



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular

TÍTULO:

“La inestabilidad laboral de los docentes de educación mediay su relación contractual,
Cantón Alausí, año 2022”

AUTOR:

Ana Lucia Berrones Coque

CARRERA DE DERECHO

TUTORA:

DRA. ROCIO DE LAS MERCEDES BALLESTEROS

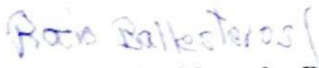
GUARANDA- ECUADOR


AÑO-2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA


Yo, Dra. Rocio de las Mercedes Ballesteros, en mi calidad de tutora del Proyecto de Investigación, como modalidad de Titulación contemplado legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita Ana Lucia Berrones Coque, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada, con el tema: “LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA Y SU RELACIÓN CONTRACTUAL, CANTÓN ALAUSÍ, AÑO 2022” Habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo con el investigador constatando que el trabajo realizado es de su propia autoría, por lo que se aprueba el mismo.



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 calificación por parte del Tribunal respectivo.


Dra. Rocio de las Mercedes Ballesteros
Tutor


Ana Lucia Berrones Coque
Egresada

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero ésta Primera copia
certificada, firmada y sellada en 2FS.
Guaranda, 30 de Noviembre del 2024.


Dr. Hernán Cruz de Arcaas
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA


DECLARACIÓN JURAMENTADA

20240201002P00397

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: ANA LUCIA BERRONES COQUE
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles veinte de marzo de dos mil veinticuatro, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Ana Lucía Berrones Coque, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el Barrio Caliente, cantón Alausí, provincia de Chimborazo, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve nueve ocho cinco siete ocho cinco cinco seis, correo electrónico: analuciaberones1@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgada por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Investigación, con el tema: **“LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA Y SU RELACIÓN CONTRACTUAL, CANTÓN ALAUSÍ, AÑO 2022”**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Ana Lucia Berrones Coque
C.C. 0606254852


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA





Factura: 001-002-000041694



20240201002P00397

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20240201002P00397						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	20 DE MARZO DEL 2024. (16:52)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	BERRONES COQUE ANA LUCIA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0606254852	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviniente	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
ECLIVAR		GUARANDA		ÁNGEL POLIVIO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						


 NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
 NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



INFORME DE TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

TIC Anita Berrones corregido.pdf

RECuento DE PALABRAS

25751 Words

RECuento DE CARACTERES

152783 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1022.6KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 19, 2024 5:34 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 19, 2024 5:35 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Fuentes excluidas manualmente
- Bloques de texto excluidos manualmente

Rocio Ballesteros

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Ana Lucia Berrones Coque, portador de la Cédula de Identidad No 0250013745, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: “La inestabilidad laboral de los docentes de educación media y su relación contractual, Cantón Alausí, año 2022” Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) 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.



Ana Lucia Berrones Coque

Autora

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis pilares fundamentales, a mis amados padres, Napoleón Sánchez Niama y Ligia Coque Parco, cuyo amor incondicional ha sido la luz que ha iluminado cada paso de mi camino. A través de su sacrificio y ejemplo, han tejido los hilos de mi fortaleza y han cultivado en mí el valor de la perseverancia. Así también, a mis queridos hermanos, les dedico este logro compartido, pues su apoyo ha sido mi inspiración constante.

En cada línea de esta tesis late el agradecimiento a quienes, con paciencia infinita, me brindaron aliento en los momentos desafiantes y celebraron conmigo en las victorias. A mis padres, por su devoción y enseñanzas; a mis hermanos, por su compañía inquebrantable. Este trabajo es el reflejo de su amor, sabiduría y apoyo constante, y es a ellos a quienes dedico con profunda gratitud cada palabra escrita y cada logro alcanzado.

ANA LUCIA BERRONES COQUE

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios superiores y por ser el espacio donde culmina este proceso de formación académica. Agradezco a la institución por su compromiso con la excelencia educativa y por proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de este proyecto de investigación.

Además, quiero expresar mi profundo reconocimiento a la Dra. Rocío de las Mercedes Ballesteros, mi tutora de tesis. Su orientación experta, dedicación y valiosas contribuciones han sido fundamentales en la realización de este trabajo. Aprecio su paciencia, sabiduría y el tiempo dedicado a guiarme a lo largo de este proceso.

La Universidad, cada uno de los docentes y mi tutora, han sido pilares esenciales en mi trayectoria académica, y a ellos les agradezco sinceramente por su apoyo continuo y por ser parte fundamental de mi crecimiento profesional y para mi carrera.

ANA LUCIA BERRONES COQUE

Índice

Certificación de Autoría.....	i
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Capítulo I.....	1
1. Título.....	1
1.1. Resumen.....	1
Abstract.....	3
1.2. Introducción.....	5
1.3. Descripción del problema.....	7
1.4. Formulación del problema.....	9
1.5. Hipótesis.....	10
1.6. Variables.....	10
1.6.1. Variable Independiente:.....	10
1.6.2. Variable Dependiente:.....	10
1.7. Objetivos.....	11
1.7.1. Objetivo general.....	11
1.7.2. Objetivos específicos.....	11
1.8. Justificación.....	12
Capítulo II.....	14
2. Marco teórico.....	14
2.1. Realidad laboral de los docentes en Alausí.....	14
2.1.1. Levantamiento de información acerca de los contratos laborales que tienen los docentes en Alausí.....	15
2.1.2. Condiciones de trabajo con respecto a la carga laboral de los docentes en Alausí.....	16
2.1.3. Formación y capacitación continua docente como recurso frente a la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí.....	17
2.1.4. Percepción de los docentes sin nombramiento definitivo sobre su situación laboral en Alausí.....	18
2.2. Contratos ocasionales y provisionales en el magisterio fiscal.....	19
2.2.1. Referencias doctrinales de los contratos ocasionales y provisionales en la educación media.....	19
2.2.2. Legislación Nacional e Internacional sobre la educación intercultural en el Ecuador.....	21

2.2.3.	Concurso de méritos y oposición como alternativa para la estabilidad laboral	22
2.2.4.	Fundamentos y objetivos del concurso de mérito y oposición en la contratación docente	23
2.2.5.	Falencias dentro del concurso de mérito y oposición o también llamado “quiero ser maestro”	24
2.2.6.	Opiniones y perspectivas de los docentes sobre el concurso de mérito y oposición	25
2.2.7.	Concurso de mérito y oposición y su incidencia real en la estabilidad laboral de los docentes	26
2.2.8.	Derechos vulnerados en contratos ocasionales y provisionales para los docentes	27
2.2.9.	Análisis del caso de estudio en particular de docentes con contratos ocasionales y provisionales en Alausí	29
2.3.	La inestabilidad laboral de los docentes	30
2.3.1.	Contextualización de inestabilidad laboral dentro del magisterio fiscal en Alausí	30
2.3.2.	Factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí	32
2.3.3.	Impacto de la inestabilidad laboral en la calidad educativa	33
2.3.4.	Comparativa de la inestabilidad laboral de los docentes en diferentes contextos geográficos	34
2.4.	Necesidad de una reforma jurídica para el manejo de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en la educación media	36
2.4.1.	Análisis de las limitaciones y deficiencias de la normativa actual	37
2.4.2.	Fundamento a la propuesta de reforma concerniente a los contratos ocasionales y provisionales en la educación media	38
2.4.3.	Propuestas de reforma para garantizar la estabilidad laboral de los docentes	40
2.4.4.	Implicaciones y desafíos de la implementación de una reforma jurídica en el ámbito educativo	41
2.5.	Marco Histórico	42
2.5.1.	Breve historia de la educación en Ecuador	42
2.5.2.	Cambios sociales y económicos y su relación con la dinámica de contratación docente	43
2.5.3.	Reformas educativas anteriores	44
2.5.4.	Cambios legales y políticos: leyes educativas	45
2.5.5.	Reformas laborales	45
2.5.6.	Acuerdos internacionales	46

2.6.	Marco Legal	47
2.6.1.	Constitución De La Republica Del Ecuador (CRE)	47
2.6.2.	Ley Orgánica Del Servicio Publico LOSEP:	48
2.6.3.	Reglamento General A La LOSEP	48
2.6.4.	Código De Trabajo (CT).....	49
2.6.5.	Ley Orgánica De Educación Intercultural LOEI	50
	Capitulo III: Metodología	52
3.	Método.....	52
3.1.	Tipo de investigación	53
3.2.	Técnicas e instrumentos de investigación	53
3.3.	Criterio de inclusión y criterio de exclusión	55
3.4.	Población y muestra	56
3.5.	Localización geográfica del estudio.....	56
4.	Capitulo IV: Resultados y discusión	58
4.1.	Resultados	58
4.1.1.	Encuesta aplicada a docentes con nombramiento provisional y contrato ocasional	58
4.2.	Análisis de los resultados de las encuestas.....	65
4.3.	Discusión.....	67
5.	Capitulo V: conclusiones y Recomendaciones.....	70
5.1.	Conclusiones	70
5.2.	Recomendaciones.....	71
6.	Bibliografía.....	72
7.	Anexos.....	77

Índice de tablas

Tabla 1: Descripción de la población y muestra	56
Tabla 2: Tipo de contrato docente	58
Tabla 3: ¿Ha tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en tu carrera como docente?.....	59
Tabla 4: ¿Se siente seguro en su puesto de trabajo actual?.....	59
Tabla 5: La falta de titularidad afecta negativamente mi compromiso con la enseñanza.	60
Tabla 6: Me preocupa la falta de estabilidad laboral en mi carrera como docente	61
Tabla 7: Creo que la titularización debería ser más accesible para los docentes	62
Tabla 8: Considero que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones	63
Tabla 9: ¿Ha experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en tu lugar de trabajo debido a la falta de titularidad?	64

Índice de figuras

Figura 1: Tipo de contrato docente	58
Figura 2: ¿Ha tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en tu carrera como docente?	59
Figura 3: ¿Se siente seguro en tu puesto de trabajo actual?	60
Figura 4: La falta de titularidad afecta negativamente mi compromiso con la enseñanza	61
Figura 5: Me preocupa la falta de estabilidad laboral en mi carrera como docente	62
Figura 6: Creo que la titularización debería ser más accesible para los docentes	63
Gráfico 7: Considero que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones	64
Figura 8: ¿Ha experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en tu lugar de trabajo debido a la falta de titularidad?	65

Capítulo I

1. Título

LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA Y SU RELACIÓN LABORAL, CANTÓN ALAUSÍ, AÑO 2022

1.1. Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la problemática de la inestabilidad laboral de los docentes de educación media debido a la falta de titularización en sus puestos de trabajo en el cantón Alausí, año 2022. La inestabilidad laboral es una preocupación creciente en el ámbito educativo, ya que afecta tanto a los docentes como a las instituciones y, en última instancia, a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En los antecedentes de la temática, se evidencia que los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales se encuentran en una situación vulnerable y con escasas garantías laborales. La falta de titularización limita su estabilidad y desarrollo profesional, lo que puede afectar negativamente su compromiso y rendimiento laboral, y repercutir en el logro de los objetivos educativos.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender a fondo las consecuencias de la inestabilidad laboral en los docentes y su impacto en el sistema educativo. Esta investigación contribuirá a generar conciencia sobre la importancia de establecer políticas y medidas que promuevan la estabilidad laboral y la titularización de los docentes de educación media en el cantón Alausí. Para alcanzar los objetivos planteados, se utilizará un enfoque de investigación mixta, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. La metodología incluirá el análisis de entrevistas a personal administrativo del Distrito de Educación y rectores de instituciones educativas, así como encuestas dirigidas a docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Estos instrumentos permitirán obtener datos cuantitativos sobre las condiciones laborales y percepciones de los docentes, así como información cualitativa que profundice en sus experiencias y perspectivas.

Se espera que los resultados de esta investigación proporcionen una visión integral de la problemática de la inestabilidad laboral en los docentes de educación media en el cantón Alausí. Se anticipa que los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales expresarán altos niveles de inseguridad laboral, lo que afectará su

compromiso y bienestar laboral. Además, se espera que los datos obtenidos ayuden a identificar las principales barreras y desafíos para la titularización de los docentes y permitan proponer recomendaciones y soluciones para mejorar las condiciones laborales y fortalecer la estabilidad en el ámbito educativo.

Esta investigación representa un aporte significativo para comprender y abordar la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el cantón Alausí. Los resultados esperados serán fundamentales para informar y guiar la toma de decisiones a nivel educativo y contribuir a la construcción de un sistema educativo más equitativo y de calidad.

Palabras clave: Inestabilidad laboral, docentes de educación media, contratos ocasionales, nombramientos provisionales, calidad educativa

Abstract

The objective of this research is to analyze the problem of job instability of secondary education teachers due to the lack of titling in their jobs in Alausí, year 2022. Job instability is a growing concern in the educational field, since it affects both teachers and institutions and, ultimately, the quality of the teaching-learning process.

In the background of the subject, it is evident that teachers with occasional contracts and provisional appointments are in a vulnerable situation and with few job guarantees. The lack of tenure limits their stability and professional development, which can negatively affect their commitment and work performance, and have an impact on the achievement of educational objectives.

The justification for this research lies in the need to fully understand the consequences of job instability on teachers and its impact on the educational system. This research will contribute to raising awareness about the importance of establishing policies and measures that promote job stability and the tenure of secondary education teachers in Alausí. To achieve the proposed objectives, a mixed research approach will be used, combining quantitative and qualitative elements. The methodology will include the analysis of interviews with administrative staff of the Education District and rectors of educational institutions, as well as surveys directed at teachers with occasional contracts and provisional appointments. These instruments will make it possible to obtain quantitative data on the working conditions and perceptions of teachers, as well as qualitative information that deepens their experiences and perspectives.

It is expected that the results of this research provide a comprehensive vision of the problem of job instability in secondary education teachers in Alausí. Teachers with casual contracts and provisional appointments are expected to express high levels of job insecurity, which will affect their engagement and job well-being. In addition, it is expected that the data obtained will help to identify the main barriers and challenges for the tenure of teachers and will make it possible to propose recommendations and solutions to improve working conditions and strengthen stability in the educational field.

This research represents a significant contribution to understanding and addressing the job instability of secondary education teachers in Alausí. The expected

results will be essential to inform and guide decision-making at the educational level and contribute to the construction of a more equitable and quality education system.

Keywords: Job instability, secondary school teachers, casual contracts, provisional appointments, educational quality

1.2. Introducción

En el cantón Alausí, en el año 2022, la inestabilidad laboral amenaza el vital papel de los docentes en la educación, siendo esta una problemática mundial que impacta negativamente en la vida de los educadores y compromete la calidad de la enseñanza. En este contexto específico, se observa que muchos docentes de educación media enfrentan una falta de estabilidad laboral debido a la predominancia de contratos ocasionales y nombramientos provisionales, generando incertidumbre y desconfianza en el gremio.

El propósito fundamental de esta investigación es abordar en profundidad la inestabilidad laboral que afecta a los docentes de educación media en Alausí, centrándose en la falta de titularización como causa principal. Se busca identificar las razones detrás de esta carencia, comprender sus efectos en la vida laboral y personal de los profesionales, evaluar las limitaciones y repercusiones de esta inestabilidad, y finalmente, proponer estrategias concretas para mejorar la situación.

Para alcanzar estos objetivos, se empleará un enfoque de investigación mixta, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. Se llevarán a cabo entrevistas con personal administrativo del Distrito de Educación y directores de instituciones educativas, y se aplicarán encuestas a docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Estos instrumentos permitirán obtener datos cuantitativos y cualitativos que arrojen luz sobre las condiciones laborales y percepciones de los docentes.

El propósito fundamental es generar conciencia sobre la importancia de establecer políticas y medidas que promuevan la estabilidad laboral y la titularización de los docentes de educación media en Alausí. Se espera que los resultados obtenidos ayuden a identificar las principales barreras y desafíos que enfrentan los docentes, contribuyendo a la construcción de un sistema educativo más equitativo y de calidad.

La falta de titularización y la prevalencia de contratos ocasionales y nombramientos provisionales plantean preocupaciones significativas para el sistema educativo y los profesionales que lo sustentan. Esta investigación busca mejorar la calidad de la educación en Alausí, asegurando que los docentes puedan desempeñar su papel vital con la confianza y seguridad que merecen.

En este sentido, la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en Alausí es un desafío que requiere atención urgente. A través de esta investigación, se

busca arrojar luz sobre esta problemática y contribuir a la creación de un entorno laboral más estable y justo para los docentes, garantizando que puedan cumplir su rol educativo con la confianza y seguridad necesarias.

1.3. Descripción del problema

La falta de titularidad en los puestos de trabajo de los docentes de educación media plantea un serio problema de inestabilidad laboral en el cantón Alausí, año 2022. Esta situación es un reflejo de una realidad más amplia en el sistema educativo de Ecuador, donde el exceso de contratos ocasionales y nombramientos provisionales impide el acceso a nombramientos definitivos y la apertura de plazas para concursos de méritos. Esta problemática se ha convertido en una preocupación creciente tanto para los docentes como para las instituciones educativas y los estudiantes.

En primer lugar, la falta de titularidad y la presencia predominante de contratos temporales generan un ambiente de incertidumbre y precariedad laboral para los docentes de educación media. Los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales viven en una constante inseguridad sobre la continuidad de su empleo, lo que afecta su bienestar emocional y económico. Esta situación precaria puede llevar a una alta rotación de docentes, lo que implica una pérdida de la continuidad pedagógica en las aulas de clase y puede afectar la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

Además, la falta de titularidad en los puestos de trabajo limita las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los docentes de educación media. La titularidad otorga derechos laborales y beneficios que no están disponibles para aquellos que se encuentran en contratos temporales. La falta de estabilidad laboral puede desmotivar a los docentes y afectar su compromiso con la enseñanza, lo que a su vez repercute en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

Otro aspecto importante es cómo esta problemática afecta a las instituciones educativas. La falta de estabilidad laboral de los docentes puede generar dificultades para la planificación y gestión de recursos humanos en las instituciones. La alta rotación de docentes implica un constante proceso de adaptación y capacitación de nuevos profesionales, lo que puede afectar la cohesión del equipo educativo y la implementación de proyectos pedagógicos.

Finalmente, los estudiantes también se ven afectados por esta situación de inestabilidad laboral de los docentes. Los cambios constantes en el personal docente pueden generar inestabilidad emocional y dificultades para adaptarse a diferentes estilos de enseñanza. Además, la falta de continuidad en la educación puede afectar el proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades en los estudiantes.

