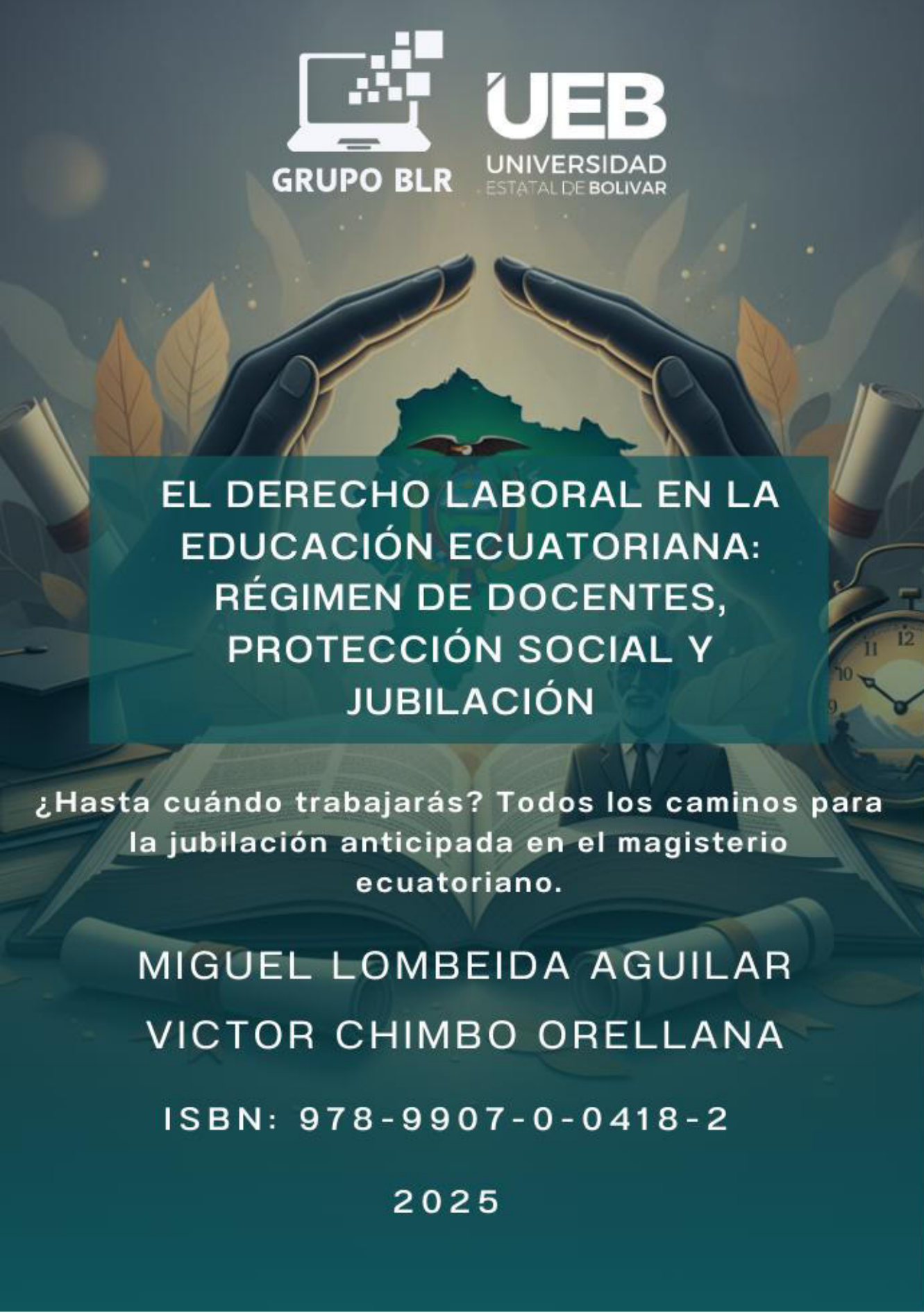


GRUPO BLR

UEB
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA: RÉGIMEN DE DOCENTES, PROTECCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

¿Hasta cuándo trabajarás? Todos los caminos para la jubilación anticipada en el magisterio ecuatoriano.

MIGUEL LOMBEIDA AGUILAR

VICTOR CHIMBO ORELLANA

ISBN: 978-9907-0-0418-2

2025

EL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA: RÉGIMEN DE DOCENTES, PROTECCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

AUTORES:

Miguel Angel Lombeida Aguilar

Victor Hugo Chimbo Orellana

ISBN: 978-9907-0-0418-2





Este libro ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad científica.

©Grupo Editorial BLR
Universidad Estatal de Bolívar
Riobamba – Ecuador
Correo: publicaciones@grupoblr.com
https://grupoblr.com/libros-investigo
REPOSITORIO

Lombeida, M., Chimbo, V. (2025) El derecho laboral en la educación ecuatoriana: régimen de docentes, protección social y jubilación. Grupo Editorial BLR.

© Miguel Angel Lombeida Aguilar
Victor Hugo Chimbo Orellana

ISBN: 978-9907-0-0418-2

El copyright promueve la libertad de expresión, protege la diversidad de ideas y conocimiento, además apoya la libre expresión. Se prohíbe de manera rigurosa la producción o el almacenamiento de esta publicación, ya sea en su totalidad o en parte, está estrictamente prohibido por ley, incluyendo el diseño de la portada, así como su difusión a través de cualquiera de sus medios, ya sean electrónicos, mecánicos, ópticos, de grabación o incluso de fotocopia, sin permiso de los propietarios de los derechos de autor.

FILIACIONES DE LOS AUTORES

Miguel Angel Lombeida Aguilar

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico:

ORCID: https://orcid.org/0009-0003-1525-9015

Victor Hugo Chimbo Orellana

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico:

ORCID: https://orcid.org/0009-0007-9927-822X

GRUPO BLR

UEB
UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLIVAR

ÍNDICE

ÍNDICE ..... **i**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **v**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **vi**

INTRODUCCIÓN ..... **vii**

CAPÍTULO I **11**

1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN **11**

1.1 Evolución histórica del derecho laboral docente 12

1.1.1 Orígenes del régimen laboral en la educación pública ecuatoriana 13

1.1.2 Reformas legislativas de los siglos XX y XXI 17

1.1.3 Predominio de los acuerdos internacionales de la OIT 21

1.2 Principios constitucionales aplicables 25

1.2.1 Derechos laborales en la Constitución del 2008 26

1.2.2 Principio de equidad e indiscriminación en la docencia 29

1.2.3 Garantías de estabilidad y remuneración justa 32

1.3 Normativa vigente 35

1.3.1 Garantías de estabilidad y remuneración justa 36

1.3.2 Garantías de estabilidad y remuneración justa 39

1.3.3 Garantías de estabilidad y remuneración justa 43

CAPÍTULO II 46

2 RÉGIMEN JURÍDICO DEL DOCENTE EN ECUADOR 46

2.1 Contratación y nombramientos 47

2.1.1 Tipos de nombramientos y su proceso de obtención 48

2.1.2 Contratos ocasionales y su regulación 53

2.1.3 Derechos y obligaciones en la relación laboral 59

2.2 Jornada laboral y remuneraciones 62

2.2.1 Carga horaria docente y asignación de horas clase 63

2.2.2 Escala salarial y homologación de sueldos 65

2.2.3 Incentivos y bonificaciones especiales 68

2.3 Evaluación y desarrollo profesional 73

2.3.1 Evaluaciones de desempeño y promoción de categoría 74

2.3.2 Capacitación y actualización docente 77

2.3.3 Procedimiento de carrera profesional y ascensos 80

CAPITULO III 83

3 PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD DEL DOCENTE 83

3.1 Sistema de Seguridad Social 84

3.1.1 Afiliación obligatoria al IESS 85

3.1.2 Cobertura de salud, maternidad y riesgos laborales 88

3.1.3 Aportes y responsabilidades del Estado y del trabajador 92

3.2 Beneficios y licencias laborales 97
3.2.1 Licencias médicas y por maternidad/paternidad 98
3.2.2 Vacaciones, permisos y feriados 100
3.2.3 Subsidios y ayudas económicas complementarias 104
3.3 Protección frente a riesgos y violencia laboral..... 108
3.3.1 Normativa de seguridad y salud ocupacional..... 110
3.3.2 Protocolos frente a la persecución laboral o violencia de género 112
3.3.3 Derecho a un ambiente laboral seguro 115
CAPITULO IV..... 118
4 RÉGIMEN DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE 118
4.1 Modalidades de jubilación..... 119
4.1.1 Jubilación por edad y tiempo de servicio 120
4.1.2 Jubilación anticipada e incentivos de retiro 125
4.1.3 Jubilación por incapacidad o enfermedad 129
4.2 Cálculo y beneficios de la jubilación 134
4.2.1 Fondos de cesantía y pensiones..... 135
4.2.2 Bonificaciones y compensaciones especiales..... 139
4.2.3 Ajustes de pensiones y derechos adquiridos 142
4.3 Reformas y desafíos del sistema de jubilación..... 144
4.3.1 Impacto de las reformas de la LOEI..... 146

4.3.2 Sostenibilidad financiera del sistema 148
4.3.3 Propuestas de mejora y políticas públicas 151
CAPITULO IV 153
5 RETOS Y PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN 153
5.1 Desafíos actuales de la profesión docente 154
5.1.1 Precarización laboral y carga administrativa 155
5.1.2 Brecha entre normativa y práctica educativa 158
5.1.3 Sindicalismo y negociación colectiva 160
5.2 Transformación digital y derecho laboral 163
5.2.1 Teletrabajo y educación en entornos virtuales 164
5.2.2 Regulación de la jornada en modalidades híbridas 166
5.2.3 Nuevas competencias digitales y su reconocimiento legal . 168
5.3 Proyecciones y reformas futuras 171
5.3.1 Políticas de inclusión y equidad en la docencia 172
5.3.2 Adaptación del régimen a estándares internacionales 174
5.3.3 Innovaciones para fortalecer el bienestar docente 177
GLOSARIO 180
BIBLIOGRAFÍA 184

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparaciones en reformas legislativas del Siglo XX - XXI. 19
Tabla 2. Proceso de sectorización. 51
Tabla 3. Categoría de docente de nombramientos. 56
Tabla 4. Incentivos y/o bonificaciones vigentes. 71
Tabla 5. Cobertura y prestaciones del IESS. 90
Tabla 6. Porcentajes de aportación de afiliado y empleador. 95
Tabla 7. Subsidios y/o ayudas económicas. 107
Tabla 8. Modalidades de jubilaciones. 123
Tabla 9. Compensación jubilatoria: concepto, monto estimado y observaciones. 127
Tabla 10. Categorización de jubilación por enfermedad. 132

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de jubilación del docente en el IESS. 139

INTRODUCCIÓN

Esta indagación nace con el propósito de ofrecer un análisis profundo y actualizado del marco jurídico que regula la profesión docente en el país, reconociendo que la instrucción constituye el ámbito imprescindible para la creación social, destacando su eficacia estrechamente vinculada con la estabilidad laboral. La protección social y el respeto de los derechos del magisterio, presentando como recurso de estudio y reflexión, diseñado para servir de guía a docentes, estudiantes de derecho, directivos y responsables de políticas educativas que busquen comprender de manera integral las implicaciones y desafíos del régimen laboral en el ámbito educativo.

La intencionalidad es examinar de manera sistemática y crítica los fundamentos legales, las circunstancias laborales y los beneficios de amparo social de los docentes del Ecuador, desde una perspectiva histórica, normativa y prospectiva, desarrollando un análisis documental basado en la revisión de leyes, reglamentos, acuerdos ministeriales y jurisprudencia, complementado con estudios comparativos de experiencias internacionales, permitiendo que el lector comprenda no solo el marco vigente, sino también las tendencias y los desafíos futuros del derecho laboral educativo.

El propósito es ofrecer un cuerpo teórico-práctico que permita comprender la evolución del derecho laboral en el contorno pedagógico y sus implicaciones en su vida profesional del docente, presentando argumentos críticos que invitan al debate académico sobre la pertinencia de las reformas legales, la suficiencia del resguardo social y la

sostenibilidad de los procedimientos de jubilación, siendo dirigida a un público amplio como profesionales del derecho, autoridades educativas, docentes en ejercicio, investigadores y estudiantes de carreras pedagógicas y jurídicas.

La indagación inicia con un análisis histórico y jurídico, donde se exploran los fundamentos del derecho laboral en la educación ecuatoriana, desde las primeras normativas hasta las reformas más recientes, señalando los acuerdos constitucionales que resguardan los derechos de los docentes y su función en la elaboración de un sistema educativo justo y examinando la normativa vigente, especialmente la LOEI y el CT, que conforman el marco legal que regula la actividad docente.

En el siguiente capítulo se aborda el régimen jurídico del docente, explicando los procesos de contratación, nombramientos y tipos de relación laboral en el sector educativo, analizando la jornada laboral, las escalas salariales y los mecanismos de evaluación que determinan el desarrollo de la carrera docente, evidenciando fortalezas y retos en la gestión del capacidad humana; por otra parte, el capítulo consecutivo profundiza en la protección social, explicando los beneficios de la afiliación al IESS, la cobertura de salud, licencias y medidas de prevención frente a riesgos laborales, subrayando su importancia para el bienestar docente.

El contenido se complementa en el penúltimo capítulo examinando el régimen de jubilación del personal docente, detallando modalidades de retiro, beneficios económicos y reformas orientadas a garantizar la

sostenibilidad del sistema y finalmente, en el último capítulo analizar los retos y perspectivas del derecho laboral en un contexto de transformación digital, abordando temas como teletrabajo, jornadas híbridas y nuevas competencias, y proponiendo reformas que aseguren un método instructivo inclusivo, equitativo y ordenado con las exigencias del futuro

La metodología aplicada para la elaboración de este contenido ha sido principalmente documental y analítica, basada en fuentes jurídicas primarias y secundarias, utilizando un enfoque cualitativo que privilegia la interpretación crítica de textos legales y la revisión de literatura académica reciente e incluyendo comparaciones con otros sistemas latinoamericanos para enriquecer la perspectiva del lector y ofrecer alternativas de mejora aplicables al contexto ecuatoriano.

El estudio se estructura sobre tres ejes argumentales, como son la estabilidad y dignificación de la labor docente, la protección social mediante el derecho principal, y la necesidad de un procedimiento de jubilación justo y sostenible, estos ejes son discutidos de forma transversal en los capítulos, generan un hilo conductor que mantiene la coherencia y profundidad del contenido, combinando elementos teóricos y prácticos, haciendo que sea lucrativo tanto para el estudio académico como orientar la gestión en el campo educativo.

El lector encontrará en estas páginas no solo información normativa, sino también reflexiones críticas sobre la realidad laboral docente, sus desafíos y oportunidades de mejora, cada apartado ha sido diseñado para ofrecer una visión completa pero accesible, de manera que tanto

especialistas como lectores no especializados puedan comprender los temas tratados; el uso de ejemplos, casos y referencias a la realidad nacional hace que el texto tenga un carácter aplicado y relevante.

Este epítome no pretende ser un simple compendio de normas, sino una invitación a pensar el derecho laboral como un instrumento de transformación educativa, la garantía de los derechos de los docentes es un factor de elevación de los estándares del sistema pedagógico y garantiza que las futuras generaciones cuenten con maestros motivados y respaldados por un marco jurídico sólido, consolidando el bienestar docente implica solamente en los aprendizajes de los alumnos.

Este adjunto está concebido para ser una guía de estudio, consulta y debate en aulas universitarias, cursos de formación continua y mesas de trabajo entre autoridades y gremios docentes, su valor radica en que ofrece una visión integral del derecho laboral aplicado a la educación, contribuyendo a generar conciencia social y propuestas de mejora en las políticas públicas, para fortalecer el sistema educativo ecuatoriano y salvaguardar la tutela de los derechos profesionales de quienes dedican su vida a enseñar.

CAPÍTULO I

1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN

El Derecho Laboral en la educación constituye una base para garantizar las condiciones justas, equitativas y dignas del ejercicio docente dentro del sistema educativo, comprender sus fundamentos permite no solo conocer las leyes que regulan las relaciones entre el Estado, las instituciones educativas y los profesionales de la enseñanza, sino también fortalecer una cultura de respeto hacia los derechos humanos y laborales de quienes contribuyen al desarrollo social a través de la educación, se orienta a ofrecer una visión integral de los principios jurídicos que sustentan la protección del trabajo docente, la estabilidad laboral y la responsabilidad compartida entre empleador y trabajador.

Se abordan los principios generales del Derecho Laboral aplicados al ámbito educativo, analizando su evolución histórica, su base constitucional y las normativas específicas que rigen el trabajo en instituciones públicas y privadas, sosteniendo las fuentes del derecho que influyen en la regulación laboral del magisterio, así como los valores éticos que acompañan el ejercicio profesional, desde la contratación hasta el desarrollo de carrera docente, pues no solo busca presentar normas, sino también fomentar una reflexión crítica sobre su aplicación en contextos educativos actuales.

Este apartado establece las bases para comprender los desafíos contemporáneos del trabajo docente, tales como la transformación

tecnológica, la inclusión laboral y la profesionalización del educador, la comprensión de los fundamentos del Derecho Laboral en la educación se convierte así en una herramienta de empoderamiento para los actores del sistema educativo, permitiéndoles ejercer sus funciones con conciencia jurídica, compromiso ético y responsabilidad social; este punto de partida marca la coherencia del libro al integrar la dimensión legal con la humana, resaltando que el derecho no solo regula, sino también dignifica la labor educativa.

1.1 Evolución histórica del derecho laboral docente

El estudio de la evolución histórica del derecho laboral docente permite comprender cómo las normas, principios y políticas educativas han ido configurando el reconocimiento jurídico y social de la labor del maestro, a lo largo del tiempo, el trabajo docente pasó de ser una vocación casi asistencial a constituirse en una profesión amparada por derechos y obligaciones claramente definidos, el recorrido histórico muestra cómo las transformaciones sociales, políticas y educativas influyeron en la construcción de un marco legal que garantice estabilidad, remuneración justa y condiciones dignas para los educadores.

En el contexto latinoamericano y particularmente en el Ecuador, la consolidación del derecho laboral docente ha estado estrechamente ligada al fortalecimiento del Estado y al desarrollo de la educación pública, las reformas legales impulsadas durante los siglos mencionados reflejan un esfuerzo progresivo por reconocer el rol esencial del docente como agente de cambio social; la Constitución, la LOEI y los acuerdos ministeriales son ejemplos de instrumentos que materializan esta

evolución, buscando equilibrar la exigencia profesional con la protección de los derechos laborales.

