Desde un punto de vista jurídico, esta iniciativa es factible, ya que la Asamblea Nacional tiene la competencia de realizar reformas necesarias para mejorar los derechos de la sociedad ecuatoriana. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 84 expresa:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Así mismo, el artículo 103 de la Constitución (2008) prevé:

La iniciativa popular normativa se ejercerá para proponer la creación, reforma o derogatoria de normas jurídicas ante la Función Legislativa o cualquier otro órgano con competencia normativa. Deberá contar con el respaldo de un número no inferior al cero punto veinte y cinco por ciento de las personas inscritas en el registro electoral de la jurisdicción correspondiente. Quienes propongan la iniciativa popular participarán, mediante representantes, en el debate del proyecto en el órgano correspondiente, que tendrá un plazo de ciento ochenta días para tratar la propuesta; si no lo hace, la propuesta entrará en vigencia. Cuando se trate de un proyecto de ley, la presidenta o presidente de la República podrá enmendar el proyecto, pero no vetarlo totalmente (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Finalmente, en el artículo 120 de la Constitución se establece como atribución de la Asamblea Nacional “6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

3.2.7. Factibilidad política

En cuanto a la factibilidad política está garantizada por cuanto los partidos políticos que muestren interés en abordar esta cuestión pueden ganar el apoyo de sectores de la sociedad interesados en promover el respeto y la igualdad en la estabilidad de los docentes en las instituciones de educación superior, tomando como el mayor beneficiario al sistema educativo y su calidad reflejada en los sistemas de enseñanza óptimos para su desarrollo.

3.2.8. Factibilidad técnica

Esta factibilidad existe, por cuanto los legisladores tienen asesores legales que pueden perfectamente redactar la reforma legal sin grandes exigencias, los cuales, además, pueden solicitar la colaboración de profesores universitarios especialmente de la carrera de Derecho, de las IES públicas y privadas, para que participen en la redacción del texto completo de la reforma.

3.2.9. Estructura de la propuesta

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

Considerando:

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia”

Que el artículo 3 numeral 1 del texto constitucional preceptúa que “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación”.

Que el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador preceptúa que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado”

Que el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador prevé que la educación “Constituye un área prioritaria de la política pública”

Que el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso.

Que el artículo 345 de la Constitución de la República del Ecuador define la educación como servicio público que se prestará a través de instituciones públicas, fideicomisionales y particulares.

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad”

Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador establece “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”

Que, el artículo 6 literal c) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), determina: “Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas (...);”

Que el artículo 12 de la LOES establece que el “El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

Que, el artículo 70 de la referida LOES indica: “El personal académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código del Trabajo.

Que, luego de conocer y analizar el proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), se estima pertinente acoger el contenido del mismo; y, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador (2008) RESUELVE: acoger los cambios mencionados en el presente documento bajo los siguientes criterios:

Eliminar del artículo 6 el literal “f” de la Ley Orgánica de Educación Superior que (LOES) expresa textualmente “Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley lo siguiente: f) Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo”.

Fundamentados en los mismos considerandos, redactar el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público de la siguiente manera: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público y los docentes de la educación superior”.

En los mismos términos anteriores, suprimir aspectos del artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, el cual actualmente está redactado de la siguiente manera: “Causas de cesación del personal académico. El personal académico titular cesará en sus funciones por la separación definitiva del cargo. En las instituciones de educación superior públicas se contemplará, además, lo dispuesto en el artículo 47 y 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público. En las instituciones de educación superior particulares se aplicarán, además, las normas aplicables del Código del Trabajo”.

Se propone, que el artículo 96 quede en definitiva redactado así: “Causas de cesación del personal académico. El personal académico titular cesará en sus funciones por la separación definitiva del cargo”.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los trece días del mes de noviembre de dos mil veinte y tres.