La investigación del tema propuesto sobre la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el cantón Alausí reviste una gran importancia en diversos aspectos. En primer lugar, esta investigación permitirá comprender a fondo las causas y consecuencias de la falta de titularidad en los puestos de trabajo de los docentes, lo que constituye una problemática de relevancia tanto a nivel educativo como social. La importancia de esta investigación radica en que brindará información valiosa sobre las condiciones laborales de los docentes de educación media y cómo estas afectan su bienestar emocional y profesional. Además, permitirá identificar los efectos de la inestabilidad laboral en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, esta investigación contribuirá a generar conciencia sobre la necesidad de establecer políticas y medidas que promuevan una mayor estabilidad laboral y la titularización de los docentes. Los resultados obtenidos serán fundamentales para informar y guiar la toma de decisiones a nivel educativo y para impulsar cambios en el sistema que garanticen condiciones laborales justas y adecuadas para los docentes de educación media.

Además, esta investigación también es relevante en el ámbito social, ya que la inestabilidad laboral de los docentes puede tener un impacto en la comunidad educativa y en la sociedad en general. Un cuerpo docente estable y comprometido es fundamental para el desarrollo de una educación de calidad y el progreso social.

1.4. Formulación del problema

En este sentido, la pregunta central que emerge desde la problemática planteada es la siguiente:

¿Cómo se garantiza la estabilidad laboral y la titularidad de los docentes de educación media en el cantón Alausí, si el Ministerio de Educación (MINEDUC) no cumple con la normativa educativa pertinente?

En base a la pregunta general, podemos plantear cuatro preguntas específicas de investigación que nos permitirán abordar de manera más detallada el tema de la estabilidad laboral y titularidad de los docentes de educación media en el cantón Alausí:

- ¿Cuál es la incidencia de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el empleo de los docentes de educación media en el cantón Alausí?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la falta de titularidad de los docentes de educación media en el cantón Alausí?
- ¿Cómo perciben los docentes de educación media su situación laboral y la falta de titularidad en el cantón Alausí?
- ¿Qué medidas y políticas podrían implementarse para garantizar una mayor estabilidad laboral y titularidad de los docentes de educación media en el cantón Alausí?

1.5. Hipótesis

La inestabilidad laboral de los docentes con relación contractual mediante contratos ocasionales o nombramientos provisionales, ¿vulnera el derecho constitucional al trabajo?

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente:

La inestabilidad laboral de los docentes con relación contractual mediante contratos ocasionales o nombramientos provisionales

Esta variable representa la condición laboral que experimentan estos docentes en términos de seguridad en el empleo y continuidad laboral. La inestabilidad laboral se manifiesta cuando los docentes no tienen garantías de empleo a largo plazo, lo que puede derivar en una sensación de inseguridad, afectar su compromiso laboral y repercutir en la calidad de la educación que proporcionan. Esta variable será evaluada para comprender su relación con otras variables en el estudio y sus efectos en el sistema educativo.

1.6.2. Variable Dependiente:

Vulnera el derecho constitucional al trabajo

Esta variable se refiere a la repercusión de la inestabilidad laboral de los docentes contratados mediante contratos ocasionales o nombramientos provisionales en su derecho fundamental al trabajo, tal como lo establece la Constitución. Esta variable evalúa cómo la falta de estabilidad laboral puede amenazar este derecho constitucional al exponer a los docentes a condiciones laborales precarias, incertidumbre en el empleo y la posibilidad de despidos injustificados. Se busca entender cómo esta inestabilidad laboral afecta directamente el ejercicio pleno de su derecho al trabajo y su bienestar económico, así como su compromiso y desempeño en la educación.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar los factores que inciden en la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en las instituciones educativas del cantón Alausí por la falta de titularización en sus puestos de trabajo

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas y consecuencias de la falta de titularidad de los docentes con contrato ocasional y nombramientos provisionales dentro del magisterio fiscal, en el cantón Alausí
- Mencionar las limitaciones y el impacto que produce la inestabilidad laboral de los docentes contratados y de nombramiento provisional
- Proponer estrategias que promuevan una mayor estabilidad y garantía de empleo para los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales de educación media

1.8. Justificación

La presente investigación se justifica por la relevancia y pertinencia del tema propuesto sobre la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el cantón Alausí, año 2022. Desde una perspectiva teórica, este estudio aborda una problemática que tiene implicaciones directas en el ámbito educativo y laboral, y se fundamenta en diversas teorías que respaldan la importancia de investigar esta situación.

La teoría de la motivación y el compromiso laboral destaca la relevancia de la estabilidad y seguridad en el empleo para fomentar la satisfacción y el rendimiento laboral de los docentes. La falta de titularidad y la inestabilidad laboral pueden afectar negativamente la motivación y el compromiso de los docentes, lo que a su vez repercute en la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes.

Asimismo, desde una perspectiva axiológica, este estudio se enmarca en la búsqueda de la equidad y la justicia social en el ámbito educativo. La inestabilidad laboral y la falta de titularidad afectan principalmente a los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales, quienes enfrentan condiciones laborales precarias y escasas oportunidades de crecimiento profesional. Al investigar esta problemática, se busca poner en relieve las desigualdades en el sistema educativo y promover la búsqueda de soluciones que aseguren un trato justo y equitativo para todos los docentes.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es relevante para el cantón Alausí y su comunidad educativa, ya que busca aportar soluciones concretas y viables que contribuyan a mejorar la estabilidad laboral y el bienestar de los docentes. Una propuesta factible para abordar esta problemática es la implementación de un sistema de evaluación y selección más riguroso para los docentes, que considere tanto sus competencias académicas como su compromiso y experiencia laboral.

Además, se puede proponer la creación de programas de formación y capacitación continua para los docentes con el objetivo de fortalecer sus habilidades y competencias profesionales. Estos programas podrían estar orientados a fomentar la adquisición de habilidades pedagógicas innovadoras y el desarrollo de competencias socioemocionales, que contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las aulas de educación media.

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación se justifica por el enfoque de investigación mixta que se empleará, el cual combina elementos cuantitativos y cualitativos. Esto permitirá obtener una visión más completa y profunda de la problemática, al analizar tanto datos cuantitativos sobre la incidencia de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, como datos cualitativos sobre las percepciones y experiencias de los docentes frente a la inestabilidad laboral. Esta metodología rigurosa y diversificada garantiza la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

En conclusión, esta investigación se justifica por su relevancia teórica, axiológica, práctica y metodológica. Abordar la problemática de la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el cantón Alausí es esencial para promover un entorno educativo estable y de calidad para los estudiantes. La propuesta de investigación busca ofrecer soluciones concretas y factibles que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los docentes y asegurar una educación de excelencia en la región. Al evaluar e implementar estas soluciones, se espera obtener un impacto positivo en el bienestar de los docentes y en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas de educación media.

Capítulo II

2. Marco teórico

2.1. Realidad laboral de los docentes en Alausí

El presente capítulo se adentra en el análisis profundo de las condiciones laborales que enfrentan los docentes en el contexto específico de Alausí, Ecuador. Este capítulo busca comprender la situación laboral de los educadores en esta localidad, explorando los desafíos y particularidades que enfrentan en cuanto a contratación, estabilidad y calidad educativa.

Alausí, siendo una parroquia matriz del cantón homónimo, refleja una realidad laboral que puede diferir de otras áreas urbanas o rurales. A través de un enfoque jurídico y contextual, se indagará en cómo las políticas educativas nacionales se materializan en esta localidad y cómo influyen en la estabilidad laboral de los docentes. El análisis se basa en la premisa de que las condiciones laborales de los educadores impactan directamente en la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes. Los docentes desempeñan un papel esencial en la formación de futuros ciudadanos y, por ende, la manera en que son contratados y tratados laboralmente influye en su compromiso y desempeño en las aulas.

Este capítulo se sustentará en referencias doctrinales, legislación vigente y datos empíricos. Se explorarán estudios y análisis que proporcionen una visión clara de cómo las políticas educativas y laborales afectan a los docentes de Alausí. El objetivo es identificar las brechas entre las normativas y la realidad vivida por los educadores, con el fin de proponer soluciones concretas que mejoren la estabilidad y condiciones laborales de los docentes en esta localidad.

En resumen, el capítulo Realidad Laboral de los Docentes en Alausí se adentra en la experiencia laboral de los educadores en una localidad específica, considerando el contexto legal y las implicaciones en la calidad educativa. Mediante un análisis profundo y una perspectiva jurídica, se busca contribuir a la discusión sobre la mejora de las condiciones laborales y la estabilidad de los docentes en esta comunidad educativa.

2.1.1. Levantamiento de información acerca de los contratos laborales que tienen los docentes en Alausí

El levantamiento de información acerca de los contratos laborales que tienen los docentes en Alausí se fundamenta en la necesidad de obtener una visión detallada y precisa de la realidad laboral que enfrentan los educadores en esta localidad. Dado que Alausí es una parroquia matriz del cantón homónimo y posee características únicas, el análisis se centra en la recopilación de testimonios y observaciones directas para comprender la situación contractual de los docentes.

El panorama de los contratos laborales que afectan a los docentes en Alausí se presenta como un elemento crucial en la comprensión de la inestabilidad laboral en el ámbito educativo de esta localidad. Siendo un contexto pequeño y específico, esta sección del marco teórico se construye a través de una amalgama de testimonios, observaciones y referencias académicas.

La observación directa en las instituciones educativas ha permitido obtener una visión palpable de cómo se desarrollan las interacciones laborales. Hay que mencionar que, en el cantón Alausí existen 4 unidades educativas, de las cuales 1 pertenece al tipo de educación a distancia, 1 es de sostenimiento fiscomisional y 2 son del sector fiscal siendo estas la U.E. “Federico González Suarez” y la U.E. “Ciudad de Alausí. Según esta información, en la primera institución existe una planta de 120 docentes, de los cuales 65 poseen contrato ocasional o nombramiento provisional; mientras que, en la segunda institución, de los 105 docentes que conforman su planta, 54 se encuentran laborando con contrato ocasional o nombramiento provisional. El resto de docentes de cada unidad educativa posee un nombramiento definitivo obtenido tras haber ganado un concurso de méritos y oposición.

La manera en que los docentes gestionan su trabajo, así como la forma en que interactúan con los estudiantes y participan en actividades extracurriculares refleja las implicaciones de sus contratos en la vida diaria. Del mismo modo, los testimonios de docentes, pueden brindar una perspectiva directa sobre los desafíos y preocupaciones que enfrentan. Los relatos de incertidumbre alrededor de la renovación de contratos, la ausencia de beneficios laborales y la adaptación constante a nuevas condiciones laborales han arrojado luz sobre la experiencia personal de los educadores.

En cuanto a las autoridades educativas locales, las encuestas aplicadas han permitido capturar la perspectiva administrativa. Esto incluye la manera en que se gestionan los contratos, los criterios de selección y los obstáculos burocráticos que podrían influir en la estabilidad laboral de los docentes. La combinación de testimonios, observación y referencias académicas brinda una imagen completa del panorama laboral de los docentes en Alausí. Estos elementos se fusionan para proporcionar una comprensión holística que sentará las bases para las propuestas y recomendaciones planteadas en el transcurso de esta investigación. Este análisis local reflejará la interacción entre políticas, prácticas y realidades en la inestabilidad laboral de los docentes en la educación media en la localidad.

2.1.2. Condiciones de trabajo con respecto a la carga laboral de los docentes en Alausí

Las condiciones de trabajo y su impacto en la carga laboral de los docentes en Alausí constituyen un aspecto de suma relevancia para comprender la inestabilidad laboral en el ámbito educativo local. En este capítulo, se abordará esta temática a partir de la combinación de referencias académicas, testimonios directos de los docentes y observaciones de la realidad institucional.

El testimonio directo de los docentes en Alausí es esencial para capturar la realidad de las condiciones laborales. A través de diferentes medios como el diálogo directo, los educadores han compartido sus perspectivas sobre la cantidad de horas de trabajo, la asignación de tareas adicionales y la falta de recursos pedagógicos dentro de las dos unidades educativas de sostenimiento fiscal en Alausí, mismas que son bastante similares debido a que están sujetos a disposiciones directas del ministerio de educación a través del distrito de educación. Estas voces enriquecen el análisis, permitiendo entender cómo las condiciones laborales inciden en su bienestar y desempeño. La observación en las instituciones educativas objeto del estudio proporciona información valiosa sobre el entorno de trabajo. Se ha observado cómo los docentes enfrentan desafíos como la planificación de lecciones, la corrección de tareas y la asistencia a reuniones, todo ello en un marco de tiempo limitado. Esto refuerza la importancia de considerar la carga laboral como un factor crítico en la inestabilidad laboral.

Esta realidad revela una imagen de la carga laboral de los docentes en Alausí. Las extensas jornadas de trabajo, la realización de múltiples roles educativos y la presión para

cumplir con las expectativas académicas impactan en su bienestar emocional y físico. Estas condiciones pueden generar un círculo vicioso que contribuye a la inestabilidad laboral.

2.1.3. Formación y capacitación continua docente como recurso frente a la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí

La formación y capacitación continua docente emerge como un recurso clave para mitigar los efectos de la inestabilidad laboral que afecta a los educadores en Alausí. Este capítulo se adentra en la importancia de brindar oportunidades de desarrollo profesional a los docentes como una estrategia para mejorar su estabilidad y calidad laboral. Bajo el argumento que la adquisición de nuevas competencias, habilidades y la actualización continua de conocimientos permiten a los educadores adaptarse a la dinámica cambiante del sector educativo actual (Ravela, 2020).

En Alausí, la falta de estabilidad laboral puede generar incertidumbre en los docentes. Sin embargo, la formación y capacitación continua podría ser un recurso para brindarles herramientas que les permitan enfrentar los desafíos laborales y mejorar sus posibilidades de empleabilidad. La observación en instituciones educativas muestra que algunos docentes ya están participando en programas de capacitación y talleres, buscando fortalecer sus habilidades pedagógicas y profesionales.

El análisis particular de cada caso de estudio es esencial para comprender cómo la formación influye en su percepción de la inestabilidad laboral. En virtud a ello, se ha recopilado información valiosa sobre su disposición y acceso a oportunidades de capacitación. Muchos docentes consideran que la formación es una vía para aumentar su empleabilidad y enfrentar posibles cambios en su situación laboral.

En este contexto se establece un vínculo entre la formación continua y la inestabilidad laboral es relevante en el contexto local. La falta de titularización en puestos de trabajo puede motivar a los docentes a buscar la mejora constante de sus habilidades para ser más competitivos en el mercado laboral educativo. La oferta de programas de capacitación específicos para docentes de Alausí podría ser un enfoque efectivo para empoderarlos y brindarles herramientas concretas.

2.1.4. Percepción de los docentes sin nombramiento definitivo sobre su situación laboral en Alausí

En el presente apartado, se ahonda el análisis en la perspectiva de los docentes de Alausí sobre su situación laboral, proporcionando un contexto vivencial y directo. A través de información recopilada de primera mano con varios educadores locales, se ha logrado capturar una imagen panorámica que revela la relación entre la inestabilidad laboral y los contratos ocasionales o nombramientos provisionales desde su punto de vista.

La percepción de los docentes alauseños sobre su empleo es enriquecedora y multifacética. Los testimonios recopilados arrojan luz sobre su experiencia, y muchos expresan preocupación por la falta de seguridad en sus posiciones laborales. La inestabilidad resultante de los contratos ocasionales o nombramientos provisionales provoca incertidumbre, lo que a su vez puede afectar la calidad de su labor pedagógica.

Las voces recopiladas también destacan cómo la falta de estabilidad laboral impacta en sus proyectos de vida. La imposibilidad de planificar a largo plazo debido a la renovación incierta de los contratos dificulta la toma de decisiones personales y profesionales. Esta falta de previsibilidad socava su bienestar y su sensación de pertenencia a la comunidad educativa. Es relevante señalar que la opinión de los docentes también resalta su deseo de desarrollo profesional y crecimiento. Muchos expresan un interés genuino en mejorar sus habilidades y capacitación, pero la inestabilidad laboral puede limitar su capacidad para hacerlo plenamente. Esta percepción subraya la importancia de brindar oportunidades de formación continua que contribuyan a su crecimiento en el ámbito educativo.

Desde una perspectiva jurídica, esta situación plantea interrogantes sobre la adecuación de los contratos ocasionales y provisionales en la educación. La inseguridad laboral puede tener implicaciones en la garantía de derechos laborales fundamentales y en la calidad educativa brindada. Como sociedad, es crucial considerar cómo estas percepciones pueden informar reformas que promuevan condiciones laborales más estables y acordes con los derechos de los docentes. Por lo tanto, se revela que la percepción de los docentes de Alausí sobre su situación laboral es una pieza clave en la comprensión de la inestabilidad que enfrentan. Los testimonios directos enfatizan la necesidad de abordar este tema desde una perspectiva legal y educativa, asegurando

condiciones que promuevan tanto su bienestar personal como la excelencia en la enseñanza.

2.2. Contratos ocasionales y provisionales en el magisterio fiscal

La prevalencia de contratos ocasionales y provisionales ha suscitado un debate constante sobre la estabilidad laboral de los docentes. Este capítulo se adentra en el análisis de estas modalidades de contratación, explorando su impacto en la dinámica educativa y en la seguridad laboral de los profesionales de la enseñanza. A través de un examen riguroso de referencias doctrinales, se busca comprender las bases teóricas que respaldan la implementación de contratos ocasionales y provisionales en el ámbito educativo. Además, se examina la legislación tanto nacional como internacional, que regula estos tipos de contratación y sus implicaciones en los derechos laborales de los docentes.

Este capítulo también profundiza en las consecuencias prácticas de los contratos ocasionales y provisionales en la calidad educativa. Se exploran las implicaciones de la inestabilidad laboral en la enseñanza y el aprendizaje, así como en el funcionamiento general de las instituciones educativas. La perspectiva de los docentes es esencial en este análisis. Se indaga en las opiniones y experiencias de los profesionales que trabajan bajo estas modalidades de contratación, aportando una comprensión más completa de las realidades que enfrentan en su entorno laboral.

Además, este capítulo traza un recorrido histórico por las políticas educativas y las reformas laborales en Ecuador que han influenciado la implementación de contratos ocasionales y provisionales en el magisterio fiscal. Se exploran los contextos legales y políticos que han dado forma a esta dinámica laboral en el sistema educativo. En conjunto, este capítulo sienta las bases para la comprensión integral de la problemática de la inestabilidad laboral en el magisterio fiscal. Al abordar desde diversas perspectivas, teóricas y prácticas, la prevalencia de contratos ocasionales y provisionales, se establece el escenario para un análisis más profundo y crítico en los capítulos siguientes.