Esto ofrece una mirada analítica y contextualizada del proceso histórico que dio forma al régimen laboral del magisterio, destacando los avances, tensiones y desafíos que aún persisten, su propósito es brindar al lector una comprensión profunda del camino recorrido por los docentes en la conquista de sus derechos, así como de la importancia de mantener un equilibrio entre las demandas educativas contemporáneas y la justicia laboral, de esta forma, se establece el marco necesario para abordar los principios, fuentes y normas que sustentan el derecho laboral en la educación actual.

1.1.1 Orígenes del régimen laboral en la educación pública ecuatoriana

Desde los albores de la vida republicana en Ecuador, la educación pública se organizó en gran medida como extensión del aparato estatal, sin un régimen laboral docente específico. En los inicios del siglo XIX y principios del XX, los maestros prestaban servicios bajo figuras de designación administrativa discrecional, más que bajo contrato laboral formal, la atención a la labor docente era vista como un servicio público más que como una relación laboral con derechos definidos, esa etapa informal sentó las bases de la tensión entre control estatal y reconocimiento de derechos (Muñoz & Guillermo, 2021).

Con el avance de las transformaciones industriales y dinámicas sociales en Latinoamérica, Ecuador comenzó a incorporar normas que

protegieran al trabajador en general, y poco a poco esas disposiciones empezaron a influir en los servidores del Estado, incluidos los docentes, el derecho del trabajo emergente, el cual se dio por medio de leyes laborales incipientes, ofrecía un marco de referencia para reconocer jornadas, descansos y obligaciones del empleador hacia los trabajadores; sin embargo, en la práctica los docentes estatales seguían sujetos a regulaciones propias del sector público, más que al régimen general de obreros.

Un hito significativo fue el establecimiento del Código de Trabajo de 1938, mediante el cual el Estado ecuatoriano formalizó principios laborales en el ámbito privado, pero su aplicación directa al servicio público educativo fue limitada, en dicho cuerpo legal se contemplaban derechos del trabajo como jornadas máximas, descansos y obligaciones patronales, y ese modelo inspiró reformas posteriores y aunque el régimen educativo no quedó completamente encuadrado, fue un punto de partida para la tensión normativa entre lo público y lo laboral.

Durante las décadas de 1940 a 1970, las políticas educativas y laborales empezaron a entrecruzarse más a partir del crecimiento del aparato gubernamental y la exigencia de maestros formados profesionalmente, comenzando a idear mecanismos de nombramiento, estabilidad, escalas salariales y reglamentos internos para docentes públicos, aunque con grandes disparidades entre regiones y jurisdicciones, en ese contexto emergieron reivindicaciones sindicales de los maestros para ser tratados como personal con derecho a resguardo.

Finalizando el siglo XX y empezando el actual, las reformas constitucionales y la adopción de instrumentos universales de derechos humanitarios y laborales presionaron al Estado ecuatoriano para armonizar la figura del docente con un régimen laboral más sólido, en la Constitución de 1998 y posteriores constituciones, se empezaron a reconocer derechos laborales esenciales que también podrían tener aplicación al sector educativo y la presión de los movimientos docentes incentivo a visibilizar la necesidad de un régimen jurídico particular y garantista para los maestros.

Pese a que esta evolución no fue lineal ni uniforme, muchas jurisdicciones provinciales y distritos educativos continuaron aplicándose disposiciones heredadas, decretos locales o reglamentos, que dejaban lagunas en la estabilidad laboral o en la protección social docente, esta heterogeneidad generó tensiones entre maestros de distintas zonas, y también reclamos de tratados sobre la atomización normativa y la ausencia de un régimen instructivo homogéneo impidió consolidar un estándar nacional sólido (Romero & Romero, 2023).

Un elemento reciente que muestra esa continuidad de tensiones es el estudio jurídico sobre la sectorización docente del magisterio nacional, que analiza cómo ciertas agrupaciones territoriales imponen condiciones laborales diferenciadas, impactando negativamente los derechos laborales docentes, esa investigación evidencia que, pese a los avances legales nacionales, en la práctica persisten fragmentaciones que remiten directamente a las fases iniciales de un régimen docente aún por consolidarse.

Otra mirada aborda el régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador, señalando que esas formas de contratación más flexibles muchas veces reproducen las desigualdades desde esos orígenes históricos: trato diferenciado, derechos menores y falta de estabilidad, ese fenómeno puede interpretarse como una continuación del esquema de precariedad que acompañó los inicios de la regulación laboral docente, pero ahora con argumentos técnicos y legales más sofisticados (Zárate & Barba, 2024).

La literatura sobre derechos laborales ecuatorianos recalca que el derecho del trabajo ha tenido su génesis en el progreso de las circunstancias materiales de los empleados, con iniciativas como el reconocimiento del día festivo en mayo de 1915, regulación de horas de trabajo en 1916 y la ley de accidentes de trabajo en el año de 1920, estas conquistas estructuraron una lógica normativa protectora que luego fue extendiéndose hacia los trabajadores estatales, incluidos los docentes, aunque con rezagos importantes.

Comprender los orígenes del régimen laboral docente permite entender las continuidades y rupturas normativas que llegan hasta el presente, ese pasado normativo ha configurado resistencias, desigualdades regionales y debates sobre la dignidad del trabajo educativo, la historia del régimen educativo es el sustrato de los conflictos actuales y la base para proponer mejoras, por tanto, este recorrido histórico fundamenta la reflexión crítica que desplegaremos posteriormente en los capítulos dedicados al régimen jurídico, la protección social y la jubilación docente.

1.1.2 Reformas legislativas de los siglos XX y XXI

Con el paso del siglo actual, Ecuador enfrentó la necesidad de modernizar las normas que rigen la labor docente, incorporando elementos de flexibilidad y valoración profesional que antes resultaban casi ajenos al marco educativo, se introdujeron ajustes al escalafón docente por medio de acuerdos ministeriales como el Acuerdo MINEDUC-2023-00016-A, que reorganiza las categorías del escalafón docente conforme a la LOEI vigente, para hacer más explícitas las etapas de progresión profesional, y lo que estos cambios apuntaban era consolidar una carrera docente más jerarquizada, fundamentada en criterios técnicos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Dentro de esas reformas, se ha trabajado también en la homologación y equiparación salarial docente, atendiendo a la Disposición Transitoria Vigésima Sexta de la LOEI, aprobada en 2021 y que desde 2022 comenzó a concretarse en algunos distritos, buscando corregir disparidades históricas en remuneraciones, acercando los sueldos docentes a estándares más equitativos nacionalmente, y su implementación ha enfrentado obstáculos logísticos y financieros, en especial en zonas rurales donde las diferencias salariales eran pronunciadas.

Otra reforma regulatoria ha incidido en la carga horaria docente y su distribución, introduciendo límites sobre la presencialidad de horas complementarias mediante el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00008-A, que permite que hasta el 60 % de ciertas horas se cumpla presencialmente, mientras que el resto pueda efectuarse fuera de la

institución, este mecanismo explora la labor adicional del docente (planificación, correcciones y atención a estudiantes) y pretende otorgar cierta flexibilidad, aunque su reglamentación aún suscita debate sobre su alcance real (Raffo, 2024).

Desde el ámbito legislativo de servicio público, la normativa de talento humano ha experimentado transformaciones que impactan indirectamente al sector educativo, mediante la LOSEP, se unificó normas del empleo estatal y estableció mecanismos uniformes de mérito y carrera profesional para todos los servidores públicos, docentes incluidos; haciendo que la LOSEP sea objeto de análisis en su aplicación al magisterio, particularmente en lo relativo a estabilidad, promociones y concursos de méritos.

Las reformas actuales plantean contradicciones, por ejemplo, la Ley de Integridad, que modificó ciertos artículos de la LOSEP, ha eliminado disposiciones de compensación jubilar para docentes universitarios, lo que generó fuertes críticas sobre su impacto en derechos adquiridos y expectativas legítimas del profesorado, este tipo de modificaciones demuestran que las reformas legislativas no sólo innovan, sino que también pueden erosionar ciertas garantías construidas históricamente, en función de decisiones políticas contemporáneas.

Estas reformas impartidas ilustran una tensión persistente entre la modernización normativa y la protección de derechos adquiridos del docente., debido a las transformaciones han buscado profesionalizar la carrera, corregir inequidades salariales y flexibilizar modalidades de trabajo, también han generado resistencias, brechas territoriales y

cuestionamientos jurídicos, pues analizar esas reformas con rigor permite comprender los retos de consolidación de un régimen laboral docente justo, estable y acorde con las realidades del Ecuador actual.

A continuación, en la Tabla 1 se puede observar las diferencias más relevantes entre las reformas legislativas de ambos periodos, para tener un breve conocimiento de los aspectos y dimensiones que han sido debatibles a lo largo del tiempo.

Tabla 1. Comparaciones en reformas legislativas del Siglo XX - XXI.

Aspecto / dimensión	**Siglo XX**	**Siglo XXI**
Enfoque normativo predominante	Estatuto público, normativa administrativa y prescripciones generales del servicio público docente	Integración con derecho laboral moderno, contratos especiales, incentivos por desempeño
Flexibilidad contractual	Muy limitada, predominio de relaciones estables y reguladas por normativa del Estado	Mayor uso de modalidades contractuales, contratos por obra o servicio, flexibilización normativa general
Evaluación y control	Evaluaciones burocráticas más simples, escasa sistematización	Evaluaciones técnicas formales, indicadores de

		calidad, mecanismos de certificación docente
Uniformidad territorial	Reformas aplicadas de modo asimétrico entre provincias, con vacíos locales	Intentos de unificación normativa nacional, aunque con implementaciones diversas localmente
Derechos colectivos	Reconocimiento gradual débil de sindicalización docente y representación colectiva	Reformas de negociación colectiva, participación gremial y mecanismos de consulta sectorial
Responsabilidad presupuestal	Estado central absorbe costos docentes con menor incidencia de exigencias externas	Mayor exigencia de financiamiento, sostenibilidad y vinculación con resultados educativos
Interacción con derecho laboral general	Limitada, los docentes muchas veces quedaban al margen del derecho obrero	Reformas integradas al Código del Trabajo, adaptaciones sectoriales y ajustes legales recientes

Acorde a la Tabla 1, se evidencia el cambio histórico que ha experimentado el régimen laboral docente, pasando de un estatuto rígido y poco diferenciado en el siglo XX a un marco más dinámico en el siglo XXI, compatible con el derecho laboral general, este tránsito normativo busca armonizar los derechos de los docentes con estándares internacionales y mejorar la eficiencia del sistema educativo,

manteniendo a la vez la estabilidad de la carrera docente. fortificando la profesionalización del magisterio, incorporando evaluaciones de desempeño y sistemas de ascenso basados en méritos.

La comparación muestra que el siglo XXI ha traído mayor uniformidad normativa y un impulso a la concertación laboral y la implicación gremial en las estrategias educativas, aunque aún persisten desafíos relacionados con la aplicación territorial de las reformas y la sostenibilidad financiera de las mismas, permitiendo comprender los ajustes inevitables para certificar un sistema laboral equitativo, eficiente y coherente con las demandas de la educación contemporánea.

1.1.3 Predominio de los acuerdos internacionales de la OIT

La influencia de los acuerdos de la OIT en el derecho laboral docente se remonta a que Ecuador, como Estado miembro desde 1934, ha ratificado múltiples instrumentos internacionales de la labor que inciden en la defensa de derechos profesionales fundamentales, estas ratificaciones crean obligaciones de armonización normativa interna, pues los tratados obligan al Gobierno a patrocinar medidas reglamentarias, administrativas y de supervisión para asegurar su cumplimiento, y en el ámbito docente, ello implica reconocer derechos de asociación, negociación colectiva, condiciones de trabajo dignas y protección frente a discriminación o violencia laboral, conforme a los estándares universales.

Uno de los convenios más relevantes existente es el Convenio 87 sobre libertad sindical, que establece que los trabajadores y empleadores

tienen derecho libre de unirse a organizaciones de su elección, sin autorización previa., en el contexto docente, esta norma obliga a garantizar que los maestros puedan organizarse sindicalmente incluso en el sector público, sin injerencias indebidas del Estado, este estándar internacional ha sido invocado por organizaciones magisteriales ecuatorianas en denuncias ante órganos de la OIT, cuando perciben vulneraciones al derecho de asociación (Cornell, 2019).

El Convenio 98, por otra parte, cumple con la negociación colectiva y protección contra la discriminación antisindical también resulta imprescindible, obligando a los Estados a reconocer el privilegio de los empleados a negociar colectivamente y a protegerlos frente a represalias por acción sindical, en el ámbito educativo ecuatoriano, su influencia impulsa demandas de que los docentes tengan mecanismos efectivos de representación y participación en decisiones institucionales que afectan sus condiciones laborales, en muchas ocasiones, estos derechos se han visto coartados por conflictos con normas estatales del servicio público que excluyen al personal docente de las reglas del derecho laboral común.

El Convenio 190 de la OIT, adoptado en el año 2019, ha ganado importancia en el debate latinoamericano sobre ambientes laborales libres de violencia y acoso, exigiendo que los Estados establezcan medidas preventivas, mecanismos de reparación y políticas institucionales para erradicar la violencia laboral, lo cual es un punto relevante en la docencia, donde situaciones de acoso psicopedagógico, discriminación o agresiones pueden afectar la dignidad del educador; en

Ecuador, su análisis jurídico ha comenzado a considerarse como parte de la normativa complementaria que el Estado debe incorporar para proteger a todos los trabajadores (León & Salazar, 2021).

De manera indirecta en el Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo se considera que, aunque no ha sido ratificado por Ecuador, existe un vacío señalado, pese a su contenido, del cual es citado como modelo de regulación normativa para proteger la salud física, mental y emocional de los docentes frente a riesgos laborales propios de la labor educativa y la carencia de tal ratificación abre una brecha normativa que limita el alcance de las obligaciones estatales en materia preventiva, inspección y reparación de daños en contextos escolares (Calderón, 2024).

La observancia de estos convenios, desde la OIT, se impulsa a controlar la aplicación de normas internacionales, como en el año 2023, mediante un informe referente a las aplicaciones de normas internacionales de trabajo, rememora la obligación de los Estados miembros de rendir cuentas sobre las instrucciones adquiridas para efectuar los convenios ratificados, en este sentido, los docentes como sujetos de derechos expectantes pueden exigir transparencia, indicadores de cumplimiento y mecanismos de seguimiento, esa extensión de monitoreo fortalece la exigibilidad institucional y la rendición de cuentas del Gobierno frente a compromisos internacionales (CSA, 2022).

Para el sistema educativo ecuatoriano, la influencia de estos convenios internacionales ha incidido como fuente inspiradora de reformas legales, puesto que muchos de los ajustes normativos recientes en materia de

derechos sindicales, condiciones laborales, evaluación o mecanismos de protección social se fundamentan en esos estándares universales, lo cual tiene una influencia doctrinal y jurisprudencial que permite tener un discurso normativo más robusto y legitimado ante comunidades docentes e instituciones internacionales.

La aplicación concreta de esos convenios en el contexto docente enfrenta desafíos, como resistencias políticas, limitaciones presupuestales y vacíos normativos que coercen una implementación plena, incluso en ciertos casos, las normas internas del sector público excluyen parcial o totalmente a los docentes de las garantías del derecho común, contraviniendo obligaciones internacionales, estas tensiones explican que las demandas gremiales suelen recurrir a instancias internacionales para denunciar incumplimientos estatales.

Particularmente, la armonización normativa se da para que los convenios de la OIT tengan efecto real en la práctica docente, deben incorporarse de forma directa o indirecta al ordenamiento jurídico nacional mediante reformas constitucionales, leyes orgánicas y reglamentos sectoriales, esa estructuración legal facilita que los derechos reconocidos internacionalmente no queden como meros principios decorativos sino como normas con fuerza vinculante, para lo cual este proceso ha avanzado parcialmente en Ecuador, aunque aún persisten zonas grises.

Reconocer la influencia de los acuerdos internacionales de la OIT en el privilegio laboral docente se implica una exigencia práctica de mejora institucional, de fortalecimiento del diálogo social en educación y de

estrategias políticas que garanticen que los derechos consignados no sean meramente retóricos, este recorrido histórico-normativo nos permite situar el presente y proyectar propuestas que acerquen el régimen docente ecuatoriano a estándares internacionales de dignidad, justicia y equidad en el trabajo educativo.

1.2 Principios constitucionales aplicables

El análisis de los principios constitucionales aplicables al derecho laboral docente permite comprender la base jurídica que sostiene la protección del trabajo en el ámbito educativo, la Constitución no solo garantiza el derecho al trabajo, sino que orienta su ejercicio hacia la equidad, la justicia y la dignidad humana, estos principios, traducidos en normas y políticas, aseguran que la labor del docente sea valorada como una función esencial para el desarrollo del país y el fortalecimiento del sistema educativo.

En el marco del Estado constitucional de derechos y justicia, el trabajo docente se rige por valores como la igualdad, la estabilidad, la remuneración justa y la corresponsabilidad social; la aplicación de estos principios tiene como propósito evitar la vulneración de derechos laborales y promover condiciones que fomenten el bienestar profesional y personal del educador, por ello, estos fundamentos guían la interpretación de la ley y la actuación de las instituciones públicas en materia de contratación, evaluación y desarrollo del talento humano educativo.

Se busca ofrecer una reflexión clara sobre la importancia de los principios constitucionales como eje rector del derecho laboral en la educación, mostrando su influencia en la formulación de políticas y en la administración del sistema educativo, percibir su alcance permite fortalecer la conciencia jurídica de los docentes, fomentar el cumplimiento ético de las instituciones y consolidar una cultura de respeto hacia los derechos humanos en el entorno laboral.

1.2.1 Derechos laborales en la Constitución del 2008

La Constitución ecuatoriana del 2008 consagra los derechos laborales como garantías fundamentales e imprescriptibles, bajo la premisa de que *"los derechos laborales son irrenunciables e intangibles"* como fue mencionado en el artículo 326; este mandato impide que cualquier norma, contrato o acto administrativo pueda desconocer o minimizar esos derechos reconocidos constitucionalmente, la inclusión constitucional de estos principios ha fortalecido la jerarquía normativa de las garantías laborales frente a normas secundarias que podrían intentar restringirlos (Gobierno del Ecuador, 2011).

De acuerdo con el artículo 33, la labor es concebida como un privilegio y una obligación social, así como un derecho financiero, lo que implica que el Estado certifica ambientes en los cuales todas las personas trabajadoras realicen un trabajo digno y remunerado, esta cláusula constitucional obliga a políticas públicas que aseguren empleo estable, salarios justos y protección frente a condiciones laborales abusivas, en este sentido, se trasciende la mera previsión formal y exige resultados tangibles en el mercado laboral.