CONCLUSIONES

Concordante con los objetivos específicos, la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. La investigación demostró que existe una clara discriminación entre los docentes de las instituciones de educación superior públicas y los docentes de las instituciones de educación particulares, que comienza en el momento en que los primeros se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público y los segundos, por el Código del Trabajo, en todo lo relacionado con ingreso, promoción y cese de actividades y la razón es que a pesar de que la educación es un servicio público protegido por la Constitución de la República del Ecuador, sin hacer distinción de este servicio según la institución que la administre, en la Ley Orgánica de Educación Superior si se hace la diferencia, remitiendo las instituciones públicas a la Ley Orgánica del Servicio Público y las particulares al Código del Trabajo.

Más a la hora de la exigencia legal de los deberes que deben cumplir los docentes, allí si no se hace ninguna diferencia. De esto dependen dos consecuencias graves. La primera, es que se ve una notable discriminación que tiene sus efectos en todo, pero especialmente, en el egreso del servicio de los docentes, mientras los docentes de las instituciones públicas pueden ejercer el derecho a la defensa internamente y goza de un expediente administrativo con el cual se puede defender, a los docentes de las instituciones particulares no se les lleva ese expediente, sino que se les aplica el visto bueno, con lo cual pierden tiempo y la muchas veces perderán sus juicios laborales, porque es poca la defensa que tienen, es decir, con ellos, la garantía constitucional del debido proceso es más limitado.

Una preocupación que afloró durante la investigación es que, en Ecuador, el término servidor público se confunde con funcionario público y ese es uno de los graves problemas existentes. Pues servidores públicos se entiende a todos los que ejercen un servicio público, mientras que funcionario público, es un término más restringido y hace referencia a quien cumple una función del Estado sea cual sea la rama del poder público a la que pertenezca. En este sentido, Jorge Fernández Ruíz (2010) define el servicio público como “toda actividad técnica orientada a satisfacer, de una manera uniforme y continua, una necesidad de carácter general, con sujeción a un régimen jurídico cambiante y exorbitante del derecho ordinario, ya sea por medio de la administración

pública o mediante la acción de particulares que están facultados por la autoridad competente, en beneficio de todos. En cambio, la función pública es definida por Manuel María Díez (1979) planteó que “el término función pública debe reservarse para designar los modos primarios de manifestarse la soberanía, de donde la numeración primaria de las funciones del Estado, legislativa, ejecutiva y judicial” (Díez, 1979). Finalmente, Jorge Fernández Ruiz (2010) hace la diferencia entre función pública y servicio público indicando que “ambas categorías son diferentes: la función pública trata de satisfacer necesidades públicas, entendidas como necesidades de las personas públicas, como el Estado y el municipio, en tanto que el servicio pretende satisfacer necesidades individuales generalizadas, o sea, de carácter general” (Fernández Ruiz, 2010 N° 13).

2.El diagnóstico hecho a través de la encuesta a la muestra de 189 sujetos muestrales indicó que el mayor porcentaje de la muestra (58%) no tienen sensación de estabilidad laboral, lo que constituye un indicativo de que ni los docentes del sector privado ni los del público se sienten estables en el trabajo, lo que evidentemente es un signo de preocupación, por los efectos que ello tiene en su rendimiento como docentes. Así mismo, la totalidad de la muestra indica que no existe diferencia entre los deberes que deben cumplir los docentes de las IES públicas y las particulares.

Finalmente, el 83% de la muestra estuvo de acuerdo en diferentes grados en que existe discriminación de los docentes de las IES particulares por parte del Estado ecuatoriano, lo que podría estar fundamentado en que estos docentes en sus relaciones de trabajo se rigen por el Código del Trabajo, sin tomar en cuenta las funciones que cumplen que son iguales a los docentes de las IES públicas. Además, de alguna manera, se les priva del derecho a la defensa dentro de la IES, pues no existe la obligatoriedad de llevar un expediente del docente y unos mecanismos expeditos para que, ante una decisión de egreso de este docente de la IES, se pueda defender, sino que se le puede aplicar directamente el visto bueno y nada más, lo que indica, que el Estado protege al empleador más que al docente.

3.Consecuencia del trabajo teórico y el de campo, se hizo la propuesta de reforma del artículo 6 literal f) de la Ley Orgánica de Educación, del artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior.