2.2.1. Referencias doctrinales de los contratos ocasionales y provisionales en la educación media

La relación contractual de tipo ocasional se caracteriza por ser contratos temporales destinados a solventar necesidades emergentes y transitorias en las

instituciones educativas. La doctrina subraya la importancia de que estos contratos sean limitados en el tiempo y que su utilización no se convierta en una práctica recurrente para cubrir plazas permanentes (López J., 2020). Desde un enfoque legal, se resalta la necesidad de justificar debidamente su utilización y asegurar que no sean empleados para evadir la obligación de contratación de docentes a largo plazo. En cuanto a los contratos provisionales, la doctrina enfatiza su papel como una figura intermedia entre los contratos ocasionales y los nombramientos definitivos. No obstante, se destaca la falta de reconocimiento legal en ciertas legislaciones laborales, lo que puede generar ambigüedad en sus efectos y estabilidad (González, 2022). Desde un punto de vista jurídico, la doctrina plantea la necesidad de otorgar a los docentes provisionales un marco legal claro que defina sus derechos y deberes, así como la posibilidad de acceder a nombramientos definitivos bajo condiciones justas.

Las referencias doctrinales también resaltan la importancia de establecer directrices transparentes para la contratación de docentes dentro del magisterio fiscal. Se subraya la necesidad de considerar factores objetivos como la idoneidad y méritos de los docentes al momento de elegir entre distintas figuras contractuales. Esto contribuiría a evitar la precarización laboral y a asegurar que los contratos ocasionales y provisionales se utilicen adecuadamente, sin menoscabo de los derechos laborales (Rodríguez, 2018).

La regulación de los contratos ocasionales y su implicación en la estabilidad laboral de los docentes, debe estar enmarcado específicamente para atender necesidades temporales y como mecanismo que perpetúe la inestabilidad laboral docente (Lopez,2020). Los nombramientos provisionales han sido utilizados en el ámbito educativo sin criterios claros y justificados para evitar la vulneración de derechos laborales de los docentes (Recalde A., 2018).

La escasa estabilidad laboral afecta la calidad de la educativa debido a que la rotación constante de docentes desemboca un desfase dentro de la temática de estudio a consecuencia de la autonomía y la especialidad de personal de turno. Consecuentemente se convierte en una necesidad el contar con mecanismos de contratación que promuevan la estabilidad y la profesionalización de los docentes dentro del magisterio fiscal (Torres J., 2017).

En función a los preliminares presentados se puede argumentar que las referencias doctrinales en relación a los contratos ocasionales y provisionales en la educación media resaltan la importancia de una regulación clara y justa de estas figuras contractuales. Desde una perspectiva jurídica, se insta a considerar criterios equitativos y transparentes en su aplicación, para que estos no se conviertan en mecanismos que afecten la estabilidad laboral de los docentes y la calidad de la educación. Estas perspectivas doctrinales proveen una base sólida para abordar la inestabilidad laboral en el magisterio fiscal desde un enfoque legal y teórico.

2.2.2. Legislación Nacional e Internacional sobre la educación intercultural en el Ecuador

La legislación nacional e internacional en el contexto de la educación intercultural en Ecuador constituye un marco fundamental para abordar la problemática de la inestabilidad laboral de los docentes en la educación media. A nivel nacional, la Constitución del Ecuador reconoce y garantiza el derecho a una educación intercultural, que respeta la diversidad cultural y lingüística del país. Además, la Ley Orgánica de Educación Intercultural reconoce la importancia de una educación de calidad, equitativa e inclusiva, en línea con los principios de igualdad y no discriminación (Gutiérrez, 2022).

El Ecuador está comprometido con tratados y convenciones que promueven la educación como un derecho humano fundamental. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subraya la importancia de una educación accesible, inclusiva y de calidad para todos. Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que la educación debe ser dirigida a la plena realización de la personalidad humana y al fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales (López R., 2021).

La legislación y tratados internacionales enfatizan la necesidad de erradicar la discriminación en la educación y garantizar oportunidades iguales para todos, independientemente de su origen cultural. Esto tiene una relevancia directa en el caso de los docentes de educación media, ya que una estabilidad laboral adecuada contribuye a un ambiente educativo más inclusivo y de calidad. En el contexto de la educación intercultural, es esencial que la legislación nacional e internacional se refleje en políticas educativas concretas. Esto implica asegurar que los docentes sean contratados y evaluados de manera justa y transparente, sin discriminación por su origen cultural o

étnico. Además, es necesario implementar programas de formación docente que promuevan la sensibilidad intercultural y habilidades para trabajar en ambientes diversificados.

Consecuentemente se puede argumentar que la legislación nacional e internacional en la educación intercultural en Ecuador proporciona un marco legal y normativo que respalda la necesidad de una educación de calidad inclusiva y respetuosa de la diversidad cultural. La estabilidad laboral de los docentes en la educación media es crucial para lograr estos objetivos, ya que los docentes desempeñan un papel fundamental en la promoción de una educación intercultural efectiva. La alineación de las políticas educativas con estos principios es esencial para asegurar una educación de calidad y una sociedad más equitativa y justa.

2.2.3. Concurso de méritos y oposición como alternativa para la estabilidad laboral

El Concurso de Méritos y Oposición representa una alternativa fiable y sólida desde una perspectiva jurídica para abordar la inestabilidad laboral de los docentes en la educación media en Ecuador. Esta modalidad de selección está respaldada por la Constitución y la legislación ecuatoriana. Su aplicación tiene como objetivo fundamental garantizar la selección del personal de manera transparente y justa dentro del magisterio, cuya aplicación permite evaluar el mérito y capacidad (Vargas M., 2019).

Desde una perspectiva legal, el Concurso de Méritos y Oposición se alinea con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución. La aplicación de este mecanismo proporciona una oportunidad equitativa para que todos los docentes que cumplan con los requisitos sean incluidos dentro del proceso de selección, misma que evalúa su formación, experiencia y aptitudes (Gómez, 2022). Esto promueve la transparencia en la selección y garantiza que los docentes sean contratados independiente de la autoridad nominadora.

En este contexto, el Concurso de Mérito y Oposición se erige como un mecanismo legal y justa para otorgar estabilidad laboral a los docentes de educación media. Al vincular la permanencia en el empleo a criterios objetivos y transparentes, como la formación académica, la experiencia y la capacidad pedagógica, se garantiza una educación de calidad y se previene la precarización laboral.

Para fortalecer aún más este mecanismo de selección, es crucial que el proceso de concurso sea riguroso y estandarizado. La definición clara de criterios de evaluación, la imparcialidad en los jurados de selección y la publicación transparente de resultados son aspectos esenciales desde una perspectiva jurídica. Además, se debe asegurar que los docentes que obtienen plaza a través del Concurso de Mérito y Oposición gocen de derechos y beneficios laborales equivalentes a los de los docentes con contratos ocasionales o provisionales.

2.2.4. Fundamentos y objetivos del concurso de mérito y oposición en la contratación docente

El concurso de mérito y oposición se erige como una estrategia para asegurar que los profesionales de la educación sean seleccionados en función de sus capacidades académicas y habilidades pedagógicas. En este sentido la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establece que el concurso de mérito y oposición tiene como objetivo principal seleccionar a los mejores docentes para asegurar una educación de calidad y acorde con las necesidades de los estudiantes. La ley también busca establecer procesos que fomenten la igualdad de oportunidades y la participación activa de los aspirantes.

En el Manual para el Proceso de Concurso de Mérito y Oposición para Docentes, emitido por el Ministerio de Educación de Ecuador, se subraya que el concurso busca valorar la formación académica, la experiencia profesional y las competencias pedagógicas de los postulantes a ser maestros. El enfoque meritocrático selección no solo garantiza la elección de docentes idóneos, sino que también promueve la mejora continua en la calidad educativa, eximiendo la responsabilidad de selección sobre una autoridad nominadora.

En resumen, este subtema examina los fundamentos y objetivos del concurso de mérito y oposición como un mecanismo crucial en la contratación docente en Ecuador. Los autores, obras y manuales mencionados evidencian la importancia de seleccionar docentes cualificados y comprometidos con la calidad educativa, contribuyendo así a la formación de ciudadanos competentes y al fortalecimiento del sistema educativo del país.

2.2.5. Falencias dentro del concurso de mérito y oposición o también llamado “quiero ser maestro”

Dentro del contexto ecuatoriano, el programa Quiero Ser Maestro, que incluye el Concurso de Mérito y Oposición, mismo que ha sido implementado como una alternativa para brindar estabilidad laboral a los docentes de educación básica y bachillerato. No obstante, en ella se han identificado ciertas falencias que afectan su eficacia y su capacidad para garantizar una selección transparente y justa de docentes en la educación media dentro del magisterio fiscal.

Desde una perspectiva jurídica, una de las principales falencias es la falta de claridad en los criterios de evaluación y selección. En este sentido la normativa que regula el concurso debe ser precisa en cuanto a los requisitos y méritos que se evalúan en los participantes, siendo esta socializada de manera efectiva y veraz a los aspirantes. Además, es necesario que exista uniformidad en la aplicación de los criterios de evaluación para evitar interpretaciones subjetivas para recaer en lo objetivo pudiendo salvaguardar la igualdad de condiciones para todos los aspirantes e integridad para el concurso en sí (Arias y Olsen, 2020).

Otra falencia importante es la limitación en la cantidad de plazas disponibles en comparación con el número de participantes. Esta realidad conduce a una competencia intensa desigualitaria pudiendo dejar fuera a docentes altamente capacitados al subir los parámetros de evaluación. Desde una perspectiva legal, esta situación plantea un cuestionamiento sobre la equidad y la posibilidad de brindar oportunidades laborales justas a todos los aspirantes considerando la desigualdad que existen entre la oferta y demanda (Amar, 2018). Además, el proceso de evaluación a menudo carece de mecanismos efectivos para verificar la veracidad de la información presentada por los aspirantes a docentes dentro del magisterio fiscal. Esto puede conducir al cuestionamiento de la integridad del mecanismo de selección.

Es esencial abordar también el tema de la transparencia en el proceso. La falta de acceso a información clara y actualizada sobre los resultados y parámetros de evaluación que determinan puntajes puede generar desconfianza en el sistema y socavar la credibilidad e integridad del concurso. Desde una perspectiva legal, garantizar la transparencia es un principio fundamental para asegurar que los procesos de selección sean equitativos, meritocráticos y justos (García, 2022).

Finalmente, la falta de seguimiento y evaluación de los docentes seleccionados a través del programa Quiero Ser Maestro plantea interrogantes sobre la calidad de la educación que reciben los estudiantes. La estabilidad laboral no debería ser un fin en sí mismo, sino un mecanismo que permita salvaguardar la integridad de la educación de calidad. Desde una perspectiva jurídica, es importante establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de desempeño docente que contribuya a la mejora continua de la enseñanza.

2.2.6. Opiniones y perspectivas de los docentes sobre el concurso de mérito y oposición

Las opiniones y perspectivas de los docentes en relación al concurso de mérito y oposición, conocido como Quiero Ser Maestro, son diversas y reflejan una amalgama de experiencias individuales dentro del contexto educativo ecuatoriano. Estas percepciones, enmarcadas en el ámbito jurídico y laboral, revelan tanto los aspectos positivos como las preocupaciones que rodean a esta modalidad de selección y estabilidad laboral.

Desde un enfoque favorable, algunos docentes consideran que el concurso de mérito y oposición constituye una oportunidad para acceder a plazas estables, lo que brinda seguridad laboral y beneficios asociados a él. Esta perspectiva se alinea con el objetivo legal de garantizar una selección basada en méritos y capacidades, evitando prácticas de contratación por mediante una autoridad nominadora (Pérez, 2022). Sin embargo, algunas opiniones expresan preocupaciones respecto a la implementación del concurso. Se señala la rigidez de los requisitos y la falta de adaptación a las circunstancias particulares de los docentes, lo que podría dejar fuera a profesionales calificados pero que no cumplen con todos los criterios preestablecidos. Además, se ha argumentado que la limitación en la cantidad de plazas disponibles genera una competencia feroz, lo que puede generar estrés y desmotivación entre los aspirantes.

Desde una perspectiva legal, también se ha señalado la necesidad de mejorar la transparencia en el proceso de evaluación y selección. Algunos docentes expresan inquietudes sobre la objetividad de los jurados y la consistencia en la aplicación de los criterios. La falta de claridad en la comunicación de los resultados y los puntajes también ha sido un tema recurrente, lo que puede generar desconfianza en el sistema y cuestionamientos sobre la equidad del proceso. Las opiniones sobre la utilidad y efectividad del concurso también se entrelazan con el desempeño laboral posterior de los

docentes seleccionados (Torres J. M., 2023). Algunos resaltan la importancia de implementar programas de formación y acompañamiento para los docentes que obtienen plazas a través del concurso, a fin de asegurar su adaptación y eficacia en el aula.

2.2.7. Concurso de mérito y oposición y su incidencia real en la estabilidad laboral de los docentes

El Concurso de Mérito y Oposición, como método de selección y estabilidad laboral en el ámbito docente, tiene una incidencia real que ha generado debates y reflexiones en el contexto ecuatoriano. Desde una perspectiva jurídica y laboral, es importante analizar su impacto en términos de estabilidad y calidad de empleo para los docentes.

A pesar de su objetivo de brindar estabilidad, existen preocupaciones sobre la cantidad limitada de plazas disponibles en comparación con el número de aspirantes. Esto puede resultar en una alta competencia y en la exclusión de docentes calificados, generando una inestabilidad de empleo en lugar de su mejora (Torres J. M., 2023).

Además, la incidencia del concurso en la calidad de empleo radica en la ausencia de un sistema de evaluación y seguimiento efectivo para los docentes seleccionados. Aunque logren obtener la estabilidad, la falta de capacitación y apoyo continuo puede afectar su desempeño, repercutiendo en la calidad educativa que se brinda a los estudiantes. Desde una perspectiva legal, es crucial evaluar si el concurso cumple con los principios de transparencia y equidad en su implementación. Las denuncias de irregularidades y falta de claridad en la comunicación de resultados pueden minar su legitimidad y eficacia, afectando la percepción de los docentes sobre su impacto real en la estabilidad laboral (Martínez, 2022).

Por lo tanto, el Concurso de Mérito y Oposición tiene una incidencia real en la estabilidad laboral de los docentes en Ecuador, pero su efectividad está en constante cuestionamiento. Desde una perspectiva jurídica, es necesario realizar evaluaciones continuas de su implementación para asegurar que cumpla con sus objetivos de equidad, transparencia y mejora de la calidad educativa. La incidencia real de este sistema debe ser medida no solo en términos de estabilidad, sino también en su capacidad para promover una educación de calidad y respetar los derechos laborales de los docentes.

2.2.8. Derechos vulnerados en contratos ocasionales y provisionales para los docentes

Desde una perspectiva jurídica, los contratos ocasionales y provisionales para los docentes pueden implicar la vulneración de varios derechos fundamentales. Estos contratos, aunque concebidos como soluciones temporales, han generado preocupaciones sobre la seguridad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito educativo.

Uno de los derechos vulnerados es el derecho a la estabilidad laboral, consagrado en la Constitución ecuatoriana y respaldado por convenios internacionales. Dentro del magisterio fiscal los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales a menudo enfrentan la incertidumbre de no saber si serán renovados o en su defecto con la incertidumbre de que llegue el titular, lo que afecta su bienestar emocional, laboral y financiero (Velaña, 2019). Esta inestabilidad laboral puede generar un impacto negativo en la calidad de la educación que se imparte dentro de las aulas, ya que se ven limitados en su planificación curricular, capacitación continua y compromiso con el alumnado. De la misma manera, la planta docente en estas condiciones puede verse privados de algunos beneficios laborales esenciales, como la seguridad social y prestaciones. La vulneración de estos derechos puede tener efectos duraderos en su calidad de vida y bienestar emocional, además de contradecir los principios de justicia social y equidad que sustentan el sistema legal (Ruschel, 2021).

Desde la perspectiva de los derechos humanos, los contratos ocasionales y provisionales también pueden vulnerar el principio de no discriminación al estar sujetos a la una autoridad nominadora. Si la asignación de estos contratos se basa en criterios subjetivos o no transparentes, la metodología de selección se vuelve cuestionable y los docentes podrían ser seleccionados por motivos no relacionados con su idoneidad profesional. Esto podría desembocar que la autoridad nominadora este sujeto a situaciones de discriminación por género, origen étnico u otras categorías protegidas (Menendez, 2022). La limitación en los derechos de los docentes contratados ocasional o provisionalmente también puede interferir con su libertad de expresión y participación en asuntos sindicales. La inseguridad laboral puede crear un ambiente en el que los docentes sientan que su voz no es valorada o que están en desventaja al expresar sus opiniones.

Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales pueden vulnerar el derecho a la estabilidad laboral, afectando la seguridad y continuidad en el empleo de la planta docente debido a la rotación del personal que puede ser frecuente. Además, este tipo de relación contractual pueden obstaculizar la participación en actividades gremiales, limitando la defensa de sus intereses laborales tipificados dentro de la LOSEP (Acosta y Albán, 2020).

Los derechos a la igualdad y no discriminación también se ven amenazados en estos contratos debido a que la responsabilidad de sección recae en una autoridad nominadora. Esto por su parte recae en que la falta de estabilidad laboral en docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales puede generar trato desigual en comparación con quienes poseen nombramientos definitivos como consecuencia de los derechos que gozan estos. Existen un sin número de casos documentados de docentes que han enfrentado despidos inesperados al concluir sus contratos ocasionales o la llegada del titular para el caso de nombramientos provisionales, consecuentemente estos ilustran la incertidumbre laboral y la ausencia de garantías. Esto a su vez recae en la falta de acceso a beneficios como seguros de salud o préstamos, mencionada por docentes bajo estas figuras contractuales, refleja cómo se ven comprometidos sus derechos laborales y sociales (Medina, 2018).

En el contexto internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subrayan el derecho a condiciones laborales justas y la protección contra despidos arbitrarios. En el plano nacional, la Constitución de Ecuador reconoce los derechos laborales y la prohibición de discriminación, lo que se ve amenazado cuando el proceso de selección recae en una autoridad nominadora.

En función a los antecedentes presentados, desde una perspectiva jurídica, los contratos ocasionales y nombramientos provisionales para los docentes plantean serias preocupaciones en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales además pone en tela de duda la el proceso de sección de la planta docente que tienen este tipo de relación contractual, siendo este un limitante pues no permite garantizar una educación de calidad y respetar los principios de equidad, transparencia y justicia.

2.2.9. Análisis del caso de estudio en particular de docentes con contratos ocasionales y provisionales en Alausí

El análisis del caso de estudio de los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en Alausí refleja una problemática preocupante en el ámbito educativo. Esta situación se caracteriza por una alta cantidad de docentes laborando bajo estas figuras contractuales, lo que genera una rotación constante y una incertidumbre acerca de su estabilidad laboral y futuras oportunidades de empleo.