El artículo 34 complementa estos derechos al reconocer que la seguridad nacional es un acuerdo irrenunciable para todos los ciudadanos, y atribuye al Gobierno la responsabilidad primordial de su garantía, ante este precepto, todo docente, sin importar su modalidad de contratación, debe ser considerado dentro del sistema de protección social, con acceso a salud, pensiones y otros beneficios conexos, debido a que la Constitución impone que la seguridad social no sea vista como un privilegio, sino como un derecho sustancial.

La Constitución reconoce la regla de remuneración igualitaria ante tareas equivalentes, estipulado en la enumeración 326, en el que se prohíbe discriminaciones salariales injustificadas, de forma relevante en el sector educativo. Es común que circunstancias geográficas, género, antigüedad o modalidad de contratación generen disparidades salariales, por ello, la garantía constitucional obliga a que esas diferencias sean justificadas objetivamente y no arbitrarias.

Como derecho laboral importante es el de aplicar la norma más favorable al trabajador cuando exista duda en su interpretación, también contenido en el artículo 326, esto implica que las leyes, reglamentos, contratos o actos administrativos deben interpretarse en un sentido que proteja más los derechos laborales del docente frente a interpretaciones restrictivas o tramposas, brindando un resguardo frente a decisiones que pudieran debilitar sus garantías (Lombeida, 2024).

La Constitución establece que los derechos laborales han de desarrollarse progresivamente mediante leyes, políticas públicas y jurisprudencia, conforme al carácter evolutivo de los derechos sociales,

no solo deben ser declarados, sino que el Estado está obligado a fortalecerlos, extender su cobertura y complemento en el tiempo, lo que incorpora mejoras al régimen docente conforme cambien las realidades educativas.

Dentro del marco constitucional, se prohíbe que cualquier disposición legal que limite el alcance de los derechos profesionales, salvo en casos muy justificados y por ley mayor, esa prohibición de retrocesos obliga a que reformas legislativas o reglamentarias no puedan degradar las condiciones laborales reconocidas, lo que brinda al docente una estabilidad jurídica frente a cambios normativos arbitrarios.

Una dimensión derivada de los derechos constitucionales laborales es la exigencia de que toda norma que reconozca derechos se aplique en el sentido que más favorezca a las trabajadoras y trabajadores, como principio de interpretación preferente, este aspecto interpretativo está enraizado en la jerarquía constitucional y se proyecta hacia decisiones judiciales, administrativas y normativas que involucren derechos docentes (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

Identificar los derechos laborales en la Constitución de 2008 implica que estos no sean meras declaraciones simbólicas, sino mandatos exigibles, para con ello, los docentes puedan invocar su carácter directamente ante autoridades administrativas y jurisdiccionales sin depender de desarrollo legal antecedente, esta situación refuerza la posición del docente frente al Estado y asegura que las propias normas superiores (leyes y reglamentos) deben adecuarse y no vulnerarlos.

1.2.2 Principio de equidad e indiscriminación en la docencia

Desde la Constitución de 2008, el principio de igualdad constituye una piedra angular en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, estableciendo que existe igualdad y las personas podrán gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, para que nadie pueda ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo e identidad de género, como lo enfatiza el artículo 11, para que este contexto tome forma referente a la docencia, implica que los educadores no deben ser sujetos de trato desigual por características personales, sino valorados por criterios objetivos relacionados con su desempeño y capacidades profesionales (Gobierno del Ecuador, 2011).

Este mandato constitucional exige al Gobierno a efectuar políticas y normas que materialicen la igualdad real del ambiente formativo en la LOEI, por ejemplo, se exige que el camino, la permanencia, la movilidad y el termino en la educación pública sean sin ningún tipo de discriminación, esta disposición normativa refuerza que la igualdad debe permear los procesos institucionales donde actúan docentes, estudiantes y autoridades educativas.

En la aplicación práctica, el principio de no discriminar en la docencia enfrenta retos significativos, puesto que existen centros públicos que aún persisten diferencias de trato en la asignación de recursos, horarios o incentivos según género, ubicación (urbana o rural) o modalidad de nombramiento, violando no solo el espíritu constitucional sino los derechos específicos del docente como trabajador, pues generan

desequilibrios estructurales en su carrera profesional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Para promover la efectividad de ese principio, el Estado debe incorporar medidas afirmativas que compensen desigualdades estructurales, por ejemplo, las regulaciones que garanticen igualdad salarial por trabajo de igual valor, bonificaciones especiales para docentes en zonas de difícil acceso o incentivos diferenciados para quienes asumen cargos en contextos vulnerables, esa estrategia busca que la igualdad equilibre las condiciones previas de disparidad.

La justicia constitucional ecuatoriana ha reiterado que, ante normas potencialmente discriminatorias, debe aplicarse la aplicación de la norma en beneficio del empleado y en el caso docente, siempre que surjan dudas sobre cláusulas contractuales o reglamentarias, el principio de igualdad obliga a dirimir conflictos en favor del docente, orientando de manera interpretativa la representación del método de protección frente a disposiciones que podrían perpetuar desigualdades (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Una dimensión relevante en la educación es la medidas orientadas a impedir actos discriminatorios por razones de identidad de género u orientación sexual o diversidad cultural. En el ámbito educativo, la guía para advertir actos discriminatorios por diversidad sexual señala acciones concretas para que la comunidad educativa promueva el respeto y evite exclusiones, este tipo de instrumentos operativos complementan el principio constitucional, particularmente en contextos donde los docentes pueden estar sujetos a prejuicios sociales.

La igualdad en escuelas fiscales evidencia que la existen normas formales que no garantizan su implementación concreta, por lo que se ha observado, aún en instituciones que reconocen la igualdad normativa, las prácticas internas y prejuicios locales pueden socavar la no discriminación, forzando que la brecha entre norma y realidad fuerce a vigorizar mecanismos de monitoreo, formación y sanción institucional (Muzo et al., 2024).

En cuanto al sistema de educación superior, se han adoptado estatutos internos para avalar igualdad de oportunidades entre docentes, estudiantes e investigadores, por ejemplo, el Reglamento para garantizar la igualdad en Educación Superior establece que las instituciones deben promover condiciones paritarias y prohibir discriminaciones arbitrarias, esa normativa complementa el principio constitucional, extendiendo su ámbito hacia espacios académicos con funciones docentes (Consejo de Educación Superior, 2018).

Identificando el fundamento de equidad e inclusión en el ejercicio docente implica asumir responsabilidad institucional y cultural, por lo que constitucionalmente se debe exigir su ejercicio diario ante los actores cotidianamente. Los autores del sistema educativo (ministros, distritos, directores, docentes y sindicatos) deben colaborar para hacer visibles las desigualdades, adoptar acciones correctivas y garantizar que ninguna decisión respecto al trabajo docente (ascensos, asignaciones y condiciones laborales) se base en criterios ajenos a la equidad profesional, para avanzar hacia un sistema educativo donde el principio constitucional tenga presencia efectiva formal.

1.2.3 Garantías de estabilidad y remuneración justa

El principio de estabilidad laboral, como garantía constitucional, cobra especial fuerza para los docentes al protegerlos frente a despidos arbitrarios o cambios intempestivos en sus condiciones laborales, la Constitución de 2008 impone que los derechos laborales no puedan restringirse ni retrocederse injustificadamente, lo que implica que la estabilidad debe estar protegida frente a reformas regresivas, por lo que se toma para el ámbito educativo, imponer que los docentes con nombramientos legales consigan una seguridad básica que les permita desenvolverse profesionalmente sin temor a la pérdida abrupta de su plaza (Gobierno del Ecuador, 2011).

En cuanto a la remuneración justa, la Carta Magna reconoce que el trabajo merece una compensación digna que permita vivir con dignidad, sin que el salario quede sometido a arbitrariedades, lo que conecta con la obligación estatal de fijar condiciones mínimas de salario que cubran las necesidades básicas, las reformas al derecho laboral subrayan que las modificaciones del año 2023 introdujeron mecanismos dirigidos a asegurar una remuneración equitativa para trabajadores reemplazantes, lo cual es indicativo de que la remuneración justa empieza a tener plasmación normativa concreta, mientras que para el docente, esta garantía torna indispensable al momento de acordar contratos, contratos ocasionales o modalidades especiales (Lombeida, 2024).

La estabilidad y la remuneración se entrelazan desde el enfoque constitucional, pues no basta con mantener un empleo si ese empleo está remunerado de forma insuficiente para suprimir las insuficiencias, por

lo que las reformas al Código del Trabajo vigentes refuerzan que el trabajo no puede ser gratuito y que toda labor debe tener una compensación legítima, para que la estabilidad cobra mayor sentido, haciendo que la remuneración satisfaga estándares de justicia económica reconocidos legalmente, acompañadas de condiciones salariales que respeten la dignidad del trabajador (Comisión de Legislación y Codificacón de la República del Ecuador, 2024).

El Estado debe diseñar mecanismos legales que permitan a los docentes reclamar estabilidad y remuneración a través de acciones constitucionales, en Ecuador, la acción de protección ha sido declarada competente para salvaguardar derechos laborales frente a arbitrariedades de nombramientos o desvinculaciones ilegales, posibilitando que el docente recurra directamente al juzgado constitucional para exigir la salvaguarda de los derechos laborales, especialmente los vinculados a la estabilidad y la remuneración.

En la práctica administrativa y normativa surgen tensiones cuando la estabilidad garantizada colisiona con procesos de reestructuración institucional o ajustes presupuestarios del Estado, en esos casos, la garantía constitucional impone límites, como las decisiones estatales, que no pueden vulnerar derechos adquiridos sin motivación, compensación o debido proceso, por ello, la Constitución ordena que ninguna norma jurídica pueda restringir los derechos constitucionales laborales, salvo en casos muy justificados, esta exigencia constitucional resiste recortes injustificados o despidos por ajustes técnicos sin respaldo legal adecuado.

En cuanto a la remuneración justa, el ámbito educativo exige que el sueldo docente no solo respete mínimos legales, sino que atienda las particularidades del cargo, como carga horaria, dedicación, responsabilidades, desplazamientos o trabajo en zonas rurales, por ello se sugiere que la aplicación del principio de remuneración justa en reformas al derecho laboral está siendo reforzada para trabajadores de modalidades temporales o de reemplazo, esto implica que los docentes contratados bajo estas modalidades también deben recibir un trato salarial razonable, acorde con los estándares constitucionales.

La estabilidad laboral debe ser respaldada de forma institucional y procedural mediante la normativa, estableciendo concursos, criterios objetivos, procedimientos de evaluación transparente y mecanismos de impugnación para decisiones que afecten la permanencia docente, evitando así el riesgo de quedar en letra muerta frente a la discrecionalidad, analizando que el principio de estabilidad requiere que su fundamento sea sólido y con control judicial (Núñez, 2016).

En el plano institucional, la garantía de remuneración justa también obliga a las entidades educativas y gobiernos a presupuestar los recursos adecuados para cumplir con estas obligaciones, no puede haber estabilidad real si no hay recursos asignados para sustentar salarios dignos, ajustes inflacionarios y complementos legítimos, el Estado debe asumir prioridad legal de gasto para cumplir con obligaciones salariales estructurales, evitando que decisiones políticas posterguen o desvirtúen la remuneración justa.

La garantía de estabilidad y remuneración justa no es un ideal abstracto, sino un derecho exigible ante autoridades administrativas y judiciales, los docentes deben conocer estas garantías para invocarlas en casos de arbitrariedad, nulidad o despido injustificado y desde la perspectiva del derecho educativo-laboral, es esperable que esta garantía constitucional funcione como bastión frente a condiciones precarias, protegiendo la dignidad profesional y consolidando un régimen docente respetuoso del derecho al trabajo.

1.3 Normativa vigente

El estudio de la normativa vigente en materia laboral docente constituye un componente para comprender cómo se garantizan los derechos y deberes del personal educativo dentro del marco jurídico actual, esta normativa recoge el desarrollo de los principios constitucionales y los adapta a la realidad del sistema educativo, asegurando condiciones de trabajo dignas, procesos de evaluación transparentes y una gestión equitativa del talento humano, analizar las leyes y reglamentos vigentes permite identificar los avances logrados, así como los desafíos que aún enfrenta el ejercicio profesional docente en su relación con el Estado y las instituciones educativas.

El marco legal ecuatoriano, conformado por la Constitución de la República, la LOEI, su reglamento y otras disposiciones complementarias, define los lineamientos que orientan la vida laboral del magisterio, estas normas regulan aspectos como la contratación, la estabilidad, la formación continua, la remuneración y la jubilación docente, articulando derechos y responsabilidades en función del

bienestar individual y colectivo, reflejan la intención del Estado de construir un sistema educativo basado en la justicia social, la meritocracia y el reconocimiento de la función docente como pilar del desarrollo nacional.

Se ofrece una visión sintética y crítica del conjunto normativo que rige actualmente el trabajo docente, resaltando su relevancia para el fortalecimiento institucional y la consolidación de una cultura de respeto a la legalidad, alcanzar la normativa vigente permite a los educadores actuar con mayor conocimiento de sus derechos y obligaciones, promoviendo un ejercicio profesional ético, responsable y alineado con los objetivos de calidad e inclusión educativa, la norma se convierte en un instrumento de equilibrio entre la autoridad, la justicia y la vocación de servicio que caracteriza al magisterio.

1.3.1 Garantías de estabilidad y remuneración justa

La LOEI compone el sistema legal educativo ecuatoriano y guía la normatividad que establece los derechos y obligaciones de los actores educativos, incluidos los docentes; por ello, el Estado articula los principios constitucionales en las dimensiones pedagógica, gestión administrativa y regulación laboral educativa. La LOEI define que la instrucción es una garantía primordial de los individuos, que debe garantizar acceso, permanencia, calidad y equidad, ante cualquier aspecto laboral docente, y a su vez, ellos deben entenderse inmersos en un proyecto educativo nacional, sin ser normativas aisladas.

El desarrollo normativo de la LOEI exige un instrumento operativo que permita su aplicación concreta, ese rol lo cumple su Reglamento General, cuyo objetivo es hacer operativos los enunciados de la Ley, en febrero del año 2023 se publicó el nuevo Reglamento General a la LOEI, que actualiza y concreta muchas de las disposiciones sobre gestión institucional, evaluación, contratación docente y carga horaria; para que este reglamento es de aplicación imperativa para cada uno de los actores del sistema educativo nacional, incluidas autoridades, docentes y entidades públicas como privadas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Las innovaciones del Reglamento General es la regulación más explícita del ingreso, promoción y permanencia del docente en el escalafón, estableciendo requisitos mínimos para concursar a cargos directivos o de mentoría; realizando desempeños, méritos académicos, formación continua y responsabilidad institucional adquieren mayor peso en la carrera docente; estos criterios permiten que la promoción no sea únicamente por antigüedad, sino por calidad y cumplimiento profesional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015).

La LOEI y su Reglamento también regulan la jornada pedagógica del docente, fijando que la carga semanal debe ser de treinta horas pedagógicas, las cuales, si no se completan en un mismo establecimiento, pueden distribuirse en otras instituciones del distrito o circuito, esta medida busca asegurar que la dedicación docente cumpla estándares homogéneos en todo el sistema, evitando desigualdades institucionales,

exigiendo que los docentes cumplan sus horas con transparencia y planificación adecuada.

El reglamento también incorpora disposiciones sobre evaluación educativa y su seguimiento, estableciendo que los procesos evaluativos deben proveer retroalimentación a estudiantes y docentes, favorecer aprendizajes continuos y permitir mejoras institucionales, la evaluación no solo mide resultados sino guía procesos educativos, y el docente participa en esos procesos de manera informada y transparente, influyendo en condiciones laborales y proyecciones profesionales del docente.

El reglamento es la regulación de requisitos para directivos y cargos de liderazgo educativo, como rector, director, subdirector, mentor e inspector; por ejemplo, se exige que quienes aspiren a rector o director tengan categoría mínima del escalafón docente, formación específica y competencia demostrada, control interno y mérito académico, esta cláusula busca elevar los estándares de liderazgo institucional y garantizar que la gestión educativa esté a cargo de quienes tengan capacidad profesional.

La LEGI y su reglamento también establecen elementos de supervisión, inspección y sanciones para aseverar cumplimiento normativo en las entidades educativas, puesto que el reglamento prevé que las autoridades educativas desconcentradas y la autoridad central ejerzan la rectoría, con atribuciones sancionadoras para incumplimientos en aspectos organizativos, docentes, administrativos o institucionales, haciendo que esta dimensión normativa se rija en las normas sin quedar

en papel y tenga efectos reales en la gestión educativa (Presidencia del Ecuador, 2023).

La LOEI reglamentada estipula que los establecimientos educativos particulares y de gestión privada deben respetar ciertos estándares de regulación estatal, especialmente en la contratación y remuneración docente cuando funcionan integrados al sistema nacional de educación, permitiendo un grado de control estatal que asegura que los docentes en instituciones particulares no sean objeto de condiciones excesivamente desfavorables y así la autoridad educativa tenga facultades de supervisión y sanción si esas condiciones vulneran la normativa nacional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La relación entre la LOEI y su Reglamento configura un marco normativo que comprende el derecho laboral docente vigente en Ecuador, dando reglas para contratación, escalafón, jornada, evaluación, sanciones y responsabilidades; estas normas constituyen la columna vertebral normativa para el ejercicio docente con derechos y deberes, aunque permanecen retos de interpretación, implementación y recursos, este cuerpo legal ofrece la base normativa para promover la estabilidad, la profesionalidad y la protección del docente en la estructura educativa del Ecuador.

1.3.2 Garantías de estabilidad y remuneración justa

El Código del Trabajo ecuatoriano establece la normativa que determina las reglas que rigen los vínculos laborales entre las partes, y aunque su ámbito básico no fue creado pensando específicamente en el sector

educativo, sus disposiciones supletorias resultan relevantes cuando no existen normas especiales aplicables, en su primer artículo se señala que las disposiciones laborales previstas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados se aplicarán únicamente en los casos específicos que regulan, lo que abre espacio para su vinculación con la LOEI cuando resulte omisa o insuficiente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Una de relación evidente entre el CT y el sector educativo es la regulación del salario mínimo y su carácter obligatorio, aplicable a todos los trabajadores bajo contrato, en el año 2023, surge el Acuerdo No. MDT-2022-216, en el que se determinó el salario único regulado para todos los trabajadores, implicando su efecto supletorio para docentes contratados bajo modalidades laborales que no cuenten con reglamentación sectorial específica, garantizando que incluso en situaciones especiales o de excepción, los docentes no puedan recibir remuneraciones por debajo de los estándares mínimos legales.