RECOMENDACIONES

Producto de las conclusiones surgen las siguientes recomendaciones:

1. A la Asamblea Nacional:

-Hacer las reformas propuestas en esta investigación, para evitar que se siga promoviendo la inequidad y la discriminación de los docentes de las instituciones de educación superior públicas y particulares.

-Acoger el término de educación como servicio público y a todos los docentes sin discriminación alguna como servidores del servicio educativo.

2. A los docentes de las Instituciones de las Instituciones de la educación superior:

-Emprender una lucha tenaz para lograr la igualdad de los docentes, considerando a todos los docentes como servidores públicos y a la educación como servicio público.

- Estimular el debate en las instituciones de educación superior tanto públicas como particulares, sobre los efectos nocivos que tiene la discriminación a nivel legal de los docentes de las instituciones de educación superior particulares, que perjudican a toda la comunidad universitaria, debido a la desmotivación y enfermedades que por estrés alcanza a los docentes, al sentirse inestables en el medio laboral. .

3. Al Caces, Ces y Senescyt

Establecer mecanismos de retroalimentación y comunicación efectiva entre el personal académico y la dirección de las instituciones para abordar inquietudes y sugerencias relacionadas con la estabilidad laboral y evaluar de manera regular la satisfacción y el compromiso de los docentes, tomando en cuenta indicadores como la rotación del personal y la percepción de seguridad en el empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alija, T. d., García Ramos, J. M., & Muñoz Pérez, S. (2017). Diseño de un modelo de evaluación y desarrollo docente en una universidad privada. *Revista Complutense de Educación*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/317254677_Disenio_de_un_modelo_de_evaluacion_y_desarrollo_docente_en_una_universidad_privada
- Alvarado Oyarce, O. (2008). *Gerencia y marketing educativo para la gestión de calidad*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Arias Cascante, N., & León Jiménez, S. (2014). Nuevas relaciones laborales bajo la mira del mobbing en el contexto latinoamericano. Caso de Costa Rica. *Temas de Nuestra América. Revista De Estudios Latinoamericanos*,. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/6419>
- Atencio, R., Arrias, J., Coronel, J., & Ronquillo, I. (2020). El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 12(4). Recuperado el 18 de 04 de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400350
- Bencomo, T. (2008). El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 7. Recuperado el 27 de 04 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262002.pdf>
- Busc CAFUSCA, S. (s.f.). *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30089/Documento_completo.%20Las%20trampas%20de%20la%20exclusi%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante Fuentes, C. (2008). *Manual de Derecho Laboral: El contrato individual de trabajo; teoría y práctica*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Canós-Darósa, L., Pons Morerab, C., Santandreu Mascarell, C., & Vidal Carreras, P. (2017). La evaluación de la enseñanza: algunas reflexiones. *Working papers on*

- operations management*, 67-71. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de <https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/94268/7163-27708-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*. Recuperado el 18 de 03 de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226#:~:text=El%20Derecho%20Laboral%20es%20producto,que%20no%20posee%20el%20capital.
- Cipagauta-Moyano, M. E. (2019). *La evaluación docente en educación superior: características y desafíos*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de Universidad Tecnológica de El Salvador: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3661461012/html/>
- Davenport, T. (1999). *Capital humano*. Brasil: Livraria Nobel, S.A.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus. Recuperado el 10 de 8 de 2023, de <https://core.ac.uk/download/pdf/38812636.pdf>
- Díez, M. M. (1979). *Derecho administrativo, t. III*. Buenos Aires, p. 187.: Plus Ultra.
- Ebitdaec. (18 de 05 de 2021). *Nuevas Modalidades Contractuales Incentivando el empleo – Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://ebitdaec.com/nuevas-modalidades-contractuales-incentivando-el-empleo-ministerio-trabajo/> Consulta: 21 de julio de 2023)
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre del año 2008.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010. Última modificación: 02-ago.-2018.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial N° 294 de 06-oct.-2010.
- Ecuador, Consejo de Educación Superior. (2017). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*. Quito: Documento Institucional 2017 de 08-nov.-2017. Última modificación: 19-dic.-2019. Recuperado el 22 de 08 de 2023, de

<http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos/Reemplazos-/reglamento%20carrera%20y%20escalafon.pdf>

Ecuador, Consejo de Educación Superior. (2022). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: Registro Oficial 473 de 23-abr.-2019.