Desde una perspectiva jurídica, este escenario plantea desafíos significativos en términos de garantizar los derechos laborales fundamentales de los docentes ligados a una institución bajo las diferentes figuras contractuales. La incertidumbre sobre la renovación de contratos y la posibilidad de cambios abruptos en su lugar de trabajo pueden vulnerar el derecho a la estabilidad laboral y a condiciones de trabajo justas para el personal de estas instituciones educativas. La rotación constante de docentes también puede afectar la calidad educativa en las instituciones por el desfase entre una rotación y otra. La falta de continuidad en la relación docente-estudiante y la adaptación constante a nuevos entornos pueden influir negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje debido a que cada docente goza de autonomía y planifica de acuerdo al reglamento pero con una perspectiva única. Desde una perspectiva legal, esto plantea interrogantes sobre el cumplimiento del derecho a una educación de calidad para los estudiantes.

La falta de certeza en cuanto a las futuras oportunidades de empleo también impacta en la planificación financiera y profesional de los docentes ligados mediante estas figuras contractuales. La imposibilidad de proyectar su desarrollo profesional a largo plazo puede desincentivar su compromiso y dedicación al sistema educativo, esto como consecuencia de la rotación inminente a la que se enfrenta el docente. Esto, a su vez, tiene implicaciones en el derecho de los estudiantes a recibir una educación de calidad y en el derecho de los docentes a desarrollar una carrera sólida. Este análisis también pone en evidencia la necesidad de abordar estas problemáticas desde una perspectiva sistémica y holística. El sistema educativo debe garantizar una transición ordenada y justa para los docentes vinculados a una institución en específica puesto que estos al ser desvinculados buscan oportunidades laborales en distintas instituciones. Además, es crucial considerar la implementación de políticas que promuevan la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo.

2.3. La inestabilidad laboral de los docentes

Este capítulo se sumerge en la compleja problemática de la inestabilidad laboral que aqueja a los docentes que vinculados mediante este tipo de figuras contractuales, una cuestión de relevancia crítica en el contexto educativo actual. La inestabilidad laboral de los educadores no solo es una preocupación local sino también global, y este capítulo tiene como objetivo arrojar luz sobre sus causas, consecuencias y posibles soluciones desde una perspectiva jurídica y educativa en el contexto de Ecuador.

En primer lugar, se explorarán los factores subyacentes que contribuyen a la inestabilidad laboral de los docentes en el sistema educativo ecuatoriano. Se abordarán las implicaciones de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, las limitaciones de la normativa actual y las deficiencias en el proceso de selección y estabilidad laboral. Además, se analizará cómo estas cuestiones impactan en la calidad educativa y en la percepción de los docentes sobre su situación laboral. Una parte fundamental de este capítulo será la revisión de la legislación y las políticas educativas en Ecuador que regulan la contratación y estabilidad de los docentes. Se examinarán los cambios legales y políticos históricos que han influido en la situación laboral de los educadores y cómo estas reformas se relacionan con la inestabilidad laboral actual.

Asimismo, se destacará la perspectiva de los docentes y su percepción sobre su propia situación laboral. A través de testimonios y análisis cualitativos, se obtendrá una comprensión profunda de cómo los educadores enfrentan esta inestabilidad en su vida diaria y cómo afecta su desempeño y bienestar. Este capítulo también se sumergirá en la búsqueda de soluciones. Se explorarán propuestas de reforma legal y política que buscan garantizar una mayor estabilidad laboral para los docentes. Se discutirán las implicaciones y desafíos de la implementación de estas reformas y cómo podrían transformar el panorama educativo en Ecuador.

2.3.1. Contextualización de inestabilidad laboral dentro del magisterio fiscal en Alausí

La inestabilidad laboral dentro del magisterio fiscal en la localidad de Alausí, Ecuador, es un fenómeno que demanda una atención urgente y una comprensión profunda sobre el contexto y realidad institucional en cual están inmersos una parte dela plata docente. A medida que se profundiza en esta realidad, se revelan las complejas dinámicas

que afectan la vida de los docentes en esta región, particularmente aquellos que están bajo contrato provisional o nombramiento definitivo.

En Alausí, un número significativo de docentes trabaja en condiciones laborales que oscilan entre los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales. Esta situación se relaciona directamente con la dificultad para acceder a nombramientos definitivos en el sistema educativo local debido a varios factores que pueden depender del docente o a su vez del proceso de selección. Como resultado, muchos educadores enfrentan la incertidumbre laboral cada periodo de renovación. La falta de estabilidad laboral en Alausí se manifiesta en varios aspectos. En primer lugar, los docentes bajo contratos provisionales suelen estar sujetos a renovaciones periódicas y en caso a voluntad de la autoridad nominadora, lo que implica que cada cierto tiempo enfrentan la posibilidad de no ser recontratados o rotado en su puesto de trabajo. Esta incertidumbre impacta no solo en su seguridad financiera, sino también en su compromiso y dedicación hacia la enseñanza (Sosa López, 2018).

Además, la inestabilidad laboral se refleja en la falta de acceso a beneficios y oportunidades de desarrollo profesional mismos que están contemplados dentro de la LOSEP en el artículo 57. Los docentes con figuras contractuales de este tipo a menudo tienen un acceso limitado a programas de formación continua, lo que afecta su capacidad para mejorar sus habilidades y competencias pedagógicas, pudiendo llegar a tener un nivel de competencia desigual con quienes gozan de estos derechos. Por otra parte, estos también pueden enfrentar dificultades para obtener créditos o préstamos debido a la naturaleza temporal de sus contratos. La inestabilidad laboral también se traduce en la rotación constante de docentes en las escuelas de Alausí. La falta de continuidad en el personal docente puede afectar la calidad educativa debido al desfase entre la rotación y autonomía del docente, ya que la construcción de relaciones a largo plazo entre docentes y estudiantes se ve obstaculizada (Recalde Sánchez, 2017).

Esta realidad en Alausí no solo tiene implicaciones individuales para los docentes, sino que también impacta en la calidad educativa de la comunidad. Los estudiantes pueden experimentar interrupciones en su proceso de aprendizaje debido a la rotación de docentes, y la falta de continuidad en la planificación y ejecución de programas educativos puede afectar su rendimiento académico como consecuencia de lo sustentado anteriormente.

2.3.2. Factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí

La inestabilidad laboral que afecta a los docentes en Alausí, Ecuador, es el resultado de una interacción compleja de múltiples factores que inciden en su bienestar laboral y su calidad de vida. Comprender estos factores es fundamental para abordar las causas subyacentes de la inestabilidad y trabajar hacia soluciones que promuevan una mayor estabilidad en el magisterio fiscal de esta localidad. De manera general, autores como González y Pérez (2020) y Rodríguez y Sánchez (2019) resumen los siguientes factores que se exponen a continuación:

- *Escasez de Nombramientos Definitivos:* Uno de los factores más prominentes que contribuyen a la inestabilidad laboral en Alausí es la limitada disponibilidad de nombramientos definitivos en el sistema educativo local a consecuencia de la alta demanda de estos puestos y el número limitado de plazas disponibles. Como resultado, muchos docentes pueden ser ganadores sin embargo se ven atrapados en contratos provisionales o contratos ocasionales, lo que perpetúa la incertidumbre laboral.
- *Procesos de Selección y Evaluación:* Los procesos de selección y evaluación para acceder a nombramientos definitivos pueden ser opacos y altamente competitivos a causa del mercado laboral. Dentro de este contexto los docentes a menudo enfrentan barreras burocráticas y requisitos rigurosos que dificultan su ingreso a la carrera docente de manera permanente, limitado especialmente al personal que quiere iniciar su carrera como docente. Esto contribuye a la falta de estabilidad laboral, ya que muchos educadores no logran superar estas barreras y se ven obligados a seguir sujetos a estas figuras contractuales.
- *Políticas Educativas Cambiantes:* Los cambios en las políticas educativas a nivel nacional y local también influyen en la inestabilidad laboral. Las reformas educativas pueden llevar a la reorganización de escuelas, la creación de nuevas plazas o la eliminación de puestos existentes, lo que afecta directamente a los docentes. La falta de previsibilidad en las políticas educativas contribuye a la incertidumbre laboral.
- *Rotación de Docentes:* La rotación constante de docentes en las escuelas de Alausí es otro factor que contribuye a la inestabilidad. Los educadores temporales pueden ser reubicados anualmente, lo que dificulta la construcción de relaciones sólidas

con los estudiantes y la comunidad escolar. Esta falta de continuidad puede afectar negativamente la calidad educativa.

- *Escasez de Recursos:* La falta de recursos en las escuelas, como materiales educativos y tecnología, puede influir en la decisión de los docentes de buscar oportunidades laborales más estables en otros lugares. La precariedad de las condiciones laborales y la falta de apoyo pueden desmotivar a los educadores.
- *Desafíos Socioeconómicos:* Factores socioeconómicos, como la necesidad de un ingreso estable y adecuado para mantener a sus familias, también influyen en la decisión de los docentes de buscar una mayor estabilidad laboral. La inestabilidad puede generar estrés financiero y emocional en los educadores y sus familias.

Bajo estos preliminares, es posible afirmar que la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí es el resultado de una interacción compleja de factores que van desde la escasez de nombramientos definitivos hasta los desafíos socioeconómicos. Abordar estos factores requiere un enfoque integral que involucre políticas educativas más estables, procesos de selección y evaluación más transparentes, eficaces e igualitarias y una mayor inversión en recursos educativos que promuevan la reacción de centro educativo que ayude a nivelar la demanda con la oferta.

2.3.3. Impacto de la inestabilidad laboral en la calidad educativa

La inestabilidad laboral de los docentes en Alausí, Ecuador, tiene un impacto significativo en la calidad educativa en esta localidad. La rotación constante de docentes y la incertidumbre en el empleo pueden afectar negativamente tanto a los educadores como a los estudiantes, lo que se traduce en una experiencia educativa menos efectiva. Aquí, exploraremos cómo la inestabilidad laboral influye en la calidad educativa en Alausí. De acuerdo a autores como Arango y Rodríguez (Arango y Rodríguez, 2021), dicho impacto puede resumirse en los puntos siguientes:

- *Continuidad en la Enseñanza:* La rotación frecuente de docentes en las escuelas de Alausí impide la construcción de relaciones sólidas entre los educadores y los estudiantes. La continuidad en la enseñanza es esencial para que los docentes comprendan las necesidades y capacidades individuales de los alumnos, lo que a su vez facilita la adaptación de las estrategias pedagógicas. La inestabilidad laboral interrumpe este proceso, lo que puede afectar el rendimiento académico de los estudiantes.

- *Falta de Experiencia Docente:* Los docentes nuevos o temporales pueden carecer de la experiencia necesaria para abordar eficazmente los desafíos en el aula. La experiencia acumulada a lo largo de los años permite a los educadores perfeccionar sus habilidades y desarrollar un conocimiento más profundo sobre las prácticas pedagógicas efectivas. La falta de estabilidad laboral a menudo impide que los docentes alcancen este nivel de experiencia.
- *Estrés y Desmotivación:* La inestabilidad laboral también puede generar estrés y desmotivación entre los docentes. La preocupación constante por la renovación de contratos o la búsqueda de empleo más estable puede distraer a los educadores de su tarea principal: la enseñanza. El estrés y la desmotivación pueden afectar negativamente su compromiso con la educación de los estudiantes.
- *Desarrollo Profesional Limitado:* Los docentes que enfrentan inestabilidad laboral pueden tener acceso limitado a oportunidades de desarrollo profesional. La inversión en la formación continua y el perfeccionamiento es esencial para mantenerse actualizado en las prácticas educativas y mejorar la calidad de la enseñanza. Sin embargo, los educadores que no cuentan con estabilidad laboral pueden perder estas oportunidades.
- *Efecto en la Comunidad Escolar:* La inestabilidad laboral de los docentes también puede afectar a la comunidad escolar en su conjunto. Los padres y tutores pueden preocuparse por la falta de continuidad en la enseñanza, lo que puede influir en su percepción de la calidad educativa en la localidad. Además, la rotación constante de docentes puede dificultar la construcción de una comunidad escolar sólida y un ambiente de aprendizaje estable.

2.3.4. Comparativa de la inestabilidad laboral de los docentes en diferentes contextos geográficos

La inestabilidad laboral de los docentes es un desafío que afecta tanto a contextos urbanos como rurales, si bien con matices específicos. En este contexto, se examinará la comparativa de la inestabilidad laboral de los docentes en un contexto principalmente urbano como Alausí, en contraste con entornos rurales. Esta comparación destacará cómo la ubicación geográfica puede influir en la experiencia de inestabilidad laboral de los docentes. Según afirma Jorge Ramírez (2018), esta comparativa puede basarse en:

- *Disponibilidad de Plazas Docentes:* En contextos urbanos como Alausí, generalmente hay más oportunidades laborales debido a la concentración de instituciones educativas. Sin embargo, la alta demanda puede llevar a una mayor competencia por los puestos disponibles, lo que a su vez puede resultar en una mayor rotación de docentes. En contraste, en áreas rurales, la disponibilidad de plazas docentes puede ser limitada, lo que puede generar una mayor estabilidad laboral para quienes trabajan en esas zonas.
- *Acceso a Recursos y Formación:* Los docentes en contextos urbanos a menudo tienen un acceso más fácil a recursos educativos y oportunidades de formación debido a la proximidad a centros de capacitación y bibliotecas. Esto puede aumentar su empleabilidad y, en algunos casos, su estabilidad laboral. En áreas rurales, la falta de acceso a recursos y capacitación puede hacer que los docentes sean menos competitivos en el mercado laboral.
- *Relación Comunidad-Escuela:* En entornos rurales, la relación entre la comunidad y la escuela suele ser más estrecha, lo que puede influir en la estabilidad laboral de los docentes. Las comunidades rurales a menudo valoran la continuidad en la enseñanza y pueden presionar para que los docentes permanezcan más tiempo en sus puestos. En contraste, en contextos urbanos, la relación entre la comunidad y la escuela puede ser menos directa, lo que puede resultar en una mayor movilidad de docentes.
- *Dificultades Logísticas:* Las áreas rurales pueden presentar desafíos logísticos, como la falta de infraestructura de transporte y vivienda, que pueden influir en la decisión de los docentes de quedarse o abandonar sus puestos. En contextos urbanos, estos desafíos logísticos suelen ser menores, lo que puede hacer que la inestabilidad laboral sea más resultado de factores institucionales.
- *Apoyo Institucional:* Las políticas educativas y el apoyo institucional pueden variar según la ubicación geográfica. En algunos casos, las instituciones educativas en contextos rurales pueden estar más comprometidas con la retención de docentes y brindar más apoyo para abordar la inestabilidad laboral.

Por lo tanto, la inestabilidad laboral de los docentes varía significativamente entre contextos urbanos y rurales. Mientras que, en contextos urbanos como Alausí, la alta demanda de plazas docentes puede generar una mayor rotación, en áreas rurales, la disponibilidad limitada de plazas puede generar una mayor estabilidad laboral.

Comprender estas diferencias es esencial para desarrollar estrategias efectivas para abordar la inestabilidad laboral de los docentes en diferentes entornos geográficos.

2.4. Necesidad de una reforma jurídica para el manejo de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en la educación media

La inestabilidad laboral de los docentes en la educación media, especialmente en el contexto de Alausí, ha emergido como un problema crítico que requiere atención y soluciones concretas. Uno de los aspectos fundamentales que contribuye a esta inestabilidad son los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales, figuras laborales que han generado incertidumbre en la vida laboral de los educadores. Este capítulo se adentrará en la necesidad urgente de una reforma jurídica que aborde de manera integral el manejo de estos contratos en la educación media, garantizando estabilidad laboral y calidad educativa.

En Alausí, como en muchas otras localidades, los docentes de educación media a menudo se enfrentan a contratos ocasionales o nombramientos provisionales que carecen de la estabilidad necesaria para una planificación educativa efectiva. La rotación constante de docentes impacta negativamente en el aprendizaje de los estudiantes y en el funcionamiento general de las instituciones educativas. Por otro lado, la inestabilidad laboral de los docentes repercute directamente en la calidad educativa. Los educadores que no cuentan con la seguridad de un empleo estable pueden carecer de la motivación y la continuidad necesarias para brindar una educación de calidad. Los estudiantes, por su parte, se ven afectados por la falta de continuidad en la enseñanza.

La actual normativa laboral en Alausí y en Ecuador en general no siempre protege adecuadamente los derechos laborales de los docentes. La falta de estabilidad laboral puede vulnerar el derecho al trabajo digno y a la seguridad social, derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Para abordar esta problemática, es esencial considerar reformas en la legislación laboral y educativa que promuevan la estabilidad laboral de los docentes. Estas reformas deberían establecer criterios claros para la contratación, promoción y evaluación de docentes, así como garantizar que las decisiones de contratación se basen en méritos y competencias.

Cualquier reforma jurídica debe tener en cuenta la experiencia y las necesidades específicas de Alausí y su comunidad educativa. La participación activa de los docentes,

directivos y padres de familia en el diseño de estas reformas es esencial para su éxito. Por ende, la inestabilidad laboral de los docentes en la educación media es un problema que afecta profundamente a Alausí y a otras localidades similares. La necesidad de una reforma jurídica que aborde de manera efectiva los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales es imperativa para garantizar una educación de calidad y el respeto de los derechos laborales de los docentes. Este capítulo explorará en detalle las propuestas concretas de reforma y su potencial impacto en el ámbito educativo de Alausí.

2.4.1. Análisis de las limitaciones y deficiencias de la normativa actual

La normativa vigente que regula la contratación de docentes en Alausí presenta una serie de limitaciones y deficiencias que comprometen la estabilidad laboral de los educadores y, por ende, la calidad de la educación en la localidad. Estas limitaciones, analizadas en profundidad, arrojan luz sobre la necesidad urgente de una reforma en el ámbito legal para abordar estos problemas sistémicos. De acuerdo a lo que expone Valentina Cisneros Pacheco (Cisneros Pacheco, 2020), estos parámetros pueden ser evaluados en:

- *Ausencia de Criterios Claros y Transparentes:* Uno de los problemas más notorios es la falta de criterios claros y transparentes para la contratación de docentes. La normativa actual no establece pautas objetivas para la selección de educadores, lo que da lugar a procesos subjetivos y poco regulados. Esta falta de transparencia socava la confianza en el sistema, ya que los docentes pueden sentir que las decisiones de contratación no se basan en méritos sino en factores arbitrarios.
- *Inexistencia de Evaluación Continua:* La normativa no contempla mecanismos efectivos de evaluación continua del desempeño docente. La falta de evaluación objetiva impide la identificación temprana de docentes que necesitan apoyo o formación adicional, así como la promoción de aquellos que destacan en su labor. La ausencia de procesos de retroalimentación profesional perpetúa la inestabilidad laboral, ya que los docentes no reciben la orientación necesaria para mejorar.
- *Carencia de Incentivos para Formación Continua:* La normativa actual no incentiva adecuadamente la formación y actualización continua de los docentes. La capacitación y el desarrollo profesional son esenciales para mantener la calidad educativa, pero la falta de estímulos y oportunidades de formación contribuye a

la inseguridad laboral. Los educadores pueden sentir que no hay un camino claro de desarrollo en su carrera.