El Código del Trabajo también regula modalidades de contratación, jornada laboral, horas extra, sueldos proporcionales y prestaciones accesorias, cuando los docentes son contratados bajo figuras laborales generales, estas disposiciones deben aplicarse supletoriamente, por ejemplo, el Código establece que los salarios deben pagarse íntegramente y que no pueden retenerse más de un 10 % salvo en casos permitidos, previendo un respaldo legal en situaciones donde la normativa docente no regule expresamente ciertos derechos.

La jornada laboral docente es un punto sensible, porque, aunque el Código del Trabajo fija reglas generales de jornada, el sector educación tiene sus propias regulaciones (por LOEI y su reglamento, y por acuerdos ministeriales), por ejemplo, el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00008-A determina la distribución de las horas docentes entre presencia institucional y actividades fuera de la institución; y en esos casos, el Código puede actuar como respaldo en cuanto a límites máximos, horas extraordinarias y remuneraciones complementarias (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017).

La normativa laboral del sector público y los contratos estatales se relacionan con el Código mediante su carácter supletorio, siempre que la legislación educativa no indique lo contrario, por ejemplo, el Acuerdo Ministerial del Trabajo 2023-112 reitera que el Código del Trabajo y demás normativa laboral vigente deben cumplirse en el sector público en cuanto aplique, reafirmando que los docentes, como trabajadores, han de recibir protección también bajo el derecho laboral común cuando no estén cubiertos plenamente por normas especiales (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2023).

Un punto crítico en la relación entre el Código de Trabajo y la docencia es la protección frente al despido injustificado y la exigencia de garantías procesales, existen casos donde a docentes se les aplique alguna normativa laboral general, ellos pueden invocar derechos del Código, como indemnizaciones, preaviso o impugnación de actos arbitrarios, salvo que la normativa docente delimite esas competencias

de otro modo, este espacio legal refuerza la estabilidad cuando las reglas específicas no prevén protección suficiente.

El Código contempla la inembargabilidad de remuneraciones, salvo en asuntos de pensiones alimenticias, lo cual puede beneficiar a docentes bajo contratos laborales generales, garantizando que los docentes no vean sus ingresos gravemente reducidos por embargos excesivos, incluso cuando estén vinculados a contratos no totalmente regulados por normativa educativa, sin embargo, existen retos de aplicación práctica, como los regímenes especiales del magisterio o las interpretaciones de autoridades escolares, que excluyen a los educadores de algunas garantías del Código, aduciendo que la LOEI o reglamentos internos prevalecen, generando conflictos jurídicos en los que los docentes deben defender su derecho de acogerse al marco laboral común cuando éste les sea favorable.

El Código de Trabajo en su condición normativa general ofrece un cuerpo de garantías, normas contractuales, derechos salariales y mecanismos supletorios que coadyuvan a regular la relación docente al Estado, en aquellos aspectos que la normativa educativa no contempla expresamente., su rol es complementario y no sustituir reglas específicas de la educación, pero sirve de respaldo jurídico cuando hay vacíos normativos, probando que el docente no quede sin protección frente a condiciones excesivamente débiles o arbitrarias.

1.3.3 Garantías de estabilidad y remuneración justa

En el sistema educativo ecuatoriano, los reglamentos internos de cada institución juegan un rol como normas de convivencia, disciplina y operación diaria que complementan el marco legal nacional, aunque no pueden contradecir leyes superiores, estos reglamentos definen aspectos como horarios internos, responsabilidades docentes específicas, deberes institucionales y mecanismos disciplinarios locales, la adecuada articulación entre esas normas institucionales y los acuerdos ministeriales garantiza que las decisiones locales se mantengan dentro de la legalidad educativa, evitando arbitrariedades.

Los acuerdos ministeriales, por su parte, son instrumentos normativos de nivel intermedio expedidos por la Jurisdicción Pedagógica Nacional para regular aspectos puntuales de la gestión del sistema educativo, con fuerza obligatoria para docentes, directivos y unidades educativas, permitiendo adecuar la normativa general (LOEI, reglamento y normativa laboral) a contextos específicos del sector educativo, por ejemplo, la normativa para jornada extendida en instituciones educativas fue establecida mediante el Acuerdo MINEDUC-2023-00032-A (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Una función de esos acuerdos ministeriales es unificar criterios de aplicación normativa para todo el país, al emitir disposiciones aplicables a múltiples distritos, el Ministerio de Educación puede disminuir la heterogeneidad normativa local y evitar que reglamentos internos contradigan directrices nacionales, los directivos escolares deben revisar que sus reglamentos internos se alineen con los acuerdos vigentes para

garantizar coherencia normativa y evitar nulidades por incongruencias legales.

Un ejemplo concreto de interacción normativa es el Acuerdo MINEDUC-2023-00016-A, que regula el escalafonamiento docente en cumplimiento de disposiciones transitorias de la LOEI, en reclamos judiciales, se ha cuestionado si dicho acuerdo incorpora requisitos adicionales no previstos en la ley y si vulnera principios de seguridad jurídica, este tipo de controversias ilustran los acuerdos ministeriales para generar tensiones entre la norma de rango legal (LOEI) y las disposiciones reglamentarias (Ministerio del Educación del Ecuador, 2023).

Otro acuerdo a considerar es el Acuerdo MINEDUC-2023-00075-A, que reglamenta el establecimiento y la participación activa de los comités de familias y representantes, impactando indirectamente en la comunidad docente, puesto que esos comités interfieren en decisiones institucionales, planificación educativa y medidas de supervisión. Los reglamentos internos de las instituciones deben incorporar lo que el acuerdo ministerial determine en cuanto a participación comunitaria (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Los reglamentos internos no pueden establecer sanciones, deberes o atribuciones no autorizadas por la LOEI, el reglamento general o los acuerdos ministeriales, cuando esto ocurre, esas cláusulas podrían ser impugnadas por los actores afectados (docentes, estudiantes o autoridades), por ello es preciso que los reglamentos locales se redacten con base en estudios jurídicos y alineamiento institucional, para

asegurar que las normativas disciplinarias respeten los derechos y las pautas educativas superiores.

La emisión de acuerdos ministeriales requiere motivación técnica y legal, pues su facultad normativa está respaldada en la competencia conferida en la enumeración 22 de la LOEI, que le permite a la Autoridad Formativa Nacional dictar normas necesarias para regular la gestión, calidad educativa y el talento humano; los acuerdos ministeriales no deben entenderse como acciones discrecionales, sino como expresiones normativas que deben sustentarse en estudios pedagógicos, presupuestarios y legales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

Muchas instituciones educativas actualizan sus reglamentos internos tras la publicación de nuevos acuerdos ministeriales para asegurar su vigencia, adaptación y cumplimiento, implicando que los equipos directivos y consejos institucionales revisen sus normas de convivencia, atribuciones docentes, horarios y mecanismos disciplinarios conforme a las nuevas directrices nacionales.

El diálogo entre normativa local (reglamentos internos) y normativa central (acuerdos ministeriales) debe orientarse hacia proteger derechos docentes y garantizar operación institucional coherente con el marco constitucional y educativo, esa armonía normativa evita contradicciones, inseguridad jurídica y conflictos institucionales, cuando el docente o la comunidad educativa adviertan que un reglamento interno contraviene un acuerdo ministerial válido, existe la vía de impugnación administrativa o judicial como mecanismo de salvaguarda del derecho educativo-laboral.

CAPÍTULO II

2 RÉGIMEN JURÍDICO DEL DOCENTE EN ECUADOR

El régimen jurídico del docente en Ecuador representa la estructura normativa que regula las condiciones, derechos y responsabilidades del personal educativo dentro del sistema nacional, se profundiza en el conjunto de leyes, reglamentos y políticas públicas que definen el marco legal del ejercicio docente, consolidando los principios constitucionales estudiados en el capítulo anterior y analizar este régimen permite comprender cómo el Estado ecuatoriano garantiza la profesionalización, estabilidad, formación y protección de los educadores, quienes son actores fundamentales en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En el contexto actual, el marco jurídico docente se encuentra sustentado principalmente en la LOEI, su reglamento general y las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación, estas normativas establecen las bases para el ingreso a la carrera pública magisterial, los procesos de evaluación y ascenso, la remuneración, las licencias, la jubilación y el régimen disciplinario, se busca mostrar la coherencia del sistema legal con los valores de mérito, transparencia y responsabilidad que orientan la función docente en el Ecuador contemporáneo.

Ofrecer una visión integral del régimen jurídico del docente, no solo desde su dimensión legal, sino también desde su aplicación práctica y social, vislumbrar la normativa vigente y sus implicaciones en el quehacer educativo permite fortalecer la identidad profesional del

maestro y promover una gestión más eficiente del talento humano en la educación y de este modo, se continúa el hilo argumental del libro, integrando el derecho laboral, la función pública y la ética profesional como bases esenciales del desarrollo educativo y del bienestar del magisterio ecuatoriano.

2.1 Contratación y nombramientos

La contratación y los nombramientos intervienen en el ingreso y permanencia del docente dentro del sistema educativo ecuatoriano, pues este proceso no solo garantiza la cobertura de necesidades institucionales, sino que también refleja los principios de mérito, transparencia y equidad que rigen la función pública; analizar sus fundamentos legales y procedimientos administrativos permite comprender cómo el Estado regula el acceso a la carrera docente, asegurando que cada profesional ocupe su cargo en función de sus competencias, formación y compromiso con la calidad educativa.

La legislación vigente, particularmente la LOEI y su reglamento, establece con claridad las modalidades de vinculación laboral, diferenciando entre contratos ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos definitivos, estos mecanismos responden a la necesidad de equilibrar la estabilidad laboral con la eficiencia del sistema, garantizando tanto los derechos del docente como el cumplimiento de las metas institucionales y este apartado explora las etapas del proceso de selección, los requisitos exigidos, las responsabilidades adquiridas y los derechos derivados de cada tipo de relación laboral.

Se procura una visión integral del proceso de contratación y nombramiento docente, evidenciando su relevancia dentro del régimen jurídico ecuatoriano, entender cómo se estructura este sistema permite valorar la importancia del mérito profesional, la transparencia administrativa y la función educativa como servicio público, el lector podrá reconocer que la correcta aplicación de las normas de vinculación fortalece la estabilidad laboral, fomenta la profesionalización y contribuye directamente al fortalecimiento de la educación como derecho fundamental y bien social.

2.1.1 Tipos de nombramientos y su proceso de obtención

El sistema de nombramientos docentes en Ecuador reconoce diversas modalidades, que pueden variar según la normativa educativa, la región y las disposiciones ministeriales vigentes, una de las figuras más codificadas es el nombramiento definitivo, que brinda al docente un vínculo estable con el Estado una vez aprobado el debido procedimiento de estimaciones e impedimento; por ello, el Ministerio de Educación reactivó convocatorias nacionales para nombramientos definitivos, con especialidad docente, para cubrir plazas vacantes tras jubilaciones o retiros.

Antes del nombramiento definitivo, muchos aspirantes acceden primero a nombramientos provisionales u ocasionales, permitiendo ejercitar la docencia con contrato temporal mientras completan los requisitos para concursar, estos nombramientos se ofrecen a través de plataformas como Educa Empleo, para atender necesidades inmediatas del sistema educativo, en esos casos, el didáctico no tiene acceso pleno a todas las

garantías del estatuto docente, lo que genera debates legales sobre derechos laborales mínimos que deben respetarse aun en contratos temporales.

El proceso de obtención de un nombramiento definitivo comienza con una convocatoria pública, generalmente por el Ministerio de Educación, que establece requisitos de formación, especialidad, evaluación de conocimientos y méritos académicos, en la convocatoria del primer trimestre del año 2023, por ejemplo, se exigió que los aspirantes presenten título de tercero o cuarto nivel registrado y pruebas estandarizadas de conocimientos específicos, y la convocatoria fija plazos, fases de selección, revisión documental y recursos de impugnación (Beltrán, 2023).

Los aspirantes pasan por una evaluación de méritos y oposición, en la parte de méritos, se consideran estudios, publicaciones, experiencia docente y capacitación continua; mientras que la oposición evalúa conocimiento profesional, el Reglamento General a la LOEI regula estas fases para el ingreso al magisterio nacional y los resultados del concurso determinan quiénes obtienen plazas definitivas frente a quienes solo alcanzan nombramientos provisionales, después pasa la asignación de plazas vacantes conforme al resultado del concurso y los docentes aprobados pueden optar por ubicarse en instituciones con vacantes abiertas de su especialidad, en algunos casos, existe prioridad para ciertas zonas geográficas o plazas rurales, para esto se observa la reglamentación nacional y los criterios técnicos dispuestos en la convocatoria (Zapata, 2023).

Tras la asignación, se formaliza el nombramiento mediante resolución administrativa, en la cual se expresa el cargo, la categoría, la institución, la carga horaria, los derechos y obligaciones; ese acto administrativo consolida el vínculo docente bajo modalidad definitiva o provisional, y en la práctica, esa formalización puede tardar semanas o meses dependiendo de trámites distritales o distritos con poca capacidad administrativa; aunque paralelamente existe el proceso de traslado o sectorización docente, permitiendo que el educador con nombramiento definitivo soliciten moverse a instituciones más cercanas a su residencia o con mejores condiciones y si desean trasladarse debe hacerlo mediante el sistema digital de selección de vacantes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Dentro de la modalidad uno a uno de sectorización menciona que quienes hayan prestado servicios durante dos años consecutivos en la misma institución con nombramiento estable pueden solicitar traslado, siempre que no estén inmersos en sumarios administrativos ni en comisión, este mecanismo favorece la movilidad docente sin perder su estabilidad, pero está sujeto a condiciones normativas y disponibilidad de vacantes, a pesar de que el sistema de nombramientos es la discrepancia entre normativa nacional y aplicación local, sostiene una brecha administrativa que afecta que un docente aprobado demore meses en recibir oficialmente su nombramiento por la ubicación laboral, por ello, muchos gremios reclaman mecanismos más ágiles y equitativos en distritos remotos.

Los tipos de nombramientos y su proceso de obtención representan un eje central del derecho laboral docente, pues de ellos depende no solo la estabilidad profesional, sino también el acceso a derechos laborales plenos. El régimen actual, que combina concursos públicos, nombramientos provisionales y mecanismos de traslado, busca equilibrar eficiencia institucional con justicia profesional. Sin embargo, los retos administrativos, la desigualdad territorial y la protección de derechos mínimos en modalidades temporales requieren atención normativa y práctica continuas.

Tabla 2. Proceso de sectorización.

Aspectos y/o Componentes	**Indicadores**	**Observaciones**
Objetivo	Traslado voluntario Cercanía Estabilidad	Permitir que docentes con nombramiento definitivo se trasladen a instituciones más cercanas a su lugar de residencia, manteniendo estabilidad laboral.
Requisitos	Nombramiento definitivo No sumario No comisión	Participan únicamente docentes con nombramiento definitivo, sin procesos disciplinarios ni comisión de servicios.

Normativa	LOEI Reglamento LOEI Acuerdos ministeriales	Basado en el Art. 171 de la LOEI, su Reglamento General y el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00025-A.
Procedimiento	Registro en sistema Selección de vacante Asignación	Incluye inscripción en plataforma, elección de vacantes disponibles y asignación oficial según cronograma.
Criterios de prioridad	Antigüedad Servicio rural Edad	Se asignan las vacantes dando preferencia a docentes con más tiempo de servicio y trabajo en zonas rurales.
Resolución	Publicación oficial Aceptación de plaza	El proceso finaliza con la resolución ministerial que oficializa el traslado y otorga un plazo para aceptación.

La Tabla 2 presentada sintetiza los elementos del proceso de Sectorización Docente General, un mecanismo regulado por el Ministerio de Educación que busca facilitar el traslado voluntario de los docentes con nombramiento definitivo hacia instituciones más cercanas a su lugar de residencia. Información relevante, que reflejan las etapas y criterios centrales del procedimiento, el cual tiene un alcance nacional y

se implementa de manera diferenciada en los regímenes Sierra-Amazonía, Costa y Galápagos, garantizando que las plazas disponibles sean distribuidas con criterios de equidad y transparencia.

Se resalta que la sectorización es un proceso normado por la LOEI, su Reglamento General y acuerdos ministeriales vigentes, lo que le otorga validez jurídica y seguridad para los participantes, subrayando la importancia de cumplir requisitos como contar con nombramiento definitivo y no mantener procesos administrativos pendientes, lo que asegura que el beneficio se otorgue a docentes que cumplan con las condiciones establecidas, permitiendo visualizar las fases de registro, selección de vacantes y oficialización mediante resolución, facilitando la comprensión de este procedimiento para investigadores, docentes y gestores educativos.

2.1.2 Contratos ocasionales y su regulación

Los contratos ocasionales, también llamados contratos de servicios ocasionales, son modalidades de vinculación temporal utilizadas para cubrir necesidades urgentes, vacantes temporales o sustituciones docentes cuando no es posible proceder vía concurso o nombramiento permanente, esta figura contractual se regula como excepción y no como regla, dado que no confiere integración inmediata al escalafón ni estabilidad laboral permanente, se utiliza en contextos en que la demanda docente debe satisfacerse con agilidad.

La LOEI y su reglamento establecen expresamente que los contratos ocasionales no forman parte de la carrera educativa pública y, por tanto,

no garantizan derechos equivalentes a los nombramientos definitivos, conforme al artículo 193 del Reglamento General de la LOEI, los docentes que laboran bajo contratos ocasionales o provisionales no forman parte del régimen de carrera educativa pública, refutando que la relación bajo esa modalidad es limitada y sujeta a condiciones específicas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

El uso de contratos ocasionales debe estar sustentado en los lineamientos del Ministerio de Educación para selección mediante las plataformas que determine el Estado, definiendo criterios, plazos y procedimientos para que la contratación sea transparente y respondan a necesidades reales del servicio educativo y en los lineamientos se debe explicar que esta modalidad cubre renuncias, fallecimientos, desistimientos y vacantes generadas por movimientos de ganadores de concurso.

Una característica es la duración limitada del contrato ocasional, no deben exceder plazos máximos presupuestarios o normativos y según normativa de servicio público, dichos contratos pueden renovarse excepcionalmente, pero no consolidan estabilidad ni derecho a nombramiento definitivo, por ejemplo, un número determinado de contratos de servicios ocasionales del sector docente superior fueron renovados dentro de su límite legal (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2024).

El Reglamento General a la LOSEP define la naturaleza jurídica de estos contratos, su permiso excepcional, causas de terminación, obligaciones del contratado y la no adquisición de estabilidad, mientras que en el

artículo 58 de la LOSEP se señala que los tratados de servicios fortuitos son autorizados de forma excepcional y no otorgan derecho a carrera pública, mientras que, en el ámbito de educación superior, se ha analizado el régimen del personal ocasional como una normativa, que enfrenta una modalidad que muchas veces reproduce precariedad y falta de garantías, al no estar suficientemente tipificada en cuanto a derechos sociales (Presidencia del Ecuador, 2020).