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (12 de 2021). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189*. Quito: Registro Oficial No. 456 el 20 de mayo de 2021. Recuperado el 12 de 09 de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>

Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2021). *Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares*. Quito: Registro Oficial N° 383 del 2 de febrero de 2021.

Ecuador, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2022). *Sistema de Levantamiento de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos. - corte al 12 de octubre de 2021*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Plan-Estrate%CC%81gico-Institucional-2021-2025-Senescyt.pdf> (Consulta: 22 de julio de 2023).

Educar Plus. (01 de 2023). *Lista de Institutos Técnicos y Tecnológicos para Postulaciones*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://educarplus.com/2019/07/lista-de-institutos-tecnicos-y-tecnologicos-para-postulaciones.html>

Farace, S., & Mazzotta, F. (2015). The effect of human capital and networks on knowledge and innovation in SMEs. *Journal of Innovation Economics & Management*. doi:<https://doi.org/10.3917/jie.016.0039>

Fernández Ruiz, J. (2010 N° 13). *Disertación sobre el servicio público*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <file:///C:/Users/USER/Downloads/admin,+%23%23default.groups.name.manager%23%23,+379-1463-1-CE.pdf> (Consulta: 5 de junio de 2023).

Flores Díaz, J. C., & Sánchez Rosero, D. M. (2019). *Calidad de vida laboral: satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de Universidad Internacional SEK:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/browse?type=author&value=S%C3%A1nchez+Rosero%2C+Diana+Maritza> (Consulta: 19 de mayo de 2023)

García Guzmán, B. (2007). El sentido de las transformaciones laborales en América Latina. *Revista Latinoamericana de Población*, 1-22. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/3238/323827539004.pdf>

González, C. M. (1997). *Naturaleza del visto bueno. Práctica Laboral*. Quito: Editorial Edino.

Guerrero , C., & Yáñez, J. (2020). *Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba*. Recuperado el 20 de 08 de 2023, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31259/1/70%20GTH.pdf>

Guido, L., & Versino, M. (2012). *La Educación Virtual en las Universidades Argentinas*. Recuperado el 01 de 05 de 2023, de Observatorio Sindical de Políticas Universitarias IEC-CONADU: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+La+Educaci%C3%B3n+Virtual+en+las+Universidades+Argentinas&author=Guido+Luciana&author=Versino+Mariana&publication_year=2012

Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista de Psicología Educativa Propósitos y Representaciones*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>

Heras Castillo, V. (2017). La Formación Pedagógica del docente universitario. *Palermo Business Revie*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_04.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill.

León Vega, L. S. (2015). Reformas en la educación Superior del Ecuador y su incidencia en la planificación de contratación docente. *Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de Universidad ECOTEC: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2015/02/reformas-educacion.html>

- Márquez Ibarra, L., & Madueño Serrano, M. L. (2016). Propiedades psicométricas de un instrumento para apoyar el proceso de evaluación del docente universitario. *Revista Electrónica de Investigación Educativa Redie*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000200004
- Mizala, A., & Romaguera, P. (2000). *Sistemas de incentivos en educación y la experiencia del SNED en Chile*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://www.cea-uchile.cl/wp-content/uploads/doctrab/ASOCFILE120030328123122.pdf>
- Monesterolo Lencioni, G. (2007). *Instituciones de derecho laboral individual herramienta didáctica*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado el 12 de 09 de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-7890202100080009100012&lng=en
- Morales, E., & Palacios, R. (2017). *Condiciones laborales y de salud de las y los docentes del Ecuador, 2011-2012*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Morán Oviedo, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. *Perfiles educativos*, 105-106. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003
- Moreno Echeverría, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código de Trabajo ecuatoriano. *Revista Foro*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://pdfslide.tips/documents/ximena-moreno-echeverra.html?page=4>
- Moreno Olivos, T. (2018). La Evaluación Docente en la Universidad: Visiones de los Alumnos. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en Educación*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://revistas.uam.es/reice/article/view/9715>