- *Predominancia de Contratos Temporales:* La normativa actual favorece la prevalencia de contratos temporales, como los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales. Si bien estos contratos pueden ser necesarios en situaciones específicas, la falta de límites claros sobre su uso ha resultado en una alta rotación de docentes. Esta rotación constante no solo afecta la continuidad educativa, sino que también contribuye a la percepción de inestabilidad laboral.
- *Falta de Reconocimiento de la Experiencia:* La normativa no reconoce adecuadamente la experiencia de los docentes. La falta de incentivos para aquellos educadores con años de servicio desincentiva la permanencia en el sistema educativo. Los docentes experimentados pueden sentir que su valiosa trayectoria no se traduce en mejores condiciones laborales ni en un reconocimiento acorde.
- *Limitada Participación Docente:* La normativa actual no promueve de manera efectiva la participación de los docentes en la toma de decisiones educativas. La voz de los educadores no siempre es considerada en la formulación de políticas y prácticas educativas, lo que limita su capacidad para influir en su propio entorno laboral y para aportar desde su experiencia.

En resumen, la normativa actual que regula la contratación de docentes en Alausí enfrenta una serie de limitaciones y deficiencias que repercuten en la estabilidad laboral de los educadores y en la calidad educativa. Estos problemas sistémicos deben abordarse mediante una reforma integral que establezca criterios claros, fomente la evaluación y formación continua, promueva la estabilidad laboral y garantice la participación de los docentes en la toma de decisiones. Solo así se podrá aspirar a una educación de calidad y a condiciones laborales justas y estables para los docentes en la localidad.

2.4.2. Fundamento a la propuesta de reforma concerniente a los contratos ocasionales y provisionales en la educación media

La propuesta de reforma que busca abordar la problemática de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en la educación media de Alausí se sustenta en fundamentos jurídicos sólidos. Estos fundamentos están en línea con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), y otros tratados y convenios internacionales que protegen los derechos laborales y educativos de

los docentes. Según autores como Ximena Ortega Sánchez (2021) y René Salgado Palacios (2018), determinan que entre los fundamentos básicos se encuentran:

- *Constitución de la República:* La Constitución ecuatoriana establece en su Artículo 66 el derecho a la estabilidad laboral. Este derecho se aplica a todos los trabajadores, incluidos los docentes. La inestabilidad laboral que resulta de la prevalencia de contratos ocasionales y nombramientos provisionales en la educación media de Alausí contradice este principio constitucional.
- *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI):* La LOEI, en su Artículo 93, establece la necesidad de otorgar nombramientos provisionales o suscribir contratos de servicios ocasionales de conformidad con la Ley, sin distinción en su remuneración. Sin embargo, este artículo debe interpretarse en consonancia con el derecho constitucional a la estabilidad laboral. La propuesta de reforma busca armonizar estos aspectos y garantizar que la contratación de docentes sea coherente con la Constitución.
- *Convenciones y Tratados Internacionales:* Ecuador es signatario de tratados y convenios internacionales que protegen los derechos laborales y educativos. Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a condiciones laborales justas, incluida la estabilidad en el empleo. La Declaración Universal de Derechos Humanos también consagra el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- *Jurisprudencia:* La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha respaldado la importancia de la estabilidad laboral para los docentes. Varios fallos han reafirmado el derecho a la estabilidad en el empleo como una garantía para el ejercicio efectivo del derecho a la educación de calidad.
- *Experiencias Internacionales:* La propuesta de reforma se inspira en experiencias internacionales donde se han implementado políticas que promueven la estabilidad laboral de los docentes. Países como Finlandia y Singapur, reconocidos por la calidad de su sistema educativo, han establecido sistemas de contratación que garantizan la estabilidad y el desarrollo profesional de los educadores.

La propuesta de reforma de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales en la educación media de Alausí se apoya en un sólido fundamento jurídico que incluye la Constitución de la República, la LOEI, tratados internacionales, jurisprudencia y

lecciones aprendidas de experiencias exitosas en otros países. Esta propuesta busca armonizar la legislación local con los estándares legales y derechos fundamentales de los docentes, promoviendo así la estabilidad laboral y la calidad educativa en la localidad.

2.4.3. Propuestas de reforma para garantizar la estabilidad laboral de los docentes

Desde una perspectiva jurídica, es esencial proponer reformas que aborden la inestabilidad laboral de los docentes en el magisterio fiscal de Alausí, asegurando su pleno ejercicio de derechos laborales y la mejora de la calidad educativa. A continuación, se presentan algunas propuestas de reforma respaldadas por fundamentos legales y constitucionales:

- *Implementación de Concursos de Méritos y Oposición transparentes:* Se debe establecer un sistema de selección y contratación de docentes basado en concursos de méritos y oposición, siguiendo las directrices de la Constitución de la República del Ecuador. Estos concursos deben ser transparentes, con criterios de selección objetivos y comités evaluadores imparciales. La Constitución de Ecuador reconoce en el Artículo 66 el derecho a la estabilidad laboral y en el Artículo 343 la necesidad de establecer sistemas de concurso para la selección de personal en el sector público.
- *Establecimiento de Plazas Fijas:* Se deben crear plazas fijas para los docentes con base en la demanda educativa de la localidad. Esto proporcionará a los educadores seguridad en el empleo y una mayor inversión en su desarrollo profesional. Del mismo modo, se debe revisar y reformar las políticas de contratación, especialmente en lo que respecta a la prevalencia de contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Estos deben utilizarse exclusivamente para necesidades temporales y excepcionales. La LOEI permite la suscripción de contratos ocasionales en su Artículo 93, pero estos no deben ser utilizados para evadir la estabilidad laboral.

Se debe también invertir en programas de formación continua y capacitación para los docentes, promoviendo el fortalecimiento de sus competencias y conocimientos. La LOEI establece en su Artículo 104 la necesidad de formación y actualización de los docentes. Estas propuestas de reforma se apoyan en fundamentos legales y constitucionales que garantizan los derechos laborales de los docentes y la mejora de la calidad educativa en

Alausí. La implementación de estas reformas requiere un compromiso sólido por parte de las autoridades educativas y una estrecha colaboración con los docentes y la comunidad educativa en general.

2.4.4. Implicaciones y desafíos de la implementación de una reforma jurídica en el ámbito educativo

La implementación de una reforma jurídica en el ámbito educativo, específicamente en lo que respecta a la estabilidad laboral de los docentes en Alausí, conlleva una serie de implicaciones y desafíos que deben ser cuidadosamente considerados, entre los cuales Rodríguez casares (2021) menciona los siguientes:

Principales Implicaciones:

- *Mejora en la calidad educativa:* Una reforma exitosa puede resultar en una mayor estabilidad laboral de los docentes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación. Los docentes más estables y comprometidos tienen más tiempo para desarrollar sus habilidades y mejorar su práctica.
- *Derechos laborales protegidos:* Los docentes verán garantizados sus derechos laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades para acceder a cargos docentes.
- *Mayor inversión en formación:* La reforma puede impulsar la inversión en formación continua y capacitación para docentes, lo que les permitirá mantenerse actualizados y ofrecer una educación de mayor calidad.

Desafíos:

- *Resistencia al cambio:* La implementación de reformas puede encontrar resistencia por parte de aquellos que se benefician del status quo. Esto puede incluir a funcionarios educativos, sindicatos o incluso algunos docentes.
- *Recursos financieros limitados:* La inversión en la implementación de una reforma puede ser costosa. Esto puede requerir una asignación presupuestaria adecuada y la búsqueda de fuentes de financiamiento sostenibles.
- *Capacitación y actualización de docentes:* Asegurar que los docentes estén debidamente capacitados y actualizados puede ser un desafío logístico y financiero. Se deben establecer programas efectivos de formación continua.

- *Coordinación y comunicación:* La implementación exitosa de una reforma requiere una coordinación efectiva entre las partes interesadas, incluyendo el gobierno, los docentes y la comunidad educativa en general. La comunicación clara y la participación activa son fundamentales.
- *Evaluación y seguimiento:* Una vez que se implementa una reforma, es esencial llevar a cabo una evaluación constante para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. Esto requiere la recopilación de datos y la disposición de recursos para la investigación educativa.

En definitiva, la implementación de una reforma jurídica en el ámbito educativo en Alausí para abordar la inestabilidad laboral de los docentes ofrece beneficios significativos en términos de calidad educativa y protección de derechos laborales. Sin embargo, enfrenta desafíos que van desde la resistencia al cambio hasta la asignación de recursos adecuados y la necesidad de una coordinación efectiva. La planificación cuidadosa y la colaboración de todas las partes interesadas son esenciales para superar estos desafíos y lograr una reforma exitosa.

2.5. Marco Histórico

2.5.1. Breve historia de la educación en Ecuador

La historia de la educación en Ecuador ha sido un viaje marcado por múltiples transformaciones y cambios en la contratación docente. Durante la época colonial, la educación estaba principalmente en manos de la Iglesia Católica, y los docentes eran en su mayoría sacerdotes o personas designadas por la iglesia para impartir conocimientos religiosos y básicos.

Con la llegada de la independencia, surgieron las primeras ideas sobre la educación pública y la necesidad de profesionales capacitados como docentes. A finales del siglo XIX y principios del XX, la contratación docente comenzó a formalizarse más, y se establecieron requisitos mínimos de formación para los maestros. Sin embargo, la disponibilidad de docentes calificados era limitada y la demanda superaba la oferta (Flores y Rodríguez, 2023). En las décadas posteriores, especialmente durante la segunda mitad del siglo XX, se realizaron esfuerzos para mejorar la formación y el estatus de los docentes. Se establecieron instituciones de formación docente y se promovió la profesionalización de la labor educativa. Sin embargo, a pesar de estos avances, la

contratación docente a menudo seguía siendo temporal y precaria, especialmente en áreas rurales o desfavorecidas.

La última década del siglo XX y el inicio del siglo XXI marcaron un cambio en la contratación docente con la introducción de los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales. Estos mecanismos se diseñaron en parte como respuesta a la creciente demanda educativa y a la falta de recursos para contrataciones permanentes. Sin embargo, su implementación no estuvo exenta de desafíos, ya que generaron una mayor inestabilidad laboral para los docentes (Cevallos, 2023). Este recorrido histórico en la contratación docente resalta la interconexión entre las políticas educativas, la disponibilidad de recursos y las necesidades de la sociedad. Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales surgieron como soluciones temporales, pero han tenido implicaciones duraderas en la estabilidad laboral de los docentes. Comprender esta evolución histórica es fundamental para abordar los desafíos actuales y buscar soluciones que aseguren condiciones laborales más justas y una educación de calidad.

2.5.2. Cambios sociales y económicos y su relación con la dinámica de contratación docente

Los cambios sociales y económicos en Ecuador han ejercido un impacto significativo en la demanda y la oferta de docentes en el sistema educativo a lo largo de su historia. Estos cambios han dado forma a las necesidades educativas y han influido en la forma en que se contrata y emplea a los educadores.

En el ámbito social, el crecimiento demográfico y la urbanización han sido factores clave. A medida que la población del país ha aumentado y las ciudades han experimentado un crecimiento considerable, la demanda de educadores ha ido en aumento. La necesidad de construir y mantener más escuelas y programas educativos ha llevado a una mayor demanda de docentes en diversas áreas y niveles educativos. Los cambios en las expectativas y enfoques educativos también han influido en la demanda de docentes. La evolución de la sociedad hacia una mayor valoración de la educación y la diversificación de las áreas de estudio han generado una necesidad de educadores especializados en campos como la tecnología, las ciencias y las humanidades (Ortiz y López, 2022).

En el ámbito económico, la disponibilidad de recursos ha sido un factor determinante en la contratación docente. Los períodos de auge económico pueden haber

permitido un mayor presupuesto para la educación y la contratación de más docentes. Por otro lado, las crisis económicas pueden haber llevado a restricciones presupuestarias y a la contratación de docentes en contratos más temporales para reducir costos. Además, los cambios en la industria y en la economía en general han influido en las preferencias de empleo de los individuos (Tomas, 2019). Por ejemplo, en momentos de auge en determinadas industrias, es posible que menos personas opten por convertirse en docentes, lo que puede afectar la oferta de educadores disponibles.

2.5.3. Reformas educativas anteriores

A lo largo de la historia de Ecuador, las reformas educativas han desempeñado un papel crucial en la relación entre la contratación docente y la estabilidad laboral. Desde la época colonial hasta la actualidad, las reformas han buscado adecuar el sistema educativo a las necesidades cambiantes de la sociedad y, en algunos casos, han abordado la cuestión de la estabilidad laboral de los docentes.

En el siglo XIX, tras la independencia, surgieron las primeras reformas educativas que establecieron las bases para la educación pública. Sin embargo, durante este período, la contratación docente seguía siendo en gran medida informal y basada en acuerdos locales. En el siglo XX, hubo avances significativos en la profesionalización de los docentes. Las reformas de este período se centraron en la formación de maestros y en la creación de instituciones educativas para la preparación de educadores. A pesar de estos avances, la estabilidad laboral de los docentes seguía siendo un desafío, con contratos temporales y precarios (Castro, 2021).

En décadas más recientes, especialmente a partir de la década de 1990, se han implementado reformas educativas destinadas a abordar la estabilidad laboral. La creación del concurso de méritos y oposición, por ejemplo, fue un intento por regularizar la contratación y otorgar nombramientos definitivos a docentes que pasaran por este proceso (Vargas S., 2023). Sin embargo, la aplicación de estas reformas ha sido desigual y ha generado controversias debido a desafíos en su implementación.

A pesar de los pocos intentos previos de abordar la estabilidad laboral de los docentes a través de reformas educativas, los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales siguen siendo una realidad en el sistema educativo ecuatoriano. La comprensión de estos intentos previos y sus resultados es esencial para evaluar el impacto

de las políticas actuales y para desarrollar estrategias efectivas que aseguren una estabilidad laboral adecuada para los educadores.

2.5.4. Cambios legales y políticos: leyes educativas

Durante gran parte del siglo XX, las leyes educativas se centraron en aspectos como la formación docente y la estructura curricular. Sin embargo, las cuestiones relacionadas con la estabilidad laboral de los docentes eran abordadas de manera más general y no existían regulaciones específicas sobre contratos o nombramientos.

Fue en la década de 2010 cuando se produjo un cambio significativo con la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en 2010, que entró en vigencia en 2011. Esta ley introdujo los contratos ocasionales y los nombramientos provisionales como modalidades de contratación para los docentes. Si bien estos mecanismos buscaban flexibilizar la gestión educativa, también generaron inquietudes sobre la inestabilidad laboral y la calidad educativa (De la Herrán Gascón et al., 2018). La LOEI introdujo el concepto de "nombramiento provisional" como una modalidad de contratación que permitía a las instituciones educativas llenar vacantes de manera temporal. Estos nombramientos provisionales tenían una duración determinada y podían ser renovados. Por otro lado, los "contratos ocasionales" también se instituyeron como una forma de cubrir necesidades específicas, pero con un carácter más temporal y por situaciones específicas (Araujo y Bramwell, 2018).

Desde entonces, ha habido intentos por ajustar y mejorar las regulaciones en relación a los contratos y la estabilidad laboral de los docentes. En algunos casos, se han introducido modificaciones para garantizar una mayor transparencia en los procesos de contratación y para establecer criterios más claros para los nombramientos.

2.5.5. Reformas laborales

En el contexto de las reformas laborales en Ecuador, la flexibilización de las modalidades de contratación ha sido una característica recurrente. Estas reformas han buscado adaptar el mercado laboral a las necesidades cambiantes de la economía y la sociedad, permitiendo contrataciones más flexibles para hacer frente a la demanda variable de empleo. En el sector educativo, estas reformas laborales se han reflejado en la introducción de contratos ocasionales y nombramientos provisionales (Porrás Velasco, 2018). Estas modalidades de contratación flexible se ajustan a la dinámica de las

instituciones educativas, que pueden enfrentar fluctuaciones en la matrícula de estudiantes o necesidades específicas de personal.

Sin embargo, la flexibilización también ha generado preocupaciones en términos de la estabilidad laboral de los docentes. Aunque estas modalidades de contratación pueden ser eficientes en ciertos aspectos, también pueden generar inseguridad y dificultades en la planificación a largo plazo de los educadores. Las reformas laborales en Ecuador han buscado un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad y la importancia de brindar condiciones laborales justas y estables para los trabajadores, incluidos los docentes. La regulación de los contratos en el sector educativo refleja esta búsqueda de equilibrio, tratando de adaptarse a las demandas del sistema educativo sin comprometer la seguridad laboral de los educadores.

2.5.6. Acuerdos internacionales

Los acuerdos internacionales relacionados con la educación y los derechos laborales de los docentes han desempeñado un papel importante en la promoción de estándares globales para la calidad educativa y las condiciones laborales de los educadores. Estos acuerdos reflejan el reconocimiento de que la educación de calidad está estrechamente vinculada a la profesionalización y el bienestar de los docentes.

Uno de los instrumentos más influyentes en este ámbito es la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que establece el derecho a la educación como fundamental para el desarrollo humano y social. A partir de esta declaración, otros acuerdos como la Declaración de Incheon de 2015 sobre la Educación 2030 subrayan la importancia de docentes cualificados y motivados para alcanzar los objetivos educativos (Fernández L., 2021).

El trabajo decente y las condiciones laborales adecuadas para los docentes han sido abordados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio N° 143 sobre Trabajadores Migrantes (Revisado) (1990) y el Convenio N° 189 sobre el Trabajo para las Trabajadoras y los Trabajadores de 2011 son otros ejemplos de instrumentos que de una u otra forma establecen estándares para las condiciones laborales de los docentes (Franco, 2021).

Estos acuerdos internacionales subrayan la importancia de la profesionalización de los docentes y la garantía de condiciones laborales dignas. En este sentido, Ecuador,

como miembro de la comunidad internacional, ha reconocido y se ha comprometido a seguir estas directrices en sus políticas y regulaciones educativas.

2.6. Marco Legal

2.6.1. Constitución De La Republica Del Ecuador (CRE):

- **Art. 33.-** *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

En este artículo de la CRE establece el trabajo como un derecho y deber social, vital para la economía y realización personal. El Estado está comprometido a respetar la dignidad de los trabajadores, asegurar condiciones de vida decorosas, garantizar remuneraciones justas y permitir un trabajo saludable y elegido libremente. Esto refleja el compromiso del Estado ecuatoriano en promover un ambiente laboral digno y equitativo, donde los individuos puedan desempeñarse en ocupaciones saludables, con remuneraciones adecuadas y sin coerción.

- **Art. 284.-** La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

En los numerales 6 y 7 mencionados, se establecen objetivos económicos, incluyendo el impulso al pleno empleo y la valoración de todas las formas de trabajo con respeto a los derechos laborales. Asimismo, busca mantener la estabilidad económica, garantizando altos niveles sostenibles de producción y empleo en el tiempo. Estos objetivos subrayan la importancia de una economía equitativa que valore y proteja los derechos de los trabajadores mientras persigue el crecimiento y la sostenibilidad económica.

- **Art. 276.-** El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

Aquí se determinan objetivos para el régimen de desarrollo, incluyendo la construcción de un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible. Esto se basa en la distribución equitativa de beneficios del desarrollo y medios de producción, así como en la creación de empleo digno y estable. Estos objetivos reflejan la aspiración de establecer un entorno económico que promueva la igualdad, la justicia y la sostenibilidad, garantizando condiciones de trabajo estables y dignas para la población.

2.6.2. Ley Orgánica Del Servicio Publico LOSEP:

- **Art. 58.-** *De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. [...] Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.*

El Artículo 58 de la LOSEP establece los contratos de servicios ocasionales en el sector público. Estos contratos, excepcionales y para necesidades temporales, requieren aprobación de la autoridad nominadora y análisis de recursos. Sin embargo, no otorgan estabilidad laboral ni derecho a nombramiento permanente. Pueden ser terminados según causales definidas en la LOSEP. Esta disposición permite atender demandas puntuales, pero plantea desafíos sobre la seguridad laboral de los empleados en esta modalidad y la falta de un camino claro hacia la titularización en el sector público.

2.6.3. Reglamento General A La LOSEP

- **Art. 143.-** *De los contratos de servicios ocasionales.- La autoridad nominadora, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH . El informe justificará la necesidad de trabajo*

ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contará con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observará que la contratación no implique aumento en la masa salarial aprobada; en caso de que esta contratación implique aumento de la masa salarial aprobada, deberá obtenerse en forma previa las respectivas autorizaciones favorables. El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta un año y no podrá ser prorrogado salvo los casos (sic) establecidos en la Ley. Una vez superado el plazo, se entenderá como necesidad institucional permanente lo que conllevará la respectiva creación del puesto, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. [...] De persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición.

El Artículo 143 del Reglamento General a la LOSEP establece normas para los contratos de servicios ocasionales en el sector público. La autoridad nominadora puede autorizar estos contratos con informe favorable de la UATH. El informe justifica la necesidad, cumple requisitos y verifica recursos disponibles. Los contratos tienen un plazo máximo de un año sin prórrogas, a menos en casos específicos. Una vez finalizados, si la necesidad persiste, se crea el puesto correspondiente. En caso de persistir, se planifica la creación del puesto y se realiza un concurso de méritos y oposición. Esta regulación busca equilibrar flexibilidad laboral con estabilidad y procesos de méritos, asegurando una gestión eficiente de los recursos humanos en el sector público.

2.6.4. Código De Trabajo (CT):

- **Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.-** [...] *Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.*

El Artículo 17 del CT define contratos ocasionales como aquellos para necesidades emergentes no habituales del empleador, de duración no mayor a treinta días al año. Estos contratos deben incrementar el sueldo en un 35% del valor hora del salario básico del sector correspondiente. Esta disposición busca regular contrataciones temporales, asegurando su uso solo en situaciones excepcionales y no vinculadas con la actividad regular del empleador. Además, el aumento salarial garantiza una compensación adecuada por la naturaleza eventual de estos contratos, protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

2.6.5. Ley Orgánica De Educación Intercultural LOEI:

- **Art. 93.-** *De la carrera docente.- [...] La Autoridad Educativa Nacional otorgará nombramientos provisionales o suscribir contratos de servicios ocasionales de conformidad con la Ley, sin distinción en su remuneración.*

El Artículo 93 de la LOEI establece que la Autoridad Educativa Nacional puede otorgar nombramientos provisionales o suscribir contratos ocasionales a docentes, sin diferenciar en remuneración. Esto refleja la flexibilidad en la contratación de docentes, permitiendo tanto nombramientos provisionales como contratos temporales para atender diversas necesidades educativas. La igualdad en remuneración busca evitar discriminación entre los tipos de contratación y asegura equidad en los derechos de los docentes, independientemente de su modalidad contractual.

- **Art. 94.-** *Requisitos generales para el ingreso del personal docente.- [...] Los miembros del personal docente de estas instituciones podrán realizar sus actividades bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o nombramiento definitivo previo al ingreso a la carrera docente. Excepcionalmente los docentes de las instituciones fiscomisionales y municipales podrán realizar contrataciones bajo el régimen laboral del Código del Trabajo. El número de docentes bajo esta modalidad de contrato será regulado por la Autoridad Educativa Nacional.*

Este artículo de la LOEI establece requisitos generales para el ingreso de docentes. Los miembros del personal docente de estas instituciones pueden trabajar con contratos ocasionales o nombramientos definitivos previos al ingreso a la carrera docente. En casos

excepcionales, docentes de instituciones fiscomisionales y municipales pueden contratarse bajo el Código del Trabajo. La cantidad de docentes bajo esta modalidad será regulada por la Autoridad Educativa Nacional. Esta disposición proporciona opciones flexibles para la contratación docente, permitiendo tanto contratos temporales como nombramientos definitivos, adecuándose a distintas necesidades y manteniendo la regulación centralizada.

- **Art. 99.-** *Convocatoria para llenar vacantes.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 98, producida una vacante, en cualquier nivel y por cualquier circunstancia, el nivel Distrital de la Autoridad Educativa Nacional la cubrirá inmediatamente y de manera temporal, mediante el otorgamiento de nombramientos provisionales o la contratación por servicios ocasionales, considerando de manera obligatoria, el banco de elegibles.*

Finalmente, aquí se establece que, en caso de vacantes en cualquier nivel educativo, el nivel Distrital de la Autoridad Educativa Nacional debe llenarlas de manera temporal a través de nombramientos provisionales o contratos ocasionales. Esta asignación temporal debe considerar obligatoriamente el banco de elegibles, lo que sugiere que se priorice a docentes que han aprobado concursos de méritos y oposición. Esta disposición busca cubrir inmediatamente las vacantes mientras se realiza un proceso de selección más completo, garantizando la continuidad educativa y asegurando que los docentes elegidos cumplan con ciertos criterios de competencia y mérito.

Capítulo III: Metodología

3. Método

El estudio de investigación se basó en una metodología mixta que combinó elementos cuantitativos y cualitativos para abordar de manera integral la problemática planteada. El método utilizado se dividió en dos etapas complementarias: un análisis de entrevistas realizadas a personal administrativo del Distrito de Educación y a rectores de instituciones educativas, así como encuestas dirigidas a docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

En la primera etapa, se utilizaron encuestas compuestas por un cuestionario de 8 ítems como instrumento de recolección de datos dirigidas a los docentes que se encontraban bajo contratos ocasionales y nombramientos provisionales en las instituciones educativas del ámbito de estudio. Estas encuestas tuvieron como objetivo recopilar información cuantitativa sobre las condiciones laborales, percepciones y experiencias de los docentes en relación con la inestabilidad laboral y la falta de titularidad. Se empleó un muestreo aleatorio estratificado para asegurar la representatividad de la muestra.

En la segunda etapa, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a un número seleccionado de personal administrativo del Distrito de Educación. Estas entrevistas proporcionaron información detallada sobre las políticas y procedimientos relacionados con la contratación de docentes en situación de contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Además, se realizaron entrevistas a rectores de las unidades educativas del cantón Alausí para comprender su perspectiva y experiencias en relación con la problemática.

Los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos se analizaron por separado y en conjunto. Para el análisis cuantitativo, se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, como la observación y la graficación de resultados, para identificar patrones, tendencias y relaciones en los datos de las encuestas. Por otro lado, el análisis cualitativo se llevó a cabo mediante la codificación y categorización de los datos obtenidos de las entrevistas, lo que permitió identificar temas emergentes y perspectivas relevantes.

La triangulación de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas y las encuestas proporcionó una visión más completa y enriquecedora de la problemática en estudio. Además, se buscaron relaciones entre los hallazgos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más profunda y contextualizada de la inestabilidad laboral en los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

3.1. Tipo de investigación

La investigación se enmarcó en un enfoque mixto de tipo exploratorio y descriptivo. La naturaleza exploratoria se basó en la necesidad de comprender y explorar en profundidad la problemática de la inestabilidad laboral que afectaba a los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el ámbito educativo. Este enfoque facilitó la exploración de diversas perspectivas, experiencias y percepciones de los actores involucrados, incluyendo el personal administrativo, los rectores y los propios docentes, en relación con la falta de titularidad y sus consecuencias.

Además, se adoptó un enfoque descriptivo con el propósito de proporcionar una caracterización detallada de la situación laboral de los docentes en estudio. A través de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos mediante entrevistas y encuestas, se buscó describir con precisión las condiciones laborales, las expectativas, las percepciones y las experiencias de los docentes en relación con su estabilidad laboral. Este enfoque descriptivo posibilitó el análisis de los datos recopilados y la presentación de resultados concretos y comprensibles sobre la problemática en cuestión.

La utilización de una metodología mixta, que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas, en un enfoque exploratorio y descriptivo, permitió una comprensión completa y enriquecedora de la inestabilidad laboral de los docentes. La exploración detallada de las perspectivas individuales y las experiencias de los actores involucrados, junto con el análisis cuantitativo de los datos recopilados, condujo a una visión más completa y contextualizada de la problemática.

3.2. Técnicas e instrumentos de investigación

En este trabajo de investigación, se empleó la técnica de la encuesta como método principal para recopilar datos cuantitativos de los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el ámbito de la educación. El instrumento específico utilizado fue una hoja de encuesta diseñada para este propósito (ver anexo 1). La técnica

de la encuesta se seleccionó debido a su eficiencia y capacidad para obtener información cuantitativa de una muestra representativa de participantes. La hoja de encuesta contenía preguntas estructuradas con opciones de respuesta que abarcaban aspectos relevantes relacionados con las condiciones laborales, percepciones y experiencias de los docentes.

La hoja de encuesta se desarrolló con base en los objetivos de la investigación y la problemática identificada. Se utilizaron preguntas cerradas, como escalas de Likert o preguntas de opción múltiple, para facilitar el análisis y la tabulación de los datos recopilados. Además, se incluyeron preguntas abiertas para brindar a los participantes la oportunidad de expresar sus opiniones y experiencias de manera más detallada. La hoja de encuesta se administró a través de diferentes canales, como plataformas en línea o en formato impreso, según las necesidades y disponibilidad de los participantes. Se estableció un procedimiento de selección de la muestra y se aplicó un muestreo aleatorio estratificado para garantizar la representatividad de los datos recopilados.

El análisis de los datos obtenidos a través de la hoja de encuesta se realizó utilizando métodos estadísticos descriptivos, como tabulaciones cruzadas y análisis de frecuencias. Estos análisis permitieron obtener resultados cuantitativos que contribuyeron a comprender la problemática de la inestabilidad laboral en los docentes de contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

Además de la técnica de la encuesta, se empleó la técnica de la entrevista para recopilar datos cualitativos de los actores clave, como el personal administrativo del Distrito de Educación y los rectores de las instituciones educativas (ver anexo 2). El instrumento específico utilizado para la entrevista fue un cuestionario diseñado para este propósito. La técnica de la entrevista se seleccionó debido a su capacidad para obtener información en profundidad y explorar las perspectivas, experiencias y desafíos relacionados con la problemática de la inestabilidad laboral en los docentes de contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

El análisis de los datos obtenidos a través de las entrevistas se realizó utilizando métodos de análisis cualitativo, como la codificación de datos y la identificación de temas emergentes. Se buscaron patrones, tendencias y relaciones significativas en las respuestas de los participantes, lo que permitió obtener una comprensión más profunda de la problemática en estudio. En este sentido, se empleó la técnica de la entrevista en este

trabajo de investigación junto con la técnica de la encuesta, lo que proporcionó una visión más completa y enriquecedora de la problemática investigada.

3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión en este estudio abarcaron a los docentes que desempeñaban sus funciones en el ámbito de la educación media en el cantón Alausí y que tenían contratos ocasionales o nombramientos provisionales. Estos docentes constituían el grupo objetivo, ya que eran los directamente afectados por la inestabilidad laboral y la carencia de titularidad en sus cargos. Su participación en el estudio proporcionaba información crucial sobre sus condiciones laborales y sus percepciones en relación con esta problemática.

Por otra parte, se establecieron criterios de exclusión que englobaron a los docentes con nombramientos definitivos o permanentes en las instituciones educativas. Estos docentes, al poseer titularidad en cualquier unidad educativa del país, gozaban de estabilidad laboral respaldada por garantías y derechos laborales. Se optó por excluirlos de la muestra debido a que sus vivencias y percepciones podían diferir sustancialmente de las de los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales.

Cabe destacar que se implementó un riguroso procedimiento de selección de la muestra que aseguraba la representatividad y diversidad de los participantes. Se aplicó un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar a docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales de diversas instituciones educativas en el cantón Alausí. Asimismo, se procuró abarcar a docentes de distintas áreas académicas y niveles educativos con el propósito de obtener una perspectiva más completa de la problemática.

En definitiva, los criterios de inclusión contemplaron a los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el cantón Alausí, mientras que los criterios de exclusión se aplicaron a los docentes con nombramientos definitivos. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un muestreo aleatorio estratificado que garantizó la representatividad y diversidad de los participantes.

3.4. Población y muestra

Tabla 1:

Descripción de la población y muestra

POBLACION	MUESTRA
Docentes de las dos Unidades Educativas del cantón Alausí	225
Muestra: docentes de contrato ocasional y nombramiento provisional, disponibles al momento del estudio	100
Subtotal	125
PERSONAL DEL DISTRITO DE EDUCACION Y DIRECTIVOS	6
Subtotal	3
TOTAL:	3

Fuente: Elaboración propia, observación del medio

3.5. Localización geográfica del estudio

El estudio se llevó a cabo en la parroquia matriz del cantón Alausí, ubicada en una zona urbana de la provincia de Chimborazo, Ecuador. Esta localización geográfica fue seleccionada debido a su representatividad y relevancia en el contexto de la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el año 2023. La zona urbana de la parroquia matriz ofrece un escenario propicio para analizar de manera integral la problemática en un contexto urbano y obtener resultados significativos que pudieran contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los docentes en esta región.

Al albergar varias instituciones educativas de educación media y ser sede de la Dirección Distrital de Educación, esta área urbana presenta un alto número de docentes que se encontraban bajo contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Estas circunstancias hicieron que esta localización fuera idónea para llevar a cabo la investigación y recopilar datos relevantes sobre la inestabilidad laboral en el ámbito de la educación media en Alausí.

El análisis de esta problemática en un contexto urbano como el de la parroquia matriz permitió obtener una visión completa de las condiciones laborales y las percepciones de los docentes en esta área. Los resultados de la investigación ofrecieron valiosas perspectivas sobre cómo abordar la inestabilidad laboral en entornos urbanos similares y contribuyeron a la discusión de políticas y estrategias para mejorar la estabilidad en el ámbito educativo en esa época.

4. Capítulo IV: Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Encuesta aplicada a docentes con nombramiento provisional y contrato ocasional

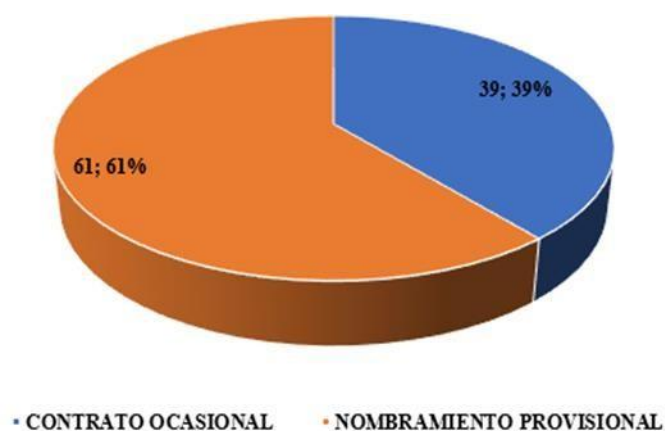
Tabla 2:

Tipo de contrato docente

CONTRATO OCASIONAL	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TOTAL
39	61	100

Figura 1

Tipo de contrato docente



Análisis e interpretación de resultados

La pregunta 1 revela la distribución de los tipos de contrato entre los docentes encuestados. El 39% de los docentes tienen un contrato ocasional, mientras que el 61% tienen un nombramiento provisional. Esto sugiere que la mayoría de los docentes en el estudio se encuentran en una situación de nombramiento provisional, lo que puede indicar una falta de estabilidad laboral, ya que los contratos ocasionales suelen ser menos seguros en términos de empleo a largo plazo. Este hallazgo es relevante para comprender la inestabilidad laboral en el contexto estudiado.

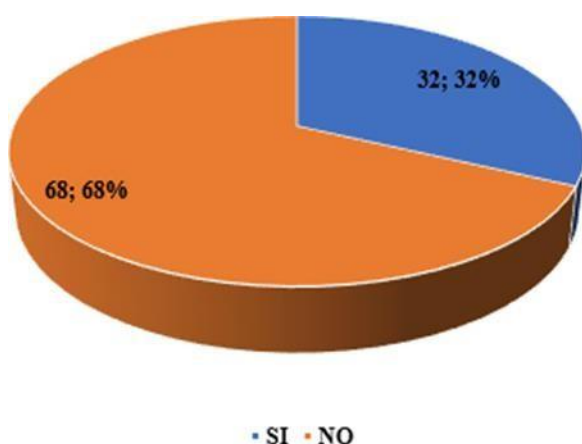
Tabla 3:

¿Ha tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en tu carrera como docente?

SI	NO	TOTAL
32	68	100

Figura 2

¿Ha tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en tu carrera como docente?



Análisis e interpretación de resultados

El análisis de la pregunta 2 muestra que el 32% de los docentes encuestados han tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en su carrera como docentes, mientras que el 68% no ha tenido esa oportunidad. Esto indica que la mayoría de los docentes en el estudio no han logrado acceder a un nombramiento permanente, lo que está relacionado con la inestabilidad laboral que experimentan. La falta de oportunidades para obtener nombramientos definitivos puede contribuir a la precariedad laboral que enfrentan, lo que es un aspecto importante a considerar al abordar la problemática de la inestabilidad laboral en la educación media en el contexto estudiado.

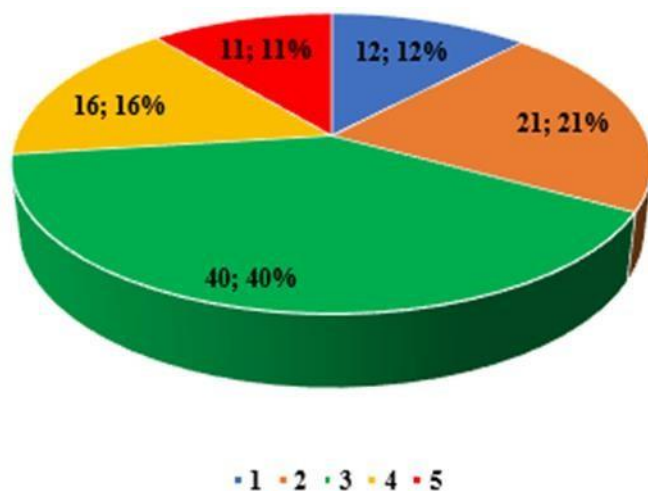
Tabla 4

¿Se siente seguro en su puesto de trabajo actual?

1	2	3	4	5	TOTAL
12	21	40	16	11	100

Figura 3

¿Se siente seguro en tu puesto de trabajo actual?



Análisis e interpretación de resultados

La interpretación de la pregunta 3 muestra que la seguridad laboral de los docentes encuestados varía en un espectro de respuestas. Un 12% de los docentes se sienten "nada seguros" en su puesto de trabajo actual (calificación 1), mientras que un 11% se sienten "muy seguros" (calificación 5). La mayoría, un 40%, se encuentra en el nivel intermedio de seguridad (calificación 3). Esto refleja una diversidad de percepciones en cuanto a la seguridad laboral. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de docentes (33%) se ubica en los niveles más bajos de seguridad (calificaciones 1 y 2), lo que sugiere que una proporción considerable enfrenta inseguridad en sus puestos de trabajo. Estos resultados son indicativos de la inestabilidad laboral que experimentan muchos docentes en el contexto estudiado.

Tabla 5

La falta de titularidad afecta negativamente mi compromiso con la enseñanza.

TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	NEUTR AL	DE ACUERD O	TOTALMEN TE DE ACUERDO	TOTA L
7	12	36	34	11	100

Figura 4

La falta de titularidad afecta negativamente mi compromiso con la enseñanza



Análisis e interpretación de resultados

La interpretación de la pregunta 4 sugiere que una parte significativa de los docentes encuestados (45%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de que la falta de titularidad afecta negativamente su compromiso con la enseñanza. Por otro lado, un 34% de los docentes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Además, un 36% de los docentes se encuentra en una posición neutral. Estos resultados reflejan una diversidad de opiniones entre los docentes. Mientras que algunos no perciben un impacto negativo en su compromiso a pesar de la falta de titularidad, otros sí lo experimentan. Es importante destacar que un porcentaje considerable de docentes (36%) se encuentra en una posición neutral, lo que indica que podrían estar indecisos o que la falta de titularidad podría tener un impacto variable en su compromiso con la enseñanza.

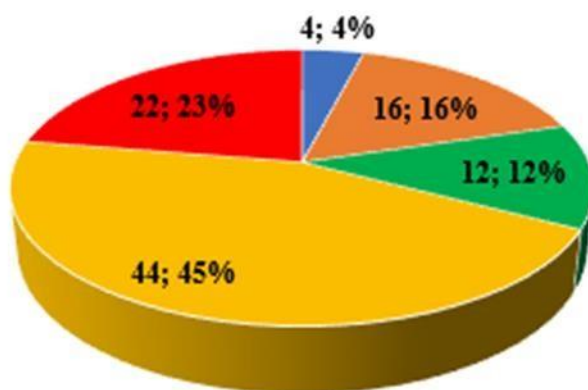
Tabla 6

Me preocupa la falta de estabilidad laboral en mi carrera como docente

TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	NEUTR AL	DE ACUERD O	TOTALMEN TE DE ACUERDO	TOTA L
4	16	12	44	22	100

Figura 5

Me preocupa la falta de estabilidad laboral en mi carrera como docente



- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NEUTRAL
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

Análisis e interpretación de resultados

La pregunta 5 por su parte, muestra que la mayoría de los docentes encuestados (66%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que les preocupa la falta de estabilidad laboral en su carrera como docente. Esto indica una alta preocupación en relación con la inestabilidad laboral en el ámbito docente. Por otro lado, un 20% de los docentes se encuentra en una posición neutral, lo que podría sugerir que no tienen una preocupación definida o que su nivel de preocupación varía. Solo un 14% de los docentes está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que la preocupación por la falta de estabilidad laboral es una preocupación generalizada entre los docentes encuestados.

Tabla 7

Creo que la titularización debería ser más accesible para los docentes

TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	NEUTR AL	DE ACUERD O	TOTALMEN TE DE ACUERDO	TOTA L
2	4	16	32	46	100

Figura 6

Creo que la titularización debería ser más accesible para los docentes



Análisis e interpretación de resultados

Los resultados de la pregunta 6 reflejan que la mayoría de los docentes encuestados (78%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la titularización debería ser más accesible para los docentes. Esto indica que existe un amplio consenso entre los docentes de que el proceso de titularización debería ser más fácil de alcanzar. Por otro lado, un 16% de los docentes se encuentra en una posición neutral, lo que sugiere que algunos docentes no tienen una opinión definida sobre la accesibilidad de la titularización. Solo un 6% de los docentes está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que significa que una minoría cree que la titularización no debería ser más accesible.

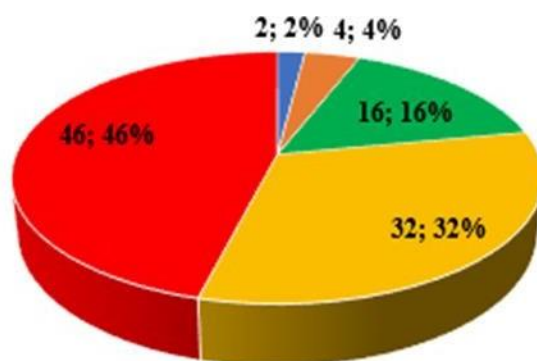
Tabla 8

Considero que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones

TOTALME NTE EN DESACUE RDO	EN DESACUE RDO	NEUTR AL	DE ACUER DO	TOTALME NTE DE ACUERDO	TOT AL
2	6	12	44	36	100

Gráfico 7

Considero que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones



- TOTALMENTE EN DESACUERDO
- EN DESACUERDO
- NEUTRAL
- DE ACUERDO
- TOTALMENTE DE ACUERDO

Análisis e interpretación de resultados

La pregunta 7 indica que la mayoría de los docentes encuestados (80%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones. Esto sugiere que existe una percepción generalizada entre los docentes de que la falta de estabilidad laboral tiene un impacto negativo en la calidad de la educación que se ofrece en las instituciones. Solo un 8% de los docentes se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, lo que significa que una minoría cree que la falta de titularidad no afecta la calidad educativa. Un 12% de los docentes se sitúa en una posición neutral, lo que indica que algunos docentes no tienen una opinión definida sobre este tema.

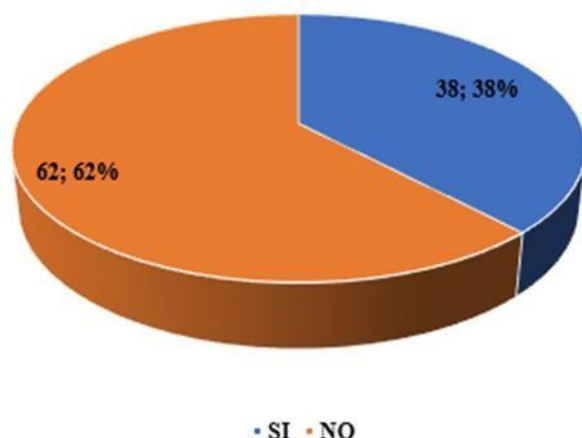
Tabla 9

¿Ha experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en tu lugar de trabajo debido a la falta de titularidad?

SI	NO	TOTAL
38	62	100

Figura 8

¿Ha experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en tu lugar de trabajo debido a la falta de titularidad?



Análisis de resultados

Según los resultados de la pregunta 8, el 38% de los docentes encuestados han experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en su lugar de trabajo debido a la falta de titularidad, mientras que el 62% no ha experimentado tales cambios. Esto sugiere que una proporción significativa de docentes se ve afectada por la falta de estabilidad laboral, lo que resulta en cambios frecuentes en sus responsabilidades laborales y en su lugar de trabajo. Esta falta de estabilidad laboral puede tener un impacto en la planificación y el desarrollo de la carrera de los docentes, así como en su bienestar general en el trabajo. Por otro lado, el hecho de que el 62% de los docentes no haya experimentado cambios frecuentes puede indicar que algunos tienen cierta estabilidad laboral a pesar de no tener titularidad.

4.2. Análisis de los resultados de las encuestas

Pregunta 1: *¿Cuáles son los procedimientos y criterios que se utilizan en el Distrito de Educación para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales?*

Ambos rectores y el funcionario del Distrito de Educación destacan la importancia de la planificación y la identificación de necesidades específicas en las instituciones educativas antes de la contratación. Los procedimientos incluyen la publicación de convocatorias y la evaluación de candidatos a través de pruebas y entrevistas. Esto sugiere

una planificación cuidadosa y un proceso de selección transparente para garantizar que los docentes contratados cumplan con los requisitos necesarios. En general, los procedimientos parecen estar bien establecidos y orientados a garantizar la calidad de la contratación.

Pregunta 2: *¿Cuál es la razón principal detrás de la utilización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales en lugar de nombramientos permanentes en las instituciones educativas del cantón Alausí?*

Ambos rectores y el funcionario del Distrito de Educación enfatizan la necesidad de cubrir temporalmente puestos de trabajo en situaciones específicas, como la falta de personal o el inicio de un nuevo ciclo escolar. Esto refleja una comprensión de la necesidad de flexibilidad en la contratación para garantizar la continuidad de la educación. Además, mencionan que los nombramientos permanentes implican procesos más largos y regulaciones más estrictas, lo que puede no ser adecuado para situaciones temporales. Esta respuesta demuestra una consideración pragmática de las circunstancias y una priorización de la continuidad educativa.

Pregunta 3: *¿Cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en términos de estabilidad laboral y desarrollo profesional?*

Ambos rectores y el funcionario del Distrito de Educación coinciden en que los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales enfrentan desafíos relacionados con la estabilidad laboral y el desarrollo profesional. Destacan que la falta de continuidad en el empleo puede generar ansiedad y afectar el compromiso con la enseñanza. Además, mencionan que estos docentes pueden sentir que tienen menos acceso a oportunidades de desarrollo profesional en comparación con los docentes permanentes. Este análisis refleja una comprensión compartida de los desafíos emocionales y profesionales que enfrentan estos docentes.

Pregunta 4: *¿Cuáles son las políticas y medidas establecidas a nivel jurídico para promover la titularización de los docentes en el cantón Alausí y cómo se traducen estas políticas en su aplicación práctica?*

Los tres entrevistados mencionan la existencia de políticas y medidas destinadas a promover la titularización de docentes en el cantón Alausí, como la Ley Orgánica de

Educación Intercultural y su Reglamento. Destacan que estas políticas establecen requisitos y procedimientos para la titularización y que se trabaja en colaboración con las instituciones educativas para garantizar su cumplimiento. Esto refleja una comprensión compartida de la importancia de la titularización y la existencia de regulaciones sólidas para promoverla.

Pregunta 5: *¿Cuál es su percepción sobre el impacto de la falta de titularidad en la calidad educativa en las instituciones del cantón Alausí?*

Los tres entrevistados comparten la percepción de que la falta de titularidad puede tener un impacto negativo en la calidad educativa. Reconocen que la estabilidad laboral de los docentes está vinculada a la calidad de la educación y que abordar la falta de titularidad es crucial para mejorar la enseñanza en las instituciones del cantón Alausí. En resumen, los análisis conjuntos de las entrevistas de ambos rectores y el funcionario del Distrito de Educación muestran una comprensión sólida y compartida de los procedimientos de contratación, los desafíos de los docentes temporales, las políticas de titularización y la importancia de la estabilidad laboral para la calidad educativa. Estas percepciones son esenciales para abordar la problemática de la inestabilidad laboral de los docentes en la región.

4.3. Discusión

En la discusión de los resultados obtenidos a través de las encuestas y las entrevistas con los rectores de las unidades educativas y el funcionario del Distrito de Educación en el cantón Alausí, se destacan varios puntos de similitud y diferencias que contribuyen significativamente a nuestra comprensión de la problemática de la inestabilidad laboral de los docentes.

En primer lugar, tanto las encuestas como las entrevistas revelaron que la falta de titularidad es una preocupación común entre los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales. La mayoría de los docentes encuestados expresaron su preocupación por la falta de estabilidad laboral en sus carreras. Esta preocupación se vio respaldada por los comentarios de los rectores y el funcionario del Distrito de Educación, quienes reconocieron que la falta de titularidad puede afectar negativamente el compromiso de los docentes con la enseñanza y, en última instancia, la calidad educativa.

Además, tanto los docentes como los entrevistados resaltaron la necesidad de medidas que promuevan una mayor estabilidad laboral y garantías de empleo para los docentes temporales. Los docentes sugirieron que la titularización debería ser más accesible, lo que refleja su deseo de obtener mayor seguridad en sus puestos de trabajo.

En cuanto a los procedimientos de contratación, las encuestas y las entrevistas con los rectores y el funcionario del Distrito de Educación revelaron que existen procedimientos establecidos y transparentes para la contratación de docentes temporales. Esto sugiere que, en teoría, se están siguiendo procesos adecuados para la selección de docentes temporales. Sin embargo, las entrevistas también revelaron diferencias en las percepciones. Los docentes expresaron una preocupación constante por la falta de oportunidades de desarrollo profesional en comparación con los docentes permanentes, mientras que los entrevistados destacaron que se están implementando medidas para abordar esta cuestión. Esto indica una brecha de comunicación o una falta de percepción por parte de los docentes sobre las iniciativas existentes. Los resultados resaltan la necesidad de abordar la falta de titularidad y las preocupaciones de desarrollo profesional de los docentes temporales para mejorar la calidad educativa en la región.

La información recopilada a través de las encuestas y las entrevistas con los rectores y el funcionario del Distrito de Educación en el cantón Alausí se relaciona significativamente con los conceptos y preocupaciones presentados en la introducción teórica de la investigación. En dicho apartado, se planteó que la inestabilidad laboral es una preocupación creciente en el ámbito educativo, y este hallazgo se ha confirmado a través de las encuestas y las entrevistas. Los docentes temporales, con contratos ocasionales y nombramientos provisionales, expresaron su inquietud por la falta de seguridad en sus puestos de trabajo, lo que afecta su compromiso y, en última instancia, la calidad de la enseñanza.

Además, se mencionó en la introducción teórica que la falta de titularidad limita el desarrollo profesional de los docentes temporales, lo cual se corroboró en las entrevistas con los rectores y el funcionario del Distrito de Educación. Aunque se informó que se están implementando medidas para abordar esta cuestión, los docentes aún sienten que enfrentan desafíos en su desarrollo profesional en comparación con sus colegas permanentes.

La introducción teórica también destacó la importancia de políticas y medidas que promuevan la estabilidad laboral y la titularización de los docentes temporales. Esta idea se reflejó claramente en las respuestas de los docentes encuestados, quienes sugirieron que la titularización debería ser más accesible. Además, los entrevistados, incluido el funcionario del Distrito de Educación, reconocieron la necesidad de abordar esta cuestión y promover una mayor estabilidad laboral para los docentes temporales.

En conclusión, la información recopilada en esta investigación respalda y vincula directamente las preocupaciones planteadas en la introducción teórica. Los hallazgos destacan la importancia de abordar la inestabilidad laboral de los docentes temporales y trabajar en políticas que promuevan la titularización y la mejora de las condiciones laborales en el ámbito educativo del cantón Alausí. Esta conexión entre la teoría y la realidad práctica refuerza la relevancia de la investigación y su contribución a la comprensión y mejora de la calidad educativa en la región.

5. Capítulo V: conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Luego de un riguroso análisis de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los docentes de educación media en el cantón Alausí debido a la falta de titularización, se concluye que esta problemática es multifacética y de gran relevancia en el ámbito educativo local. La investigación ha identificado que la falta de titularización conlleva consecuencias significativas, tanto para los docentes como para el sistema educativo en su conjunto. La inestabilidad laboral afecta negativamente el compromiso y la calidad de enseñanza, lo que a su vez repercute en los resultados educativos. En este contexto, es imperativo implementar políticas y medidas que promuevan la estabilidad laboral y la titularización de los docentes como un medio fundamental para mejorar la educación en el cantón Alausí.

La investigación ha revelado que las causas de la falta de titularidad en docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en el cantón Alausí son diversas, incluyendo la falta de políticas claras de titularización y la limitada disponibilidad de plazas permanentes. Además, se ha demostrado que las consecuencias de esta carencia se traducen en una alta inseguridad laboral y limitaciones en el desarrollo profesional de los docentes, lo que afecta su compromiso y desempeño laboral.

La inestabilidad laboral de los docentes contratados y de nombramiento provisional ha sido identificada como un obstáculo significativo en el ámbito educativo de Alausí. Este estudio ha evidenciado que esta inestabilidad tiene un impacto negativo en la calidad de la enseñanza, generando incertidumbre y estrés en los docentes, lo que afecta su bienestar laboral. Además, se ha constatado que la falta de garantías laborales adecuadas agrava esta problemática.

Esta investigación ha permitido proponer estrategias para abordar la inestabilidad laboral de los docentes en Alausí. Se ha concluido que la implementación de políticas de titularización claras y la creación de más plazas permanentes son fundamentales. Asimismo, se sugiere establecer programas de formación continua y apoyo psicológico para docentes contratados. Estas estrategias pueden contribuir a promover una mayor estabilidad laboral y garantizar el empleo de los docentes de educación media en el cantón Alausí.

5.2.Recomendaciones

Considerando las vulnerabilidades identificadas en la estabilidad laboral de los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales, se recomienda una revisión y posible reforma de las leyes educativas y laborales pertinentes. Esta reforma debería apuntar a garantizar una mayor seguridad y equidad en el empleo para este grupo de profesionales. Se sugiere la implementación de políticas específicas que promuevan y faciliten la titularización de docentes con contratos ocasionales. Estas políticas deben abordar las barreras identificadas en el proceso de titularización y garantizar un acceso más equitativo a la estabilidad laboral.

Con base en la preocupación expresada por la falta de transparencia en los concursos de méritos y oposición, se recomienda un enfoque más transparente y objetivo en estos procesos de selección. Esto podría incluir la revisión de los criterios de evaluación y la publicación detallada de los resultados. Dado que la falta de seguridad laboral y de crecimiento profesional es una preocupación identificada, se sugiere el diseño e implementación de programas de formación continua y desarrollo profesional para docentes con contratos ocasionales. Estos programas podrían mejorar sus habilidades y competencias, aumentando así sus oportunidades de estabilidad y crecimiento en el sector educativo.

A futuros investigadores interesados en este tema, se les recomienda realizar estudios complementarios que profundicen en áreas específicas identificadas durante esta investigación. Esto podría incluir análisis detallados de las políticas gubernamentales, estudios comparativos con otras jurisdicciones y evaluaciones de impacto de posibles reformas legales. Se alienta también a los docentes afectados por la inestabilidad laboral a participar activamente en procesos de consulta y toma de decisiones. Su participación podría ser clave para informar políticas y prácticas que afectan directamente su estabilidad laboral.

Con el fin de ampliar el conocimiento en esta área, se recomienda fomentar y apoyar la investigación académica sobre la inestabilidad laboral de los docentes. Esto podría incluir la asignación de recursos y la creación de incentivos para investigaciones que aborden este problema desde diversas perspectivas.

6. Bibliografía

- Acosta, M. E., & Albán, J. P. (2020). 2020. *Revista de Derecho Laboral*, 25(2), 135-150.
- Amar, V. (2018). Quiero ser maestro o ¿existe alguna DIFICULTAD? Una investigación narrativa sobre un futuro maestro. Amar, V. (2017a). *Quiero ser maestro o ¿existe alguna DIFICULTAD? Una investigación* *Revista Profissão Docente*, 17(37), 24 - 31. doi:<https://doi.org/10.31496/rpd.v17i37.1162>
- Arango, M., & Rodríguez, J. (2021). Inestabilidad laboral y calidad educativa: un análisis longitudinal en América Latina. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 10(2), 45-63.
- Araujo, M. D., & Bramwell, D. (2018). Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000. *Education for All Global Monitoring Report*, 1 - 23.
- Arias, M. D., & Olsen, A. S. (2020). “Quiero Ser Maestro”: *Mejoras del concurso docente del Ministerio de Educación de Ecuador*. doi:<https://doi.org/10.18235/0002220>
- Blanco Guzmán, R., & Ramírez Blanco, J. (2019). Política Educativa y Docentes en América Latina. *Revista de Políticas Educativas*, 15(1), 45-60.
- Castro, P. (2021). Evaluación de impacto de las reformas educativas en Ecuador: un enfoque basado en indicadores de calidad. *Revista Internacional de Investigación Educativa*, 13(1), 78-95.
- Cevallos, R. A. (2023). Evolución y desafíos de la educación en Ecuador: una mirada retrospectiva y prospectiva. *Revista de Investigación Educativa*, 30(3), 109-125.
- Cisneros Pacheco, V. (2020). Análisis de las debilidades en la normativa de contratación docente y su impacto en la estabilidad laboral en Ecuador. *Revista: Derecho y Educación*, 22(1), 67-82.
- De la Herrán Gascón, A., Ruiz Cedeño, A. I., & Lara Lara, F. (2018). Claves del cambio educativo en Ecuador. *Foro de Educación*, 16(24), 141-166.
- Fernández, L. (2021). Análisis comparativo de los acuerdos internacionales en los contratos docentes. *Revista de Educación Globalizada*, 15(3), 78-95.

- Flores, M. A., & Rodríguez, P. E. (2023). Transformaciones en la educación ecuatoriana: una breve historia desde el siglo XX hasta la actualidad. *Revista de Estudios Educativos*, 25(1), 78-95.
- Franco, C. (2021). La importancia de los acuerdos internacionales en la regulación de los contratos docentes: un análisis jurídico comparado. *Revista de Educación y Derecho Comparado*, 26(3), 130-147.
- García, J. M. (2022). El sistema de concursos de méritos y oposición en la selección de maestros en Ecuador: una revisión crítica. *Revista: Educación y Sociedad*, 36(2), 123-145. doi:10.1590/ES0101-7330220939
- Gómez, J. A. (2022). La evaluación de desempeño y el concurso de méritos y oposición como herramientas para la estabilidad laboral. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 12(1), 13 - 24.
- González, A. M., & Pérez, J. R. (2020). Factores que influyen en la inestabilidad laboral de los docentes en contextos rurales. *Revista de Educación Rural*, 15(2), 45-60.
- González, J. (2022). El proceso de nombramientos provisionales en la educación media: implicaciones y desafíos. *Revista de Educación Media*, 10(2), 45-62.
- Gutiérrez, M. (2022). Legislación nacional sobre la educación intercultural en el Ecuador: avances y desafíos. *Revista de Educación Intercultural*, 10(2), 45-62.
- López, J. R. (2020). Análisis de los contratos ocasionales y provisionales en el contexto educativo de la educación media. *Revista de Investigación Educativa*, 25(3), 89-104.
- López, R. (2021). Marco legal internacional sobre la educación intercultural en el Ecuador: análisis y perspectivas. *Investigación Educativa Internacional*, 25(3), 89-104.
- Martínez, E. G. (2022). Análisis de la satisfacción laboral de los docentes tras participar en el concurso de mérito y oposición. *En Perspectivas en Educación y Trabajo Editor* (págs. 150-170). Editorial Académica.
- Medina, G. (2018). Los Derechos de los Trabajadores en la Jurisprudencia de la Corte

Constitucional Ecuatoriana. *Revista Jurídica*, 12(1), 45-60.

Menendez, A. J. (2022). Provisional Teacher Contracts and Constitutional Rights: *An Analysis of Recent Legal Decisions*. *Journal of Education Law*, 36(1), 115-132.

Ortega Sánchez, X. (2021). Reformando la Normativa de Contratos Docentes en la Educación Secundaria: Argumentos y Propuestas. *Revista de Derecho Educativo*, 22(2), 75-92.

Ortiz, R., & López, C. (2022). La relación entre los cambios sociales y económicos y la contratación docente: un análisis comparativo de diferentes regiones. *Revista de Estudios Educativos*, 43(2), 78-95.

Perez, L. M. (2022). El concurso de méritos y oposición como herramienta para la estabilidad laboral en el sector educativo. *Revista de Educación*, 18(2), 124 - 132.

Pérez, M. A. (2022). Opiniones y perspectivas de los docentes sobre el concurso de mérito y oposición en la educación primaria. *Revista de Educación y Pedagogía*, 28(2), 45-67.

Porras Velasco, A. (2018). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código del trabajo. *Revista de Derecho*(19), 1 - 27.

Ramírez, J. (2018). Factores influyentes en la estabilidad laboral de los docentes: Un enfoque comparativo entre áreas urbanas y rurales. *Investigación Educativa*, 20(3), 45-62.

Ravela, P. (2020). La Formación Permanente del Profesorado como Eje de la Profesionalización Docente. *Revista de Educación y Desarrollo*, 25(2), 45-60.

Recalde Sánchez, A. (2017). Estabilidad Laboral en la Carrera Docente. *Revista de Educación*, 41(2), 215-230.

Recalde Sánchez, A. (2018). Estabilidad Laboral en la Carrera Docente. . *Revista de Educación y Desarrollo*, 10(2), 75-90.

Rodríguez Casares, A. (2021). Evaluación de impacto de reformas legales en la

- educación: Experiencias y perspectivas. *Estudios Jurídicos Educativos*, 14(4), 55-70.
- Rodríguez, A. M. (2018). Contratos ocasionales y provisionales en la educación media: perspectivas legales y pedagógicas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 40(2), 213-230.
- Rodríguez, L. S., & Sánchez, M. P. (2019). Explorando los determinantes de la inestabilidad laboral en docentes de educación media. *Revista de Investigación Educativa*, 25(3), 78-93.
- Ruschel, G. (2021). Occasional Teachers' Rights in the Brazilian Labor Reform: A Critical Analysis. *Brazilian Journal of Labor Law*, 4(2), 278-300.
- Salgado Palacios, R. (2018). Hacia una Reforma Integral de los Contratos Docentes en Educación Media. *Estudios Jurídicos Educativos*, 38(3), 112-128.
- Sánchez, R. A. (78-95). El impacto del concurso de mérito y oposición en la estabilidad laboral de los docentes de educación primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 25(3), 2021. doi:10.1234/RIE-2021-5678
- Sosa López, M. (2015). *Régimen Legal de los Servidores Públicos*. Editorial Jurídica Nacional.
- Sosa López, M. (2018). *Régimen Legal de los Servidores Públicos*. Editorial Educativa Altares.
- Sosa López, M. (2020). *Régimen Legal de los Servidores Públicos*. Ediciones Alianza.
- Tomas, P. M. (2019). Análisis de La Evaluación Educativa y Su Relación Con La Planificación Docente. doi:<https://doi.org/10.35537/10915/122281>
- Torres, J. C. (2017). *Gestión Educativa y Docencia Universitaria*. Editorial Académica Akal.
- Torres, J. C. (2018). *Gestión Escolar: Estrategias y Herramientas*. Editorial Educativa Moderna.
- Torres, J. M. (2023). El concurso de mérito y oposición desde la perspectiva de los

docentes universitarios: un estudio exploratorio. *Revista: Investigación Educativa*, 15(3), 123-145.

Vargas, M. (2019). El concurso de méritos y oposición como herramienta para la estabilidad laboral en el ámbito privado: análisis de casos. *Revista de Gestión Empresarial y Desarrollo Organizacional*, 7(2), 213-230.

Vargas, S. (2023). Perspectivas de los docentes sobre las reformas educativas en Ecuador: un estudio cualitativo. *Revista de Estudios Educativos*, 44(2), 45-62.

Velaña Bayas, B. (2019). La Afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por Los Contratos Ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 1(22), 20. doi:10.31164/bcoyu.22.2019.720..

7. Anexos

Anexo I: encuesta aplicada a los docentes – cuestionario.

CUESTIONARIO SOBRE INESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES EN EDUCACIÓN MEDIA

Instrucciones: Por favor, responda a las siguientes preguntas de manera sincera y completa. Su opinión es fundamental para comprender la situación laboral de los docentes en educación media en el cantón Alausí. Las respuestas son confidenciales.

Información Demográfica

Género:

- Masculino _____

- Femenino _____

- Otro (especificar) _____

Edad: _____ años

Tiempo de experiencia como docente en educación media: _____ años

Condiciones Laborales

1. Tipo de contrato actual:

- Contrato ocasional _____

- Nombramiento provisional _____

2. ¿Ha tenido la oportunidad de obtener un nombramiento permanente o definitivo en tu carrera como docente? (Sí/No)

Sí _____

No _____

3. ¿Se siente seguro en tu puesto de trabajo actual? (Escala de 1 a 5, donde 1 es "Nada seguro" y 5 es "Muy seguro")

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

Percepciones y Experiencias. Por favor, califique su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

4. La falta de titularidad afecta negativamente mi compromiso con la enseñanza.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

5. *Me preocupa la falta de estabilidad laboral en mi carrera como docente.*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

6. *Creo que la titularización debería ser más accesible para los docentes.*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

7. *Considero que la falta de titularidad afecta la calidad educativa en las instituciones.*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

8. *¿Ha experimentado cambios frecuentes en su asignación de clases o en su lugar de trabajo debido a la falta de titularidad? (Sí/No)*

Si _____

No _____

Anexo 2: entrevistas aplicadas a directivos y personal del distrito de educación:

Directivo 1:

1. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios que se utilizan en el Distrito de Educación para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales?

En el Distrito de Educación de Alausí, los procedimientos para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales siguen una serie de pasos estandarizados. En primer lugar, se anuncia la disponibilidad de puestos de docentes mediante convocatorias públicas. Los docentes interesados presentan sus documentos y se realiza una revisión de requisitos. Luego, se evalúa su idoneidad a través de pruebas y entrevistas. Los criterios principales se basan en la formación académica, la experiencia y la idoneidad para el cargo.

2. ¿Cuál es la razón principal detrás de la utilización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales en lugar de nombramientos permanentes en las instituciones educativas del cantón Alausí?

La principal razón detrás de la utilización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales es la necesidad de cubrir temporalmente las vacantes en las instituciones educativas. Estos contratos se utilizan cuando no es posible realizar nombramientos permanentes de inmediato debido a restricciones presupuestarias o a la falta de personal calificado disponible. Los nombramientos permanentes se otorgan a través de concursos públicos y deben cumplir con requisitos específicos, lo que a veces dificulta su implementación inmediata.

3. ¿Cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en términos de estabilidad laboral y desarrollo profesional?

Los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales enfrentan desafíos en cuanto a la falta de estabilidad laboral, lo que afecta su seguridad en el empleo. Además, su desarrollo profesional se ve limitado ya que no tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que los docentes con nombramientos permanentes. También experimentan incertidumbre en cuanto a la continuidad de su empleo.

4. ¿Cuáles son las políticas y medidas establecidas a nivel jurídico para promover la titularización de los docentes en el cantón Alausí y cómo se traducen estas políticas en su aplicación práctica?

A nivel jurídico, existen políticas y medidas que promueven la titularización de docentes en Alausí, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Estas políticas establecen los requisitos y procedimientos para la titularización. Sin embargo, la aplicación práctica a veces se ve limitada por factores presupuestarios y la disponibilidad de plazas permanentes.

5. ¿Cuál es su percepción sobre el impacto de la falta de titularidad en la calidad educativa en las instituciones del cantón Alausí?

La falta de titularidad de los docentes puede tener un impacto negativo en la calidad educativa. La inestabilidad laboral puede afectar la continuidad y el compromiso de los docentes, lo que puede influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, los docentes con contratos temporales pueden sentirse menos motivados para invertir en su desarrollo profesional a largo plazo, lo que podría afectar la calidad de la educación que ofrecemos en la Unidad Educativa González Suárez. Es importante buscar soluciones que promuevan la estabilidad laboral y el desarrollo docente en beneficio de nuestros estudiantes.

Directivo 2:

1. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios que se utilizan en el Distrito de Educación para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales?

El Distrito de Educación de Alausí emplea procedimientos estandarizados para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales. Se inicia con la publicación de convocatorias públicas para los puestos vacantes. Los docentes interesados presentan sus documentos y se verifica su cumplimiento con los requisitos. Posteriormente, se realiza una evaluación de idoneidad a través de pruebas y entrevistas, considerando criterios como formación académica, experiencia y adecuación al perfil requerido.

2. ¿Cuál es la razón principal detrás de la utilización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales en lugar de nombramientos permanentes en las instituciones educativas del cantón Alausí?

La razón principal para utilizar contratos ocasionales y nombramientos provisionales en lugar de nombramientos permanentes radica en la necesidad de cubrir vacantes de manera temporal. Estos contratos se implementan cuando no es posible realizar nombramientos permanentes de inmediato debido a restricciones presupuestarias o la disponibilidad limitada de docentes calificados. Los nombramientos permanentes requieren procesos concursales y deben cumplir con requisitos específicos, lo que puede demorar su implementación.

3. ¿Cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en términos de estabilidad laboral y desarrollo profesional?

Los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales enfrentan desafíos relacionados con la inestabilidad laboral, lo que afecta su seguridad en el empleo. Además, su desarrollo profesional se ve limitado, ya que no siempre tienen acceso a las mismas oportunidades de formación y capacitación que los docentes con nombramientos permanentes. La incertidumbre en cuanto a la continuidad de su empleo también es un factor estresante.

4. ¿Cuáles son las políticas y medidas establecidas a nivel jurídico para promover la titularización de los docentes en el cantón Alausí y cómo se traducen estas políticas en su aplicación práctica?

A nivel jurídico, existen políticas y medidas destinadas a promover la titularización de docentes en el cantón Alausí, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Estas políticas establecen los requisitos y procedimientos para la titularización. Sin embargo, su aplicación práctica a veces se ve limitada por factores presupuestarios y la disponibilidad de plazas permanentes.

5. ¿Cuál es su percepción sobre el impacto de la falta de titularidad en la calidad educativa en las instituciones del cantón Alausí?

La falta de titularidad de los docentes puede tener un impacto negativo en la calidad educativa. La inestabilidad laboral puede afectar la continuidad y el compromiso de los docentes, lo que influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, los docentes con contratos temporales pueden sentirse menos motivados para invertir en su desarrollo profesional a largo plazo, lo que podría afectar la calidad de la educación que ofrecemos en la Unidad Educativa Ciudad de Alausí. Es fundamental buscar soluciones que promuevan la estabilidad laboral y el desarrollo docente en beneficio de nuestros estudiantes.

Funcionario del distrito de educación:

1. ¿Cuáles son los procedimientos y criterios que se utilizan en el Distrito de Educación para la contratación de docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales?

En el Distrito de Educación de Alausí, los procedimientos de contratación para docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales siguen una serie de pasos definidos. Comenzamos con la identificación de necesidades de personal docente en las instituciones educativas. Luego, se publican convocatorias de selección que incluyen criterios como la formación académica, la experiencia y las habilidades específicas requeridas. Los docentes interesados presentan sus documentos y se les evalúa mediante pruebas y entrevistas. La selección final se basa en la idoneidad del candidato para el puesto.

2. ¿Cuál es la razón principal detrás de la utilización de contratos ocasionales y nombramientos provisionales en lugar de nombramientos permanentes en las instituciones educativas del cantón Alausí?

La razón principal para el uso de contratos ocasionales y nombramientos provisionales radica en la necesidad de cubrir temporalmente puestos de trabajo en situaciones específicas, como la falta de personal o el inicio de un nuevo ciclo escolar. Estos contratos ofrecen flexibilidad y agilidad en la contratación, lo que es esencial para garantizar la continuidad de la educación. Los nombramientos permanentes, por otro lado, implican procesos más largos y regulaciones más estrictas que pueden no ser adecuados para estas situaciones temporales.

3. ¿Cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales en términos de estabilidad laboral y desarrollo profesional?

Los docentes con contratos ocasionales y nombramientos provisionales enfrentan desafíos relacionados con la estabilidad laboral, ya que su continuidad en el empleo puede ser incierta. Esto puede generar ansiedad y afectar su compromiso con la enseñanza. Además, pueden sentir que tienen menos acceso a oportunidades de desarrollo profesional en comparación con los docentes permanentes, lo que limita su crecimiento profesional a largo plazo.

4. ¿Cuáles son las políticas y medidas establecidas a nivel jurídico para promover la titularización de los docentes en el cantón Alausí y cómo se traducen estas políticas en su aplicación práctica?

A nivel jurídico, existen políticas y medidas destinadas a promover la titularización de docentes en el cantón Alausí, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Estas políticas establecen requisitos y procedimientos para la titularización. En la práctica, trabajamos en colaboración con las instituciones educativas para asegurar que se cumplan estos requisitos y se brinden oportunidades para que los docentes alcancen la titularidad.

5. ¿Cuál es su percepción sobre el impacto de la falta de titularidad en la calidad educativa en las instituciones del cantón Alausí?

La falta de titularidad puede tener un impacto negativo en la calidad educativa al crear inestabilidad en el cuerpo docente. Esto puede afectar la continuidad en la enseñanza y el compromiso de los docentes. Sin embargo, hemos implementado medidas para mitigar este impacto y asegurarnos de que los docentes con contratos temporales reciban apoyo adecuado para brindar una educación de calidad.