Una limitación significativa es que los docentes contratados ocasionalmente suelen quedar excluidos de algunas licencias, comisiones o derechos que sí ostentan los docentes con nombramientos permanentes o provisionales, según circulares internas del Ministerio, el personal ocasional no tiene derecho a licencias con remuneración ni comisiones regulares, por ello, el contrato puede prever cláusulas específicas de confidencialidad, entrega de informes y cumplimiento de tareas determinadas, y es usual que estos contratos contemplen obligaciones de informes mensuales y actividades concretas establecidas en el contrato, la terminación de un contrato ocasional no da lugar a indemnización por despido, salvo que existan disposiciones legales especiales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La terminación también puede producirse por la culminación del plazo pactado, mutuo acuerdo, renuncia, muerte, o por resolución unilateral de la autoridad nominadora, esa facultad de terminación unilateral sin indemnización está prevista en el reglamento de servicio público para contratos ocasionales. Por ello, aunque los contratos ocasionales son útiles para atender necesidades urgentes, su regulación debe estar

siempre sometida a límites legales y respeto de derechos laborales mínimos, no deben utilizarse como forma sistemática de precarización docente y solo sean para situaciones estrictamente necesarias, evitando el uso prolongado en detrimento del derecho a estabilidad y calidad educativa.

Tabla 3. Categoría de docente de nombramientos.

Categoría	**Sueldo mensual aprox. (USD)**	**Modalidades y/o contrato aplicable**	**Requisitos o ítems considerados**	**Observaciones**
A	$2 034	nombramiento definitivo / plena categoría	Maestría obligatoria o méritos superiores, años de experiencia, evaluación excelente	Tras reformas LOEI equiparación salarial
B	$1 760	contrato definitivo	Años de servicio (≥ 24), méritos académicos, evaluación	Escalón alto del magisterio
C	$1 676	definitivo / provisional	Experiencia docente, formación continua, evaluación	Puestos medios-altos del escalafón

D	$1 412	definitivo / provisional	Formación de cuarto nivel, años de servicio, méritos	Escalafón medio hacia arriba)
E	$1 212	definitivo / provisional	Mínimo 8 años, evaluación meritoria, formación continua	Escalón medio
F	$1 086	definitivo / provisional	4 años en categoría G, aprobar evaluaciones	Escalafón medio-bajo
G	$986	definitivo / provisional	Licenciatura en Educación u otro título con posgrado	Escalón básico profesional
H	$817	provisional / ocasional / contrato de inicio	Título profesor o tecnólogo, inducción y evaluación	Entrada al escalafón para nuevos docentes
I	$817	provisional / ocasional	Profesores con título docente o tecnólogo, periodo de transición	Igual que H en salario inicial

J	$817	provisional / ocasional	Docentes en zonas de difícil acceso o con circunstancias especiales	Escalón de ingreso temporal

Fuente: (UNIR, 2024).

Notas aclaratorias

- Los sueldos vienen de la reforma de la LOEI (artículos 113 y 115) y la homologación salarial implementada desde 2022.
- Las categorías H, I y J incluyen tanto nombramientos provisionales como contratos ocasionales, y en muchos casos, docentes bajo esas modalidades pasan a esas categorías para efectos salariales sin que cambien sus derechos adquiridos.
- Los docentes con contratos provisionales u ocasionales fueron “ubicados” en esas categorías con la reforma salarial, para uniformar remuneraciones.
- Los requisitos para ascender incluyen méritos, evaluación de desempeño, años de servicio, formación continua o títulos de posgrado según la categoría objetivo.
- Esta Tabla 3 está centrada en el magisterio fiscal (docentes públicos), no incluye modalidades privadas o educativos particulares que podrían tener escalas distintas.
- Los valores expresados son aproximaciones basadas en fuentes actuales; pueden variar con ajustes presupuestarios o futuras reformas.

2.1.3 Derechos y obligaciones en la relación laboral

La relación laboral docente en Ecuador se sitúa en un entramado jurídico complejo, donde el docente no solo tiene derechos propios derivados de la normativa educativa (LOEI y su reglamento) sino también obligaciones establecidas por ley, reglamentos internos y acuerdos ministeriales. Por ejemplo, la LOEI reformada reconoce que el régimen jurídico reconoce a los docentes del sector público la facultad de participar en concursos y ser tratados sin discriminación, puesto que estos derechos configuran su expectativa legal, acompañados de obligaciones que buscan asegurar que la docencia cumpla su rol social con responsabilidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

El paso gratuito a procesos de capacitación, actualización y desarrollo profesional, cuya finalidad es mantener vivo el componente formativo del magisterio, según interpretaciones de la LOEI, es el derecho que permite que el docente no quede estancado, sino que pueda progresar en su carrera docente mediante formación continua, en contraparte, una obligación inherente es participar activamente en esos procesos de capacitación y demostrar mejoras en su desempeño, como parte del compromiso profesional que implica la relación laboral.

El docente también tiene el derecho a una remuneración acorde con su experiencia, méritos y evaluación de desempeño, conforme lo dispone la normativa educativa nacional, esta remuneración es un pacto laboral, que reconoce la dignidad de la función docente, pero ese derecho trae aparejada la obligación de que el docente realice sus funciones con dedicación, cumplimiento del horario y responsabilidad en el desarrollo

de sus labores, evitando incumplimientos que puedan justificar sanciones según normativa educativa (Grupo Geard, 2022).

Los docentes tienen derecho a licencias con remuneración, como licencia por enfermedad debidamente probada o por calamidad doméstica, figura reconocida en documentos de política educativa, estas licencias permiten cubrir situaciones personales y familiares urgentes sin perder derechos laborales, sin embargo, el docente tiene la obligación de justificar debidamente esas licencias, presentar documentación probatoria y respetar los procedimientos institucionales para solicitar el permiso, para que no se incurra en abuso o excesos (Montanero, 2020).

La estabilidad laboral, garantizado por la LOEI y su relación con la Constitución, que dispone que el docente debe gozar de seguridad en su plaza cuando supere los procesos de nombramiento, protegiendo al docente frente a desvinculaciones arbitrarias, el docente debe cumplir sus funciones con responsabilidad institucional, respetar normativas internas y someterse a evaluación, pues su incumplimiento podría conducir a sanciones disciplinarias.

El docente también goza del derecho de ser tratado con consideración plena y respeto, libres de toda forma de discriminación étnica, género, discapacidad u otras condiciones personales, de acuerdo con la LOEI reformada en su artículo 10, reforzando el principio de igualdad en la relación laboral, además de tener la obligación correlativa de actuar con equidad, no discriminar a otros segmentos de la colectividad educativa

y fomentar ambientes respetuosos y libres de acoso dentro de su ámbito de trabajo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

En cuanto a las obligaciones institucionales del docente, debe acatar las normas internas de convivencia, reglamentos escolares, planes institucionales y medidas disciplinarias válidas, siempre que estén sujetas a la normativa superior, la normativa educativa demanda que el docente colabore con el orden institucional, cumpla con sus deberes pedagógicos y respete las reglas de la institución educativa, esa obligación es hace que la relación laboral funcione con orden y coherencia institucional.

La participación democrática en órganos institucionales como consejos educativos, tribunales de evaluación y comités de mejora, según normativa educativa, contribuyen a que el docente tenga voz en decisiones que afectan su entorno laboral, pero surge la obligación de hacerlo responsablemente, respetar las reglas de dichos órganos, cumplir plazos y colaborar institucionalmente, siempre con apego al debido proceso y normas institucionales.

La combinación de derechos y obligaciones en la correlación profesional docente refleja una lógica de corresponsabilidad entre el Estado, la institución educativa y el docente, mientras el docente exige condiciones dignas, protección legal, capacitación y estabilidad, debe responder con responsabilidad profesional, respeto institucional, cumplimiento de normativas y participación activa, ese equilibrio normativo faculta al sistema educativo que funcione con justicia, calidad y sustentabilidad jurídica.

2.2 Jornada laboral y remuneraciones

La jornada laboral y las remuneraciones representan aspectos fundamentales dentro del régimen jurídico docente, pues reflejan el equilibrio entre los deberes profesionales y el reconocimiento económico al trabajo educativo, se analiza la organización del tiempo de trabajo, las horas pedagógicas y administrativas, así como las disposiciones que garantizan una retribución justa y proporcional a la función desempeñada; la regulación de la jornada y los salarios busca asegurar condiciones que permitan a los docentes ejercer su labor con dignidad, motivación y estabilidad, en consonancia con los principios constitucionales del trabajo y la educación.

En el marco de la LOEI, la jornada docente se estructura de acuerdo con el nivel educativo, el tipo de institución y las responsabilidades asignadas, estableciendo parámetros que promueven la eficiencia sin vulnerar los derechos laborales, de igual forma, las remuneraciones se rigen por escalas salariales determinadas mediante el sistema de méritos y oposición, así como por evaluaciones periódicas que reconocen la formación, la experiencia y la calidad del desempeño profesional, este sistema garantiza transparencia en la asignación de sueldos y fortalece la carrera magisterial como un espacio de crecimiento permanente.

Se busca una comprensión clara y crítica sobre cómo se regula la jornada laboral y la remuneración docente dentro del marco jurídico ecuatoriano, analizando su impacto en la calidad educativa y en la vida profesional del maestro; conocer estos aspectos permite valorar la función docente no solo como una actividad de servicio público, sino como una profesión

que requiere equilibrio entre las exigencias pedagógicas, el bienestar personal y la justicia laboral, de esta manera, el libro continúa reafirmando que la gestión educativa eficiente se sustenta en el respeto a la normativa y en la dignificación del trabajo del educador.

2.2.1 Carga horaria docente y asignación de horas clase

La carga horaria docente en Ecuador está regulada por la LOEI y su Reglamento General, que establecen que la jornada laboral del docente fiscal debe ser de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas entre trabajo presencial en la institución y tareas de preparación, evaluación y acompañamiento al estudiante, según el artículo 263 del Reglamento, seis (6) horas diarias se destinan a actividades presenciales en la institución educativa, mientras dos (2) horas diarias (10 horas semanales) pueden realizarse dentro o fuera del centro educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017).

La distribución interna de las horas clase o períodos pedagógicos recae en la autoridad educativa, que debe coordinar con la institución (a veces mediante junta académica) la planificación de horarios, según el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00008-A señala que la máxima jurisdicción del establecimiento educativo tiene competencia para distribuir la jornada docente, aunque puede coordinar con la junta académica institucional.

El Reglamento General a la LOEI prevé también que hasta el 60 % de las horas diarias destinadas a actividades fuera de la institución (las dos horas diarias permitidas) pueden realizarse presencialmente, mientras

que el porcentaje restante puede cumplirse fuera del establecimiento (preparación, corrección e investigación.), permitiendo una flexibilidad, aunque su aplicación debe respetar la coherencia institucional y la programación pedagógica.

Los docentes que ocupan cargos de dirección o de gestión educativa (rector, director y subdirector), la LOEI contempla que durante el ejercicio de esas funciones pueden recibir una disminución de carga horaria docente, para atender sus responsabilidades administrativas y directivas. Las funciones de liderazgo institucional requieren tiempo para gestión, coordinación y supervisión, por lo que la normativa les permite apartarse del esquema de horas clase completas sin pérdida de derechos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La asignación de horas clase depende también del nivel educativo, tipo de jornada (simple y extendida) y modalidad de la institución, en escuelas con jornada extendida, las instituciones pueden organizar horarios que excedan el esquema básico y cubrir actividades adicionales, talleres, refuerzos o complementarios, siempre que no vulneren los límites legales de carga horaria docente, cuando las instituciones adoptan modalidades semipresenciales o mixtas, la normativa ha sido adaptada, regulando que los docentes en modalidad semipresencial deben cumplir la jornada semanal de 40 horas reloj, con seis horas diarias presenciales en institución y hasta cinco horas semanales de teletrabajo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La planificación institucional debe garantizar que los docentes no tengan solapamientos de horarios, tiempos muertos excesivos o asignaciones

fuera de su especialidad sin justificación, la autoridad educativa tiene la responsabilidad de distribuir las horas según la especialidad del docente, disponibilidad institucional y los requisitos curriculares de asignaturas, en el Reglamento también se prevé que los docentes mentores y los que ocupan cargos afines verán redistribuida su carga horaria conforme a lineamientos oficiales, en cuanto a jornadas internas diarias, la normativa sugiere horarios posibles matutinos y vespertinos, por ejemplo, de 07:00 a 13:00 o 08:00 a 14:00, para docentes en jornada simple, siempre coordinados por la institución, facilitando la organización institucional pero debe ajustarse al calendario, disponibilidad docente y necesidades escolares (Salgado, 2023).

Las horas adicionales o complementarias que excedan la carga básica deben ser remuneradas o reconocidas conforme a normativa administrativa y acuerdos institucionales, respetando los límites legales, aunque la LOEI no detalla en todos los casos esas remuneraciones, los acuerdos institucionales y reglamentos internos pueden fijar criterios justos, siempre dentro del marco normativo superior; la carga horaria docente y la asignación de horas clase representan uno de los ejes más sensitivos del régimen profesional educativo, pues debe equilibrarse ante la exigencia profesional, la calidad pedagógica, la carga laboral real y la viabilidad institucional, sin vulnerar derechos laborales y debe poder ser objeto de impugnación conforme a la ley educativa vigente

2.2.2 Escala salarial y homologación de sueldos

La escala salarial docente en Ecuador fue formalmente redefinida con la reforma a la LOEI del año 2022, que incorporó el artículo 113 y la

Disposición Transitoria Vigésima Sexta para establecer diez categorías y el derecho a homologación o equiparación salarial para docentes que cumplan requisitos de profesionalización, buscando alinear los sueldos del magisterio con el régimen de remuneraciones unificadas en la administración pública, como principio de equidad (Función Judicial de la República del Ecuador, 2023).

Para operacionalizar esa reforma, el Ministerio de Educación emprendió un asunto gradual de homologación salarial para grupos docentes registrados en las nuevas categorías del escalafón, en el año 2023 se emitió la Resolución MINEDUC-2023-00014-R, que definió los criterios, fechas y grupos beneficiarios del ajuste salarial dentro del cronograma presupuestario correspondiente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La homologación implica que docentes que percibían pagos menores a la nueva escala deban recibir el ajuste correspondiente, incluso con carácter retroactivo, cumpliendo con los requisitos establecidos de titulación, profesionalización y evaluación, en efecto, la disposición transitoria señala que ningún docente puede recibir una mensualidad neta menor al establecido en la nueva escala si reúne los criterios exigidos.

El impacto salarial resultante quedó reflejado en los nuevos valores de los enunciados, categorizando de una escala a otra, y así sucesivamente hasta las categorías más bajas que llegan a alrededor de USD 986 o 817 según sea el caso, esta homologación tiene el objetivo de reconocer méritos y profesionalización de los docentes sin dejar a nadie por debajo

del piso establecido; la normativa nacional y la ejecución presupuestaria han sido graduales debido a restricciones financieras y necesidades de refuerzo presupuestario en las entidades educativas (UNIR, 2024).

El Ministerio de Educación solicitó al Ministerio de Finanzas dictámenes presupuestarios favorables para viabilizar los ajustes salariales, conforme lo previsto en la resolución ministerial MINEDUC-00014-R, 2023, para que en casos, de docentes que tienen que acreditar su inclusión en listados zonales para que se aplique la homologación, haciendo que la verificación y validación de los expedientes docentes en los niveles distritales y zonales, determinen quiénes cumplen con los criterios de homologación en tiempo real, cotejando fechas y requisitos para que se beneficien.

La escala salarial homologada tiene también un efecto en las condiciones de ascenso dentro del escalafón docente, pues ahora relaciona la remuneración con la categoría alcanzada, profesionalización, desempeño y méritos académicos, esto implica que para ascender a categorías superiores es necesario cumplir criterios de formación y evaluación, de modo que no basta con antigüedad sino mérito, por ello, se considera la homologación automáticamente para todos los docentes, y en caso de no cumplir con los requisitos de titulación, profesionalización o evaluación queden sujetos a los escalones que les correspondan o deben cumplir programas de capacitación antes de ascender (Grupo Geard, 2022).

La reivindicación de docentes que no habían recibido aún el ajuste, en junio del presente año se anunció que 1.835 docentes serán beneficiados

en pago retroactivo por homologación y equiparación desde el año 2022, demostrando que el proceso de ajuste aún sigue en curso y que aún resta cubrir docentes rezagados del sistema con el nuevo esquema salarial, redefiniendo las críticas y demandas legales por docentes que consideran que fueron omitidos o no se aplicó el ajuste en forma justa, la justicia educativa-laboral debe dirimir esas diferencias y garantizar la efectiva reparación y cumplimiento del derecho salarial (PRIMICIAS, 2025).

La reforma de escala salarial y el proceso de homologación representan uno de los cambios más profundos en el régimen laboral docente en Ecuador de los últimos años, pretendiendo dignificar la profesión docente mediante un sistema salarial justo, ligado a méritos y profesionalización, pero su éxito dependerá de la aplicación efectiva, la cobertura integral y la atención a los docentes que aún esperan su ajuste.

2.2.3 Incentivos y bonificaciones especiales

El marco constitucional ecuatoriano reconoce que la remuneración pública debe valorarse ante la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia, mediante los incentivos y bonificaciones especiales para docentes configuran un complemento salarial que busca reconocer méritos o condiciones particulares de trabajo, muchas entidades distritales y ministeriales los regulan mediante acuerdos o disposiciones específicas, siempre dentro del presupuesto asignado (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Los incentivos más difundidos es el bono por jubilación voluntaria, que el Estado ha aprobado para docentes que optan por retirarse del servicio activo, durante este periodo del año 2025, aproximadamente 12 mil docentes fueron beneficiados con pagos en bonos del Estado por acogerse a esta modalidad, con la intención de aliviar la carga financiera inmediata del método de retribuciones, este bono no sustituye la pensión formal, sino que constituye un reconocimiento especial en el tránsito hacia la jubilación (Presidencia del Ecuador, 2024).

La bonificación se concierne con la homologación salarial en el proceso de escalafonamiento docente, aunque técnicamente no es un incentivo adicional, la funciona como un beneficio estructural para aquellos docentes que anteriormente percibían remuneraciones inferiores a las nuevas escalas, la resolución ministerial que regula este proceso contempla que los docentes con derecho recibirán ajustes salariales, incluso con carácter retroactivo; por ello, los distritos educativos pueden implementar bonificaciones territoriales o por zona geográfica, con el objetivo de incentivar la permanencia de docentes en lugares alejados o con condiciones difíciles, sugiriendo políticas locales o acuerdos zonales, atendiendo necesidades específicas del sistema educativo en zonas rurales o con baja dotación docente.

Existen incentivos vinculados al desempeño o cumplimiento de metas institucionales, en algunos casos, las instituciones educativas son autorizadas a establecer bonificaciones por logros académicos, mejoras en resultados de aprendizaje o proyectos especiales de innovación pedagógica, estas bonificaciones subordinadas al rendimiento están

sujetas a criterios transparentes y regulados internamente, pero deben respetar los límites legales y presupuestarios que impone la normativa nacional.

La bonificación especial es la denominada bonificación de profesionalización, cuando el docente completa estudios de posgrado, especialidades o certificaciones reconocidas, puede acceder a complementos salariales, esa modalidad es coherente con la idea de valorizar la formación continua y el desarrollo académico del docente y en varias normativas ministeriales y acuerdos de escala salarial, esos méritos académicos son considerados para ascensos y bonificaciones.

Implementando bonos por asistencia o puntualidad ha generado debates sobre su idoneidad, pese a que buscan incentivar la disciplina laboral y la constancia docente, sin embargo, deben aplicarse con cautela, pues no deben sustituir el carácter del salario base ni generar inequidades entre docentes con condiciones legítimas de ausencias justificadas (maternidad, salud, permisos).

Las bonificaciones también pueden contemplar el pago por horas complementarias extraordinarias, siempre que excedan la carga horaria normal del docente y sean autorizadas institucionalmente, en esos casos, el docente puede recibir compensación adicional por horas clase adicionales o carga extra pedagógica, la normativa educativa y acuerdos ministeriales deben garantizar que esas horas extra no vulneren los límites legales ni impongan sobrecargas injustas.

Un incentivo reciente anunciado por el Gobierno del presidente actual del Ecuador, Daniel Noboa Azín, fue la asignación de USD 15 millones adicionales para el pago de incentivos en el sector educativo, destinados a cumplir compromisos pendientes y reforzar motivaciones docentes, reflejando la voluntad política de reconocer aportes docentes más allá del salario base (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, 2024).

La implementación de incentivos y bonificaciones especiales enfrenta desafíos, como las limitaciones presupuestarias, criterios locales heterogéneos, dificultades en la transparencia de aplicación y la necesidad de que esos incentivos no sustituyan una remuneración digna básica, las propuestas normativas deben garantizar que los incentivos operen como complementos legítimos, sujetos a criterios claros, evaluables y equitativos, sin generar conflictos o distorsiones injustas dentro del sistema docente.

Tabla 4. Incentivos y/o bonificaciones vigentes.

Incentivo / Bonificación	Años / alcance	Beneficiarios / montos
Homologación y equiparación salarial (con retroactivo)	2022–2025 (aplicación progresiva)	1.835 docentes con pagos pendientes; inversión aprox. USD 10,2 millones (anunciado 2025)
Resolución de homologación	2023	Operativiza la equiparación u homologación según LOEI (DT Vigésima Sexta)

(**MINEDUC-2023-00014-R**)		
Bonificación por retiro voluntario con Bonos del Estado (jubilación voluntaria)	2025 (primera etapa)	~12.000 docentes; USD 20 millones en bonos (etapa inicial)
Compensación por jubilación (estímulo LOEI)	Vigente	Pago por una sola vez de compensaciones económicas a docentes que se jubilan (LOEI)
Exoneración año de servicio rural (ganadores de concurso en zonas rurales/difícil acceso)	2024–2025	Beneficio no monetario: exoneración de cumplimiento del año rural obligatorio
Categorización o ascensos (impacto salarial)	2024–2025	51 docentes ascendieron a categoría G (ejemplo); inversión USD 294.000

Notas aclaratorias

- La homologación ajusta sueldos al nuevo escalafón J–A y puede incluir retroactivos desde 2022 a quienes cumplen requisitos (titulación, profesionalización, evaluación).

- La bonificación por retiro voluntario es distinta de la pensión, puesto que es un pago extraordinario en bonos del Estado para facilitar el egreso ordenado del sistema.

- La exoneración del año rural funciona como incentivo no pecuniario para atraer y/o retener talento en zonas de difícil acceso y reconocer proyectos innovadores

2.3 Evaluación y desarrollo profesional

La evaluación y el desarrollo profesional docente constituyen componentes esenciales del régimen jurídico educativo, orientados a garantizar la calidad, la eficiencia y la mejora continua en el ejercicio de la enseñanza, este proceso no se limita a medir el desempeño, sino que busca acompañar el crecimiento personal y profesional del maestro dentro del sistema educativo; en este sentido, la evaluación se concibe como una herramienta formativa que promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica, impulsa la actualización académica y fortalece el compromiso con la excelencia educativa.

En el marco legal ecuatoriano, la LOEI y sus reglamentos establecen los procedimientos, criterios y finalidades de la evaluación docente, vinculándolos con la formación continua, la promoción profesional y los incentivos económicos, estas disposiciones garantizan que el proceso evaluativo sea objetivo, participativo y transparente. Tanto los logros individuales como las necesidades institucionales de mejora, el desarrollo profesional se entiende como un derecho y una obligación del docente, que le permite responder a los retos educativos contemporáneos mediante la capacitación permanente y la innovación pedagógica.

Se ofrece una visión integral sobre la evaluación y el desarrollo profesional como instrumentos de fortalecimiento del sistema educativo ecuatoriano, examinar su alcance jurídico y pedagógico permite comprender cómo la formación continua y la evaluación objetiva contribuyen a la dignificación de la carrera docente, la consolidación del mérito y la construcción de una educación de calidad y de esta manera, se da continuidad a los principios tratados en capítulos anteriores, reafirmando que el ejercicio educativo exige tanto compromiso ético como respaldo institucional para alcanzar una transformación sostenible y equitativa

2.3.1 Evaluaciones de desempeño y promoción de categoría

La evaluación de desempeño docente en Ecuador forma parte del procedimiento nacional de valoración educativa y constituye un requisito para la promoción de categoría dentro del escalafón docente, según el Reglamento General de la LOEI, las evaluaciones profesionales del desempeño se integran como uno de los criterios exigidos para ascender de categoría, estas evaluaciones son determinadas por el Nivel Céntrico de la Jurisdicción Pedagógica Nacional y aplicadas por los organismos competentes, con estándares técnicos previamente establecidos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015).

El artículo 302 de la normativa educativa especifica que, para ascender a una categoría, un docente debe obtener en las pruebas de desempeño profesional correspondientes a su función la calificación requerida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional un nivel exigencia y competencia funcional además del tiempo de servicio u otros méritos,

para que así, el desempeño profesional se mida mediante pruebas u evaluaciones específicas diseñadas por la autoridad central (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2015).

Podemos tomar como ejemplo, para obtener la categoría G, por ejemplo, se exige cumplir con el tiempo mínimo de experiencia docente de ocho años y aprobar las pruebas de desempeño profesional establecidas por la autoridad central, los aspirantes al ascenso deben haber participado en los cursos planificados por el Nivel Central vinculados a estándares de desempeño profesional, siempre que estos no hayan sido empleados anteriormente para promociones preliminares, sin embargo, para las categorías superiores, el mecanismo de evaluación tiene exigencias más complejas, esa progresión busca que las categorías más elevadas reflejen un nivel de desempeño documentado y medible.

Otro elemento vinculado es el desarrollo profesional, los docentes deben cumplir con programas de formación, mentoría, programas de aplicación o cursos especializados avalados por la autoridad central como condición auxiliar al ascenso, estos programas suelen ser exigidos cuando los méritos de tiempo de servicio o evaluación no bastan por sí solos para la promoción, una tensión práctica surge a la baja participación de docentes en los procesos de ascenso, pese a que se inscriben para subir de categoría, citando obstáculos administrativos, costo del proceso o falta de información como causas principales, se evidencia que el sistema de evaluación-promoción no ha logrado motivar masivamente a los docentes, lo cual puede limitar su eficacia (Diario Expreso, 2022).

La implementación concreta de las evaluaciones demanda coordinación entre el Ministerio de Educación, las combinaciones zonales y las jurisdicciones, las autoridades locales deben validar expedientes, verificar que los docentes cumplen requisitos formales y organizar la logística de aplicación de las pruebas, esta operación práctica, en muchos casos, genera demoras o inequidades territoriales, la normativa educativa ajusta el enfoque de evaluación, reduciendo el peso de las evaluaciones cuantitativas y sumativas para dar paso a métodos más cualitativos o integrados de valoración docente, gestionando a un modelo de evaluación más humano, centrado en competencias, reflexividad y mejora progresiva, más que en exámenes estrictos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015).

La promoción de categoría vincula el resultado de la evaluación con el ascenso salarial, ascender de categoría implica pasar a una escala superior del escalafón docente, con remuneraciones mayores y reconocimiento profesional, siempre que el docente cumpla los requisitos legales y supere las pruebas de desempeño correspondientes, de este modo, la evaluación se convierte en un mecanismo de retribución justa, sin embargo, el sistema de evaluación y promoción enfrenta críticas desde gremios docentes, por ejemplo, los criterios pueden ser demasiado rígidos, las pruebas no reflejan condiciones reales de aula, y las demoras administrativas terminan perjudicando derechos legítimos de los aspirantes.

Para fortalecer el mecanismo, es necesario mejorar transparencia, acompañamiento formativo previo, capacitación de evaluadores y

mecanismos de apelación objetivos, solo si la evaluación se concibe como instrumento formativo y no únicamente eliminatorio podrá sostener legitimidad y eficacia en la promoción de categoría docente en el Ecuador actual, podemos lograr el cometido principal.

2.3.2 Capacitación y actualización docente

La capacitación y actualización docente son componentes del desarrollo profesional del maestro, pensados para que su práctica educativa se mantenga vigente frente a las innovaciones pedagógicas, tecnológicas y sociales, en Ecuador, la Constitución y la LOEI reconocen el derecho del docente a participar gratuitamente en procesos de formación continua y actualización conforme a las insuficiencias del procedimiento pedagógico, el Ministerio de Educación ecuatoriano ha institucionalizado esta obligación mediante la Dirección Nacional de Planificación Continua, delegada de proyectar y ejecutar el Plan Nacional de Formación Permanente, que organiza fases de diagnóstico de necesidades, oferta de cursos y seguimiento del impacto en la práctica docente.

Este plan pretende articular la capacitación con la realidad institucional, las demandas del aula y las metas del sistema educativo, en su planificación de Formación Permanente se establecen cinco etapas, desde la identificación de necesidades hasta la evaluación del aprendizaje docente, esa estructura busca garantizar que la capacitación sea un proceso sistemático, continuo y conectado al mejoramiento de la docencia en el aula, pese a que se enfrentan a una alineación con el escalafón y la profesionalización docente que no cumplan con las

mediciones previstas en el reglamento, por ello, la capacitación debe tener exigencia académica y contar con insumos utilizable para avanzar profesionalmente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La actualización docente también implica adaptarse a nuevos enfoques pedagógicos, metodologías activas, educación inclusiva o retos tecnológicos, a inicios de este año, por ejemplo, el Ministerio habilitó un curso virtual en la plataforma Mecapacito con enfoque teórico-práctico para fortalecer competencias docentes frente a la diversidad en el aula, este tipo de oferta refleja un esfuerzo por diversificar formas de capacitación (virtuales e híbridas) acorde a las necesidades del docente (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2017).

En cuanto a la normativa interna institucional, algunas entidades, como institutos y facultades universitarias, han publicado reglamentos de formación y capacitación docente que establecen responsabilidades recíprocas, como el docente debe participar del proceso, mientras que la institución debe conceder facilidades de horario, seguimiento y reconocimiento, estas normas internas fortalecen la institucionalización de la capacitación como parte del contrato laboral docente (ISU Central Técnico, 2024).

La capacitación se integre con la auto-preparación profesional y los reglamentos internos suelen contemplar la obligación del docente de dedicar parte de su tiempo y recursos propios a fortalecer su formación, siempre que esto no interfiera con sus obligaciones institucionales, esa dimensión individual de crecimiento profesional promueve la autonomía y el compromiso con la mejora continua, para que la

capacitación tenga sentido pedagógico, debe vincularse con la práctica docente real, para que los conocimientos no queden en teoría, la capacitación continua se insiste en que la formación aislada sin acompañamiento resulta poco eficaz (Misael Acosta Instituto Universitario, 2024).

El diseño de itinerarios formativos diferenciados se vuelve adquisitivo, pues no todos los docentes tienen las mismas necesidades ni el mismo nivel profesional, en algunas propuestas se plantea que los docentes participen en trayectos de formación escalonados (fase formativa, especializada, de excelencia) según su categoría o diagnóstico institucional, permitiendo optimizar recursos y responder mejor a brechas reales. El análisis y control de los resultados derivados de la capacitación, debe implementar mecanismos de monitoreo de impacto, para medir cómo los cursos influyen en el desempeño docente, en cambios metodológicos y en resultados estudiantiles, sin esa retroalimentación, la capacitación corre el riesgo de volverse ritualista (Izquierdo y otros, 2020).

En el Ecuador ha lanzado cursos obligatorios en situaciones específicas durante el año actual, por ejemplo, se habilitó capacitación obligatoria sobre aplicación a la diversidad en el salón para docentes mediante Mecapacito, con inscripciones y plazos definidos, esa obligatoriedad puede tensionar la carga docente, pero también visibiliza áreas prioritarias para fortalecimiento. La capacitación y actualización docente es un deber funcional vinculado al mejoramiento del sistema educativo y para que sea efectiva, requiere respaldo institucional,

recursos sostenibles, reconocimiento en la carrera docente y relevancia en el aula, esa sinergia entre política, normativa y práctica es lo que puede convertir la capacitación en motor real de calidad y profesionalización docente.

2.3.3 Procedimiento de carrera profesional y ascensos

El proceso de carrera profesional docente en Ecuador pretende estructurar la progresión del docente a lo largo de su vida laboral, estableciendo hitos, requisitos y escalas de ascenso, dentro del orden legal educativo actual, se articula con la LOEI y su Reglamento, así como con acuerdos ministeriales que regulan el escalafonamiento docente, un elemento de esta carrera no es automática, sino que requiere desempeño, formación, evaluación y cumplimiento de experiencia.

El Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00016-A regula el proceso de escalafonamiento y define que el acceso a la carrera educativa pública comienza en la categoría G para quienes resulten ganadores del concurso de méritos y oposición, pudiendo ascender a categorías superiores conforme se cumplan los requisitos legales establecidos, esto ubica la base de la carrera profesional docente dentro del marco normativo actualizado, el proceso de ascenso es una estrategia que permite que algunos docentes accedan a categorías superiores en un solo acto administrativo, sin esperar el ciclo ordinario de promoción, en los sitios oficiales se menciona que esta recategorización ha sido instrumentada como mecanismo de revalorización docente, facilitando mejoras salariales inmediatas para quienes cumplen condiciones (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Los requisitos para ascender son múltiples y detallados en el artículo 302 de la normativa educativa vigente, para escalar de categoría se exige tiempo mínimo de experiencia en la función docente, aprobación de los cursos definidos por la autoridad central, y calificaciones mínimas en las evaluaciones de desempeño, esa normativa visible detalla que cada categoría tiene condiciones específicas para el ascenso, acreditando y aprobando programas de inducción durante los dos primeros años en la categoría anterior y perfecciona el desempeño profesional exigido (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2015).

Un aspecto importante es el título académico, el cual sirve para ascender en categorías elevadas progresivamente, la normativa exige que el docente cuente con título de maestría o posgrado en educación, publicaciones reconocidas o cargos de dirección, de manera que el ascenso reconozca méritos académicos, esta exigencia ha sido comentada también en fuentes informativas del escalafón docente; considerando que al ascenso conlleva un cambio remunerativo conforme a la nueva categoría, realmente implica un aumento significativo en el sueldo mensual, garantizando que la progresión profesional tenga un sentido económico y motivador (UNIR, 2024).

La implementación práctica del plan de carrera y ascensos demanda coordinación entre el Ministerio de Educación, coordinaciones zonales, distritos e instituciones educativas, las autoridades locales deben verificar cumplimiento de requisitos, validar expedientes, organizar los procesos de evaluación y promover la transparencia administrativa, aunque debemos considerar disparidad territorial, las zonas remotas

enfrentan dificultades para articular cursos de formación, efectuar evaluaciones o facilitar ascensos por limitaciones de recursos institucionales, lo que en pate afecta la carrera profesional de docentes ubicados en contextos rurales desfavorecidos.

Para fortalecer el plan de carrera y los ascensos, se requiere un enfoque estratégico de políticas públicas que vincule capacitación, evaluación formativa, acompañamiento pedagógico e incentivos adecuados, solo así se puede asegurar que la carrera docente no sea meramente formal, sino un camino real de crecimiento profesional, mérito y reconocimiento para los docentes ecuatorianos.

CAPITULO III

3 PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD DEL DOCENTE

La evaluación y el desarrollo profesional docente constituyen componentes esenciales del régimen jurídico educativo, orientados a garantizar la calidad, la eficiencia y la mejora continua en el ejercicio de la enseñanza, este proceso no se limita a medir el desempeño, sino que busca acompañar el crecimiento personal y profesional del maestro dentro del sistema educativo y en este sentido, la evaluación se concibe como una herramienta formativa que promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica, impulsa la actualización académica y fortalece el compromiso con la excelencia educativa.

En el marco legal ecuatoriano, la LOEI y sus reglamentos establecen los procedimientos, criterios y finalidades de la evaluación docente, vinculándolos con la formación continua, la promoción profesional y los incentivos económicos, se garantiza que el proceso evaluativo sea objetivo, participativo y transparente. Tanto los logros individuales como las necesidades institucionales de mejora, el desarrollo profesional se entiende como un derecho y una obligación del docente, que le permite responder a los retos educativos contemporáneos mediante la capacitación permanente y la innovación pedagógica.

Se considera para una visión integral sobre la evaluación y el desarrollo profesional los instrumentos de fortalecimiento del sistema educativo ecuatoriano, analizar su alcance jurídico y pedagógico permite comprender cómo la formación continua y la evaluación objetiva

contribuyen a la dignificación de la carrera docente, la consolidación del mérito y la construcción de una educación de calidad, por ello, se da continuidad a los principios tratados en capítulos anteriores, reafirmando que el ejercicio educativo exige tanto compromiso ético como respaldo institucional para alcanzar una transformación sostenible y equitativa.

3.1 Sistema de Seguridad Social

El Sistema de Seguridad Social constituye uno de los mecanismos más importantes para garantizar la estabilidad, el bienestar y la protección de los docentes a lo largo de su vida laboral, su objetivo es amparar al trabajador frente a situaciones de riesgo como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o fallecimiento, asegurando una cobertura integral que respalde su labor dentro del sistema educativo y en el caso del magisterio ecuatoriano, la seguridad social se consolida como un derecho irrenunciable y una herramienta esencial para fortalecer la dignidad profesional del educador, brindándole respaldo económico y social ante cualquier eventualidad.

La normativa vigente, respaldada por la Constitución de la República del Ecuador y administrada principalmente por el IESS, establece que todos los servidores públicos y trabajadores del sector educativo deben estar afiliados al sistema, este modelo de protección incluye prestaciones médicas, subsidios por incapacidad temporal, pensiones por invalidez, jubilación y servicios de salud preventiva; incorpora programas de seguridad y salud ocupacional que buscan prevenir riesgos laborales y promover condiciones adecuadas para el ejercicio docente.

Se propone contextualizar el sistema de seguridad social docente, resaltando su relevancia como garantía del bienestar y de la justicia laboral, intuyendo su estructura, funcionamiento y beneficios permite valorar la importancia de la solidaridad intergeneracional y la corresponsabilidad institucional en la protección de los maestros; de esta manera, el libro continúa reforzando la idea de que la educación de calidad requiere no solo docentes preparados académicamente, sino también protegidos social y económicamente por un sistema justo y sostenible.

3.1.1 Afiliación obligatoria al IESS

La afiliación obligatoria al IESS constituye a la protección social en Ecuador, todo trabajador con relación de dependencia debe estar inscrito como afiliado desde el primer día de labores hasta la terminación del vínculo laboral, el empleador tiene el deber legal de registrar al trabajador en el Seguro General Obligatorio, lo que asegura que el docente goce de prestaciones de salud, pensiones y seguridad social (IESS, 2020).

Este mandato se fundamenta en la LSS, la cual establece que el IESS es encargado de administrar la afiliación, cobranza de aportes y prestaciones del seguro ordinario obligatorio, la normativa analiza la obligación de empleadores públicos y privados de incluir afiliados bajo su nómina, con las sanciones correspondientes en caso de omisión (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001).

Desde la perspectiva docente, la afiliación obligatoria al IESS se vuelve especialmente relevante dado que les reconoce condiciones de seguridad social independientemente de su tipo de nombramiento o contrato (definitivo, provisional, ocasional), en cuanto a las contribuciones, el afiliado (trabajador) aporta un porcentaje de su salario al IESS, mientras que el empleador también debe aportar su parte correspondiente, los datos del sitio oficial del IESS, el afiliado aporta el 9,45 % de su salario, y el empleador aporta el 11,15 %. Estas tasas son aplicadas sobre la base gravable del salario del afiliado (IESS, 2020).

La afiliación debe realizarse para el trabajador desde el primer día efectivamente laborado y mantenerse hasta su cese laboral, si un empleador no cumple esta afiliación o la registra fuera de esos plazos, se considera una infracción o incumplimiento sancionable y el incumplimiento de la afiliación puede configurarse como vulneración de derechos laborales, dado que priva al docente de sus vías a beneficios de salud, seguridad general e invalidez, la falta de afiliación al IESS es una violación directa al derecho constitucional del trabajador y puede implicar sanciones de tipo penal o administrativo para el empleador.

En casos de deuda del empleador por aportes no realizados, existe normativa específica que regula cómo calcular intereses, multas y sanciones, por ejemplo, el Ministerio de Educación y el IESS han coordinado convenios para actualizar valores adeudados por educadores comunitarios o populares, estableciendo plazos y procedimientos para purgar mora sin generar intereses si se cumple dentro de plazos legales. Concretamente, el Oficio MINEDUC-2023-01197-OF dispone que se

debe coordinar con el IESS la actualización de valores adeudados para educadores comunitarios, dentro de 60 días, con validación de catastro y respaldo presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas, sin generar intereses si se trata dentro de los plazos fijados (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Para los docentes, la afiliación significa acceso a prestaciones de salud, coberturas médicas, contribuciones por padecimiento, maternidad, riesgos profesionales, así como pensiones de ancianidad, inutilidad y muerte; pues ser afiliado al IESS también permite que dependientes (hijos y cónyuge) puedan acceder a ciertos beneficios complementarios. La afiliación asegura que el docente contribuya también al ahorro institucional, como fondos de reserva, cesantía y prestaciones vigentes, en condiciones reguladas por el IESS y la LSS, para la sustentabilidad del sistema de seguridad social en el país (Fiallos & Ruiz, 2023).

En la práctica es que docentes con nombramientos provisionales u ocasionales también deben ser afiliados obligatoriamente si existe relación laboral encubierta, el carácter obligatoriamente universal de la afiliación impide que las formas contractuales sirvan como excusa para eludir derechos de seguridad nacional, pues la inscripción obligatoria al IESS es un mecanismo para garantizar que los docentes tengan todos los beneficios en su vida laboral y posterior retiro, fortaleciendo la dignidad profesional, la justicia social y reduce la vulnerabilidad laboral docente.

3.1.2 Cobertura de salud, maternidad y riesgos laborales

La cobertura de salud que brinda el IESS a sus afiliados incluye atención integral frente a enfermedades no profesionales, promoción, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y dotación farmacéutica, mediante su Seguro General de Salud Individual y Familiar, este seguro protege en proporción al trabajador como a sus beneficiarios familiares, y es básico para garantizar el derecho constitucional a la salud de los docentes. Con respecto a la maternidad, la cobertura incluye atención prenatal, parto y puerperio, con prestaciones médicas, obstétricas y subsidios monetarios durante la licencia por maternidad y para que estos beneficios sean efectivos, la normativa exige ciertos requisitos de aportes previos (3 meses de aporte previo para atención prenatal).

La cobertura de salud escolar para descendencias menores de 18 años está contemplada dentro del seguro del afiliado, incluyendo prestación de servicios médicos preventivos, terapéuticos y farmacológicos en el primer año de vida del infante, con extensión hasta la mayoría de edad, esto refuerza que la protección de salud no termina con el afiliado, sino que alcanza a los dependientes. Respecto a los riesgos laborales, el IESS cuenta con el Seguro General de Riesgos del Trabajo, que atiende accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante servicios preventivos, prestaciones asistenciales y económicas; el cual cubre al trabajador desde el primer día de trabajo bajo contrato en relación de dependencia (IESS, 2020).

Entre los beneficios del seguro de riesgos del trabajo se consideran los subsidios por incapacidad temporal y las pensiones por discapacidad

indisoluble en cualquiera de sus grados, indemnizaciones y rehabilitación profesional para reintegrar al trabajador al mercado laboral, brindando servicios de prevención de riesgos y monitoreo de condiciones laborales. El reporte de accidentes laborales o enfermedades profesionales ahora puede tramitarse en línea mediante la plataforma del IESS, lo que agiliza el reconocimiento y calificación de siniestros, la unidad provincial del IESS califica si el suceso ocurrió por causa laboral, notificando al empleador y solicitando la documentación correspondiente.

Cuando un accidente o enfermedad laboral es reconocido, el afiliado tiene derecho a prestaciones médico-asistenciales conforme al Reglamento del Seguro General de Riesgos, que establece que una vez calificado el siniestro se conceden las prestaciones correspondientes, estas prestaciones incluyen atención médica, hospitalización, rehabilitación y prestaciones económicas, el IESS tiene un mandato institucional de fortalecer la prevención de accidentes y enfermedades laborales mediante inspecciones y monitoreo, aunque ciertas empresas para reducir accidentes y se reportó una caída en las tasas de siniestros laborales, que es una estrategia preventiva que parte del enfoque integral del seguro de riesgos laborales (IESS, 2017).

El Fondo del Seguro General de Riesgos del Trabajo es objeto de control actuarial y regulatorio, con evaluaciones de sostenibilidad periódica para aseverar que los peculios sean bastantes para resguardar las contingencias actuales y futuras, este tipo de análisis es necesario para evitar desequilibrios financieros que puedan afectar la cobertura, al cual

incluye atención de emergencias y servicios de salud en la red IESS (interna, prestadores externos y dispensarios) como parte de su prestación integral y en casos de emergencias de salud, el afiliado o beneficiario puede acceder a atención inmediata sin trámites adicionales.

Las afiliadas tienen derechos especiales en el período reproductivo, la cobertura obstétrica prenatal, el permiso de lactancia (2 horas diarias hasta que el niño tiene 12 meses), y durante el descanso por maternidad se otorgan subsidios, mientras que el padre dispone del derecho a una licencia con remuneración de 10 días por paternidad y extensión por nacimientos múltiples o cesárea. Para acceder a todos estos beneficios, se deben de cumplir estándares además de tener las aportaciones suficientes para cada eventualidad, como puede ser visualizado en la Tabla 5.

Tabla 5. Cobertura y prestaciones del IESS.

Cobertura / prestación	**Porcentaje / tasa relacionada**	**Beneficiarios / alcance**	**Observaciones**
Salud y/o Enfermedad más maternidad	La tasa de aportación combinada "Seguro General de Salud (Enfermedad y maternidad)" es *5,71%* (aportado por el empleador)	Afiliados con relación de dependencia, pensionistas, miembros del seguro voluntario, dependientes	Cobertura integral: promoción de salud, atención curativa, tratamiento de enfermedades crónicas, atención materna.

	según tablas de aportación de IESS.	(cónyuge, hijos hasta 18 años)	
Riesgos del trabajo	Tasa de aportación de *0,55%* para riesgos del trabajo, según IESS tablas de aportación.	Todos los empleados afiliados ante relación de dependencia ante eventos laborales y enfermedades profesionales	Incluye subsidios por incapacidad temporal, pensiones por discapacidad, indemnizaciones y rehabilitación.
Maternidad y/o Subsidio de maternidad	El subsidio de maternidad cubre *12 semanas* (2 semanas antes del parto más 10 semanas después) para afiliadas que cumplan requisitos.	Mujeres afiliadas al IESS con aportes previos (12 aportes consecutivos dentro de los 12 meses)	En regímenes del Código de Trabajo: el IESS cubre el 75 % de la remuneración, y el empleador el 25 %.

Fuente: (IESS, 2020).

Notas explicativas

- La tasa de aportación del 5,71 % al seguro de salud (enfermedad más maternidad) puede variar según tipo de empleo (público, privado) y normativas específicas.

- La tasa de 0,55 % para riesgos laborales es relativamente baja, pero es un porcentaje estándar para ese seguro en las tablas de aportación.

- Para que la prestación de maternidad opere, la afiliada debe contar con 12 aportes mensuales consecutivos dentro del año previo.

- Aunque no se hallan porcentajes precisos de cobertura médica (porcentaje de población cubierta o porcentaje de casos atendidos), se reconoce que los hijos de afiliados (hasta 18 años) y el cónyuge pueden ser beneficiarios bajo ciertas condiciones (prima adicional del 3,41 %) para extensión de cobertura.

- En el subsidio de maternidad, el pago se realiza a mes vencido, y las madres del régimen público (LOSEP) pueden recibir 100 % del salario durante el descanso, según disposiciones específicas.

3.1.3 Aportes y responsabilidades del Estado y del trabajador

En el Ecuador, el sistema de seguridad social se sostiene sobre un principio de corresponsabilidad, tanto el trabajador como el empleador y, en ciertos casos, el Estado tienen obligaciones legales de aportar al IESS para financiar las prestaciones sociales, la Ley de Seguridad Social y la Constitución establecen que el financiamiento de las prestaciones debe provenir de aportes de asegurados, empleadores, afiliados voluntarios y contribuciones estatales, en el contexto docente, aquello significa que el Estado asume parte del costo social inherente al empleo educativo (IESS, 2016).

Para el empleado en relación de subordinación, corresponden descuentos sobre su remuneración que constituyen su aporte personal, según el portal del IESS, esa tasa personal es del 9,45 % del salario del trabajador, ese monto es retenido por el empleador y debe ser entregado

al IESS conjuntamente con la parte correspondiente que le compete al empleador, la responsabilidad de aportar su cuota patronal, que es el 11,15 % del salario del trabajador, le pertenece al empleador y cuando no es cumplida esta obligación o demora los pagos, incurre en mora patronal y responsabilidad, incluyendo multas e intereses.

El IESS ante incumplimiento de aportes por parte del empleador, puede ejercer la responsabilidad patronal, exigiendo que el trabajador costee los tributos que correspondan al trabajador y recargos correspondientes, esta responsabilidad puede incluir prestaciones ya disfrutadas por el afiliado (salud, maternidad y pensiones) cuyos pagos deberían haber sido cubiertos por aportes oportunos. En cuanto al Estado, su rol no es menor, en determinadas prestaciones, como las pensiones, complementa los recursos del IESS, especialmente cuando las obligaciones financieras superan la capacidad contributiva del sistema, en regímenes públicos, el Estado actúa como empleador y debe cumplir con las mismas obligaciones patronales que cualquier empleador privado, salvo disposiciones especiales.

Los aportes se calculan sobre la materia gravada, es decir, sobre la base salarial o remuneración del trabajador, sin que puedan computarse elementos extraordinarios o beneficios no sujetos a aportes, conforme a la Resolución CD 464 del IESS, se agrega una contribución del 0,10 % adicional destinado a capitalizar las prestaciones de la LOD. Una vez que los aportes se recaudan, el IESS los administra, destinando partidas a distintos seguros, el equilibrio entre las aportaciones y el pago de

prestaciones exige gestión actuarial responsable y sostenibilidad presupuestaria continua (IESS, 2025).

Para el docente, la puntualidad en los aportes es esencial porque su acceso a prestaciones de salud, pensiones, subsidios, maternidad o compensaciones dependen de que tanto los aportes personales como patrimoniales estén al día, en casos de mora, el IESS está obligado a prestar las prestaciones debidas, aun cuando existan deudas patronales, pero luego debe girar la responsabilidad al empleador moroso. El contratante tiene el compromiso institucional de inscribir al empleado desde el primer día de trabajo ante el IESS y remitir el aviso de entrada en los plazos establecidos, cualquier debe notificarse al IESS en un plazo determinado (en el lapso máximo de tres días).

Surge la obligación del empleador de conservar y remitir la información correcta de nómina, salarios e imposiciones para que el IESS pueda validar los aportes, cualquier inconsistencia puede afectar derechos del trabajador, esta obligación de transparencia es para la rendición de cuentas del sistema. Cuando el empleador no cumple con sus responsabilidades, el IESS puede activar mecanismos coactivos y sanciones para garantizar el recaudo, incluyendo embargos, multas e intereses sobre las deudas, estas medidas buscan disuadir la morosidad y proteger los derechos del trabajador afiliado (IESS, 2025).

En el contexto docente, el cumplimiento de aportes no debe considerarse un mero costo administrativo, sino una garantía de que el trabajador recibirá efectivamente protección social, la corresponsabilidad entre docente, institución educativa (como empleador estatal) y Estado es para

un sistema de seguridad social viable, justo y sostenible, capaz de respaldar a los docentes en salud, vejez, riesgos y contingencias, para mayor comprensión de los porcentajes que distribuyen en cada uno, se pude identificar en la Tabla 6.

Tabla 6. Porcentajes de aportación de afiliado y empleador.

Tipos de seguro	% aporte afiliado (personal)	% aporte empleador (patronal)	% total	Casos aplicables
Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)	6,64 %	3,10 %	9,74 %	Aplicable para trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia.
Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)	0,10 %	0,00 %	0,10 %	Aporte para financiar prestaciones de discapacidad (discapacidades) según normativa.
Seguro de Salud (Enfermedad y Maternidad)	0,00 %	5,71 %	5,71 %	Solo el empleador aporta a este seguro, para cubrir salud general, maternidad, subsidios, etcétera.
Seguro de Riesgos del Trabajo	0,00 %	0,55 %	0,55 %	El empleador cubre este seguro para accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Seguro de Cesantía	2,00 %	1,00 %	3,00 %	Aplicable al trabajo con relación de dependencia; contribución mixta.
Seguro Social Campesino	0,35 %	0,35 %	0,70 %	Aporta quien está en régimen campesino o actividades agrícolas según normativa especial del IESS.
Gastos de administración	0,36 %	0,44 %	0,80 %	Para costes operativos administrativos del IESS dentro del régimen general.
Total general (sector privado y dependientes)	9,45 %	11,15 %	20,60 %	Suma de todos los seguros y aportes aplicables bajo relación de dependencia privada.

Fuente: (IESS, 2020).

Notas explicativas:

- En el sector público, los porcentajes cambian: el afiliado aporta 11,45 % y el Estado (como empleador) aporta 9,15 %.
- Las tasas provienen del documento oficial “Tasas de aportación” del IESS.
- Los porcentajes de salud, riesgos y otros pueden variar en regímenes especiales o en casos particulares, pero esta tabla refleja el esquema vigente para empleados bajo relación de dependencia.

3.2 Beneficios y licencias laborales

Los beneficios y licencias laborales representan un componente esencial dentro del sistema de protección social del docente, pues aseguran el equilibrio entre el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y el bienestar personal; estas disposiciones, contempladas en la legislación educativa y laboral ecuatoriana, reconocen la necesidad de ofrecer condiciones humanas, justas y equitativas a quienes dedican su vida a la enseñanza, a través de ellas se busca proteger la salud, promover la estabilidad emocional y garantizar el respeto de los derechos familiares y sociales del personal docente.

En el marco de la LOEI y la normativa del IESS, los educadores gozan de licencias con o sin remuneración, permisos por maternidad y paternidad, licencias médicas, capacitación, y otros beneficios que fortalecen su desarrollo personal y profesional, estas medidas no solo se conciben como derechos adquiridos, sino también como mecanismos que fomentan un entorno laboral saludable. La corresponsabilidad institucional y el respeto por la dignidad del docente son principios rectores, pues estos beneficios garantizan la continuidad pedagógica mediante procesos administrativos planificados y regulados.

La importancia de los beneficios y licencias laborales como parte integral de la protección social del magisterio se analizan mediante su aplicación permite entender cómo el Estado busca equilibrar las exigencias de la educación con las necesidades humanas de los docentes, promoviendo un modelo laboral más justo y sostenible, manteniendo así su coherencia temática, reafirmando que la calidad educativa depende

también de la protección efectiva, el bienestar emocional y la estabilidad laboral de quienes forman a las futuras generaciones.

3.2.1 Licencias médicas y por maternidad/paternidad

Las licencias médicas en Ecuador, reguladas por el IESS, tienen por objeto proteger al afiliado cuando padece una enfermedad que lo incapacita para el empleador, para percibir al subsidio por padecimiento, el empleado debe contar con al menos 6 aportaciones mensuales consecutivas antes del reposo médico, y el pago se realiza desde el cuarto día de reposo hasta un máximo de 6 meses, cubriendo el 75 % de su remuneración habitual; el trámite de los subsidios existentes se realiza en instituciones de atención transitoria del IESS mediante presentación del certificado médico original dentro de los plazos legales; el afiliado tiene hasta 8 días posteriores al término del reposo para revalidar ese certificado ante el IESS, la normativa exige que el certificado médico esté debidamente emitido, con diagnóstico, fechas y firma profesional válida (IESS, 2025).

En cuanto a la licencia por maternidad, las afiliadas bajo relación de dependencia que cumplan con 12 aportaciones mensuales consecutivas antes del reposo prenatal tienen derecho a un subsidio durante 84 días (12 semanas): 2 semanas prenatales y 10 semanas posnatales, en casos de parto múltiple se añaden 10 días adicionales, y si el bebé nace con discapacidad se conceden hasta 25 días extra de licencia remunerada; para las madres que laboran bajo el régimen público (LOSEP), no reciben subsidio por maternidad del IESS, sino que tienen derecho a licencia remunerada completa durante las 12 semanas, asumida

íntegramente por el empleador, pues en ese régimen no aplica el subsidio compartido del 75%, eso diferencia las condiciones entre docentes del sector público y los que están bajo contratos regulados por el Código de Trabajo (IESS, 2025).

Respecto a la licencia de paternidad, el IESS reconoce que el progenitor trabajador tiene derecho a anuencia con retribución por 10 días en caso de parto normal, si el parto es por cesárea o múltiples, se extiende la licencia por 5 días más, en situaciones de prematuridad o discapacidad del recién nacido, la licencia puede ampliarse hasta 8 días adicionales. Cuando la matrona fallece durante el período de maternidad, el padre podrá acogerse, en su totalidad o en parte, al tiempo de licencia que correspondía a la matrona, para que la ausencia de ella no prive al niño de atención, también el número de días atribuidos al padre puede aumentar en casos con discapacidad o enfermedad del recién nacido.

Los pagos de subsidio por enfermedad o maternidad se efectúan a mes vencido, previa validación y procesamiento, en caso del subsidio por embarazo, el IESS cubre el 75% del sueldo y el empleador debe asumir el 25% restante en caso de trabajadores del Código de Trabajo, para las afiliadas bajo LOSEP, el salario completo lo cancela el empleador durante la licencia total. Los afiliados deben asegurarse de que sus cuentas bancarias estén registradas y autorizadas ante el IESS, pues los pagos de subsidios se realizan mediante depósito bancario, y esa condición es requisito indispensable, hace énfasis en que los certificados médicos deben estar en formato legible, sin tachaduras, con nombre, diagnóstico, fechas y firma del profesional.

Para certificados médicos emitidos por profesionales del exterior, el afiliado debe validar el certificado original ante un hospital de alta complejidad del IESS dentro de un plazo de 8 días al retornar al país, para que sea reconocido, el documento médico debe cumplir los requisitos formales habituales para su aceptación. En cuanto a licencias médicas de corto plazo, se habilitó el trámite de validación de certificados médicos en línea (de 1 a 30 días de reposo) mediante la plataforma del IESS, con registro digital del certificado para agilizar el proceso, este mecanismo busca mejorar eficiencia administrativa y reducir el tiempo de espera del afiliado (Gob.ec, 2024).

Las licencias médicas y de maternidad/paternidad no solo protegen al docente en cuanto a salud y cuidado familiar, sino que también están sustentadas en derechos constitucionales y normativos que garantizan que esas ausencias no afecten su estabilidad laboral ni sus prestaciones sociales, una regulación efectiva exige vigilancia, cumplimiento institucional, claridad normativa y mecanismos ágiles de gestión para que el docente disfrute de esos derechos sin trabas.

3.2.2 Vacaciones, permisos y feriados

La planificación de vacaciones en el magisterio fiscal se articula con el calendario escolar que define el Ministerio de Educación para cada régimen, en Sierra-Amazonía, por ejemplo, el cronograma de año lectivo actual 2025-2026 precisa que, durante los periodos de receso estudiantil, el docente realiza tareas de cierre académico (calificación, reportes, juntas y planificación), lo que ordena el uso del tiempo y evita superposiciones con actividades lectivas, este encuadre administrativo

permite coordinar vacaciones efectivas sin afectar el cumplimiento curricular y la evaluación institucional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2025).

En la práctica, estos cronogramas anuales fijan ventanas nítidas para receso docente que se ajustan a las fases del año lectivo; de igual modo, el cronograma 2024-2025 de Sierra-Amazonía establecía que, en vacaciones estudiantiles, el profesorado debía culminar registros y planificaciones, antes de proceder al descanso, con ello, la autoridad educativa asegura continuidad pedagógica y orden en la gestión de talento humano, a la par que garantiza el derecho al descanso anual de los maestros.

Junto con el descanso anual, el régimen contempla permisos administrativos, un acuerdo ministerial de año 2024 precisó el trámite para permisos con cargo a vacaciones, fijando que deben solicitarse al jefe inmediato y cargarse en el sistema con 24 horas de anticipación, salvo fuerza mayor, cuando se receptan dentro del día siguiente con la respectiva justificación, este estándar procedimental homogeniza la práctica a escala nacional y evita arbitrariedades en la concesión (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

A nivel de gestión interna, el Ministerio de Educación delegó en 2024 la suscripción de actos administrativos para legalizar vacaciones y licencias (enfermedad, maternidad, paternidad, calamidad, etc.) a la Orientación Nacional de Capacidad Humana, con el fin de agilizar la tramitología y dar seguridad jurídica al personal, esta delegación es coherente con el principio de eficiencia administrativa y con el carácter

masivo de los procesos en el sistema educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

Respecto del número de días de descanso anual en el sector público, la doctrina y compilaciones recientes recuerdan que la LOSEP reconoce 30 días de asuetos luego de once meses de servicio continuo, con posibilidad de acumular hasta 60 días; estas reglas informan a instituciones educativas públicas y sus UATH al programar el plan anual de vacaciones, la prohibición de compensar en dinero, salvo por cesación, preserva el carácter reparador del descanso.

El calendario de feriados nacionales actúa de forma equitativa para todos los trabajadores, puesto que el Ministerio de Turismo publicó un calendario oficial 2023-2025 que recoge los feriados y su movilización conforme a la ley (por ejemplo, trasladar feriados que caen fin de semana), lo cual incide en la organización escolar y en la asignación de horas, esta base legal evita interpretaciones dispares y facilita programar evaluaciones, cierres y actividades institucionales.

Para efectos de planificación anual, medios nacionales también difunden el detalle de feriados por año con base en la normativa vigente (Año Nuevo, Carnaval, Viernes Santo, Batalla del Pichincha, 10 de agosto, 9 de octubre, Difuntos, Independencia de Cuenca y Navidad), información útil para comunidades educativas al coordinar semanas de clase, recuperación y descansos, estas notas replican el marco oficial y ayudan a la comunicación con familias.

En los periodos de receso, la autoridad recuerda que el tiempo docente combina actividades de cierre y descanso efectivo, por ello el cronograma 2025-2026 reitera que, antes del descanso, el docente debe registrar notas, preparar planes de refuerzo y atender requerimientos de inclusión; solo después de ello la UATH programa el disfrute del período vacacional, este orden protege el derecho al descanso y el deber de culminar procesos pedagógicos (Ministerio de Turismo del Ecuador, 2022).

La solicitud de permisos y licencias se instrumenta en formatos oficiales y sistemas internos, lo cual estandariza requisitos y evidencias, formularios vigentes de Educar Ecuador muestran la información mínima que respalda el archivo electrónico de cada trámite, articulado con lo dispuesto en acuerdos ministeriales recientes, este soporte documental fortalece la trazabilidad de decisiones de talento humano. La compatibilidad entre vacaciones y feriados movilizados, menciona como regla general es que los días feriados no se descuentan del período de vacaciones, por estar declarados como descanso obligatorio a nivel nacional, por ello, al programar vacaciones docentes, las UATH consideran el calendario oficial para no imputar feriados al cómputo de días de descanso, evitando afectaciones indebidas de derechos (Quiñonez, 2025).

De manera complementaria, los lineamientos de permisos con cargo a vacaciones recuerdan que los permisos fraccionados deben constar en el sistema y respetar los márgenes temporales de aviso; cualquier excepción requiere justificación y verificación del jefe, esta disciplina

administrativa, más que restrictiva, busca garantizar equidad y continuidad del servicio, especialmente en instituciones con alta carga operativa. El trípode vacaciones, permisos y feriados en el sector educativo público se sostiene en calendarios oficiales, acuerdos ministeriales y reglas de servicio público vigentes, con cronogramas anuales, trámites digitalizados y calendarios de feriados previamente difundidos, las instituciones pueden armonizar el derecho al descanso del docente con la continuidad pedagógica, asegurando previsibilidad y transparencia en la gestión del tiempo laboral

3.2.3 Subsidios y ayudas económicas complementarias

Uno de los subsidios más relevantes que el IESS otorga es el subsidio por enfermedad, destinado a afiliados que, debido a una condición médica no profesional, quedan incapacitados para trabajar, este beneficio inicia a partir del cuarto día de reposo médico, y se paga un porcentaje del salario durante el período de incapacidad, hasta un máximo de 185 días, para tener derecho al subsidio por enfermedad el afiliado debe cumplir requisitos como haber realizado seis aportaciones mensuales continuas antes del inicio de la incapacidad; el certificado médico correspondiente debe ser registrado en las unidades médicas del IESS para su validación, sin este cumplimiento, la responsabilidad podría recaer en el empleador (IESS, 2025).

Otro subsidio que se integra como ayuda complementaria es el subsidio por maternidad, que beneficia a las afiliadas que cumplen con doce aportaciones mensuales consecutivas previas al reposo prenatal, el subsidio cubre 12 semanas (2 prenatales y 10 postnatales) y equivale al

75% del salario del afiliado en muchos casos, en casos de parto múltiple, se añaden días adicionales, este subsidio por maternidad requiere que la afiliada presente el certificado médico prenatal con la fecha estimada del parto y que dicho reposo sea ingresado en el sistema del IESS antes de su inicio.

Los subsidios funcionan como transferencias monetarias temporales que complementan los ingresos del docente durante contingencias médicas o del parto, evitando que la interrupción de la labor afecte gravemente su sustento familia, en el caso de enfermedad, el subsidio se aplica sobre la base de los salarios promediados de aportes recientes, con ciertas regulaciones sobre plazos máximos. El IESS contempla ayudas complementarias como las relativas a riesgos del trabajo, cuando un accidente laboral o enfermedad profesional es reconocida, el afiliado puede recibir prestaciones económicas, compensaciones, rehabilitación y pensiones parciales o totales según el grado de discapacidad, estas ayudas funcionan como complemento al servicio médico y son parte del seguro de riesgos laborales (IESS, 2025).

El subsidio por enfermedad no profesional puede extenderse hasta 185 días si la condición médica lo justifica; hay que garantizar que el afiliado no supere ese límite, la normativa del IESS regula que los primeros días no son subsidiados (los tres primeros días son a cargo del trabajador o del empleador según el tipo de contrato). En casos donde el empleador no haya respetado la afiliación o aportes del docente, pero surja una incapacidad, el IESS puede asumir el pago del subsidio y luego exigir el

reintegro de esos recursos al empleador moroso, por ello, la ayuda actúa como medida de protección frente a omisiones patronales.

Existen programas estatales o convenios institucionales que amplían ayudas económicas a docentes mediante becas o subsidios de formación continua, especialmente en alianzas educativas, por ejemplo, el Ministerio de Educación firmó un convenio con la UTPL para otorgar 2.000 becas de diplomado gratuitas a docentes del sistema fiscal, estas becas pueden considerarse ayudas complementarias no directamente remunerativas, pero que alivian el costo educativo del docente y fortalecen su profesionalización, contribuyendo indirectamente al bienestar económico del docente (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

Otro tipo de ayuda económica complementaria puede derivarse de programas municipales o distritales que ofrecen subsidios para transporte, vivienda o materiales, aunque su implementación depende de cada jurisdicción educativa, estas ayudas suelen responder a políticas locales de estímulo al desempeño, retención docente o equidad territorial. El conjunto de subsidios y ayudas económicas complementarias representan mecanismos esenciales para amortiguar los riesgos laborales y personales que pueden afectar al docente, aunque los subsidios del IESS tienen límites técnicos, su diseño con requisitos y plazos busca mantener un equilibrio entre sostenibilidad institucional y protección social efectiva.

Los presentes ámbito detallan los subsidios y/o ayudas económicas actuales de las que se benefician los afiliados al seguro proporcionado por el IESS, como puede ser visualizado en la Tabla 7.

Tabla 7. Subsidios y/o ayudas económicas.

Categoría / ámbito	**Subsidio / ayuda**	**Porcentaje / monto**	**Observaciones relevantes**
Salud y seguro social	Subsidio por enfermedad	75 % del salario del afiliado	Se paga desde el cuarto día de incapacidad hasta 6 meses; requiere al menos 6 meses de aportación continua.
	Subsidio por maternidad	75 % del salario del afiliado	Total de 12 semanas (2 prenatales + 10 posnatales). Si es en institución pública (LOSEP), se concede con sueldo completo sin subsidio IESS.
Educación y profesionalización	Becas diplomado docentes	2.000 becas completas	Convenio UTPL – Ministerio de Educación para docentes del sistema fiscal en diplomados virtuales gratuitos.

	Ayuda financiera para maestrías	N/A	Acuerdo para que 3.000 docentes puedan optar por ayuda financiera en convenio con universidad europea.
Salud familiar	Cobertura de salud a cónyuge / conviviente	3,41 % adicional sobre aporte	Para extender cobertura médica del afiliado al cónyuge o conviviente registrado.

Notas y comentarios

- En el caso de los subsidios del IESS, se confirma que el afiliado recibe el 75% del salario durante enfermedad o maternidad, dentro de los días permitidos.
- La beca de 2.000 diplomados es una medida reciente de política educativa, con apoyo institucional directo para docentes del sistema público.
- La ayuda financiera para 3.000 docentes en maestrías demuestra que el Estado y las instituciones buscan impulsar la formación docente a través de apoyos sustanciales.
- La extensión de cobertura médica al cónyuge y conviviente implica un aporte adicional de 3,41% que debe ser asumido por el afiliado para que su pareja sea beneficiaria del seguro.

3.3 Protección frente a riesgos y violencia laboral

La protección frente a riesgos y violencia laboral constituye un aspecto esencial dentro del sistema de seguridad y bienestar del docente, puesto

que busca salvaguardar su integridad física, emocional y psicológica en el entorno educativo, se aborda las políticas, normativas y mecanismos que garantizan ambientes laborales seguros, libres de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia que vulnere la dignidad humana y en el contexto educativo, la seguridad laboral no se limita a la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, sino que abarca también la protección frente a riesgos psicosociales derivados de las dinámicas institucionales y sociales.

El marco jurídico ecuatoriano, respaldado por la Constitución de la República, la LOEI y la LOSEP, establece la obligación del Estado y de las instituciones educativas de garantizar condiciones adecuadas para el desempeño docente, estas leyes disponen la implementación de programas de salud ocupacional, protocolos de prevención del acoso laboral y mecanismos de denuncia y reparación en casos de violencia, el IESS ampara al docente ante accidentes de trabajo o enfermedades derivadas del ejercicio profesional, asegurando atención médica y compensaciones económicas según la gravedad del caso.

El valor de la protección frente a riesgos y violencia laboral, resaltando su papel en la construcción de ambientes educativos saludables, justos y respetuosos, analizar estos mecanismos permite comprender que la prevención y la atención oportuna son elementos fundamentales para garantizar el bienestar del docente y la calidad del proceso educativo, se reafirma que la seguridad laboral no es solo una obligación legal, sino también una expresión ética y social del compromiso con la dignificación del trabajo educativo.

3.3.1 Normativa de seguridad y salud ocupacional

La normativa ecuatoriana en materia de seguridad y salud ocupacional se fundamenta en la Constitución del Ecuador (artículo 326), que reconoce el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar, este principio constitucional obliga al Estado a dictar normas, coordinar competencias y asignar recursos para su cumplimiento. Los instrumentos normativos recientes más significativos es el Precepto Ejecutivo No. 255, que regula el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, este decreto establece obligaciones, derechos y responsabilidades de empleadores y trabajadores en materia preventiva, define órganos paritarios y mecanismos de supervisión estatal (Ministerio de Salud Pública, 2019).

El Decreto 255 señala que los empleadores deben identificar peligros, evaluar riesgos laborales y aplicar medidas técnicas y administrativas de intervención (jerarquía de control como exclusión, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y protección individual), esta secuencia normativa orienta la prevención como eje de la gestión ocupacional. El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución CD 513), expedido por el IESS, complementa el marco legal, precisando que ese seguro protege a afiliados y empleados mediante prevención, reparación y reinserción laboral en casos de accidentes o enfermedades ocupacionales (Presidencia del Ecuador, 2024).

En su primer artículo de la Resolución CD 513 prevé que este seguro ofrece amparo al trabajador y al empleador mediante políticas de prevención de riesgos ocupacionales, mecanismos de compensación por daños ocasionados por accidentes y enfermedades laborales además de procesos de rehabilitación y reinserción. El Reglamento General del Seguro de Riesgos determina que las prestaciones por accidentes laborales o enfermedades profesionales se originan desde el primer día de trabajo, bajo relación de dependencia o no, siempre que el afiliado esté registrado en el IESS, por ello, el Reglamento CD 513 excluye de cobertura los casos en que el afiliado incurra en dolo o imprudencia temeraria, así como enfermedades expresamente excluidas en la normativa interna del seguro (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2024).

Para reforzar la regulación estatal, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 define obligaciones específicas del empleador público y privado en materia de seguridad y salud en el trabajo como monitoreo, técnicas de prevención, sanciones, registro del monitor técnico de higiene laboral, notificación de alteraciones en la salud, entre otros, este Acuerdo Ministerial establece deberes del trabajador, como usar adecuadamente equipos de protección, notificar riesgos, participar en capacitaciones y simulacros, cooperar en investigaciones de accidentes y abstenerse de conductas inseguras (IESS, 2024).

El Decreto Ejecutivo 2393 (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo) constituye norma base clásica del sistema de SST ecuatoriano, sus disposiciones se emplean a toda diligencia profesional y centro de

trabajo, exigiendo la elaboración de un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene para coordinar acciones intersectoriales. El Reglamento Seguro General de Riesgos y otras normas obligan a las empresas sujetas al régimen IESS a cumplir reglas de prevención, permitir inspecciones periódicas por los funcionarios de Riesgos del Trabajo, presentar recomendaciones correctivas y contar con servicios técnicos de prevención (IESS, 2019).

La ejecución efectiva de la normativa