- Muñoz, D. M., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1841>
- Ochoa Andrade, G. F. (1999). *Visto bueno y el desahucio como causas de terminación del contrato individual de trabajo*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de Universidad de Azuay: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/65653>
- Ordorika, I. (2004). *La La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Recuperado el 12 de 05 de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/272740355_La_academia_en_jaque_Perspectivas_politicas_sobre_la_evaluacion_de_la_educacion_superior_en_Mexico/link/54ec9200cf2465f532faa07/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6In
- Pacheco, L., & Pacheco, R. (18 de 03 de 2015). Evolución de la educación superior en el Ecuador. La Revolución Educativa de la Universidad Ecuatoriana. *Pacarina del Sur*. Recuperado el 11 de 03 de 2023, de <http://pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1128-evolucion-de-la-educacion-superior-en-el-ecuador-la-revolucion-educativa-de-la-universidad-ecuatoriana>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez Lindo, A. (2011). Fundamentos de la gestión del conocimiento en la universidad. *Gestión Universitaria*. Recuperado el 02 de 03 de 2023, de http://www.gestuniv.com.ar/gu_08/v3n2a1.htm
- Pose, G. (2005). *Administración del personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Puedmag Estrada, A. (2017). *La rotación de docentes y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de octavo de básica a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Particular "Federico Engels" de la Ciudad de Quito, año 2017*.

- Recuperado el 12 de 04 de 2023, de Universidad Central del Ecuador:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14042>
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo*. Recuperado el 28 de 04 de 2023, de Universidad Central de Ecuador:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quinde Sánchez, R. L., & Castro Salvador, O. (2020). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el código orgánico general de procesos. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023, de Eumed:
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/02/tramite-visto-bueno.html>
- Rama, C. (s.f.). *La ducación transnacional: el tercer "Shock" en la educación superior en América Latina*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de https://www.cned.cl/sites/default/files/cse_articulo404.pdf
- Rueda Beltrán, M. (2008). Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de Programas de evaluación de la docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art1.pdf
- Sáez, F., García, O., Palao, J., & Rojo, P. (2017). *Innovación tecnológica en las empresas: Temas básicos (Capítulo 14)*. Madrid. Recuperado el 15 de 01 de 2023, de <https://dit.upm.es/~fsaez/intl/indicecontenidos.html>
- Sánchez Rosero, D. M. (2019). *Calidad de vida laboral: satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador*. Recuperado el 15 de 08 de 2023, de Universidad Internacional SEK:
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3491/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20UCE.pdf>
- Sandín, E., & Paz, M. (2008). *Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Socorro Márquez, F. O. (14 de junio de 2004). *Estabilidad laboral. Otro paradigma que cambia*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de

<https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/>
(Consulta: 3 de junio de 2023).

- Solano Benavides, E. (2016). Salarios eficientes en la educación básica y media en Colombia. *Economía*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195624853003.pdf>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo. *Psicothema*, 394-400. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718925009.pdf>
- Tejedor Tejedor, F. (2018). La evaluación del profesorado como estrategia de mejora de la calidad de la enseñanza universitaria. *Revista de educación y derecho*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/21847/23488>
- Toscanini, P., Chiriboga, H., & Jiménez, E. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620201
- Trujillo, J. C. (1973). *"Resolución de visto bueno" Derecho del Trabajo. Tomo I*. Quito.: Editorial Don Bosco.
- Universidad Internacional de la Rioja. (24 de 09 de 2020). *La evaluación de la práctica docente: importancia y cómo implementarla*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.unir.net/educacion/revista/evaluacion-practica-docente/>
- Van Dalen, D., & Meyer, W. (1983). *Manual de técnica de la investigación educacional*. Buenos Aires: Pearson.
- Vera, L. (2008). *Docencia en educación superior*. Recuperado el 17 de 08 de 2023, de Universidad Rafael Belloso Chacín: <https://es.slideshare.net/arlinesrodriguez/docencia-en-educacin-superior>
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Revista Formación Universitaria*, 75-96. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062017000400008&lng=es&nrm=iso

Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*. Recuperado el 1 de 06 de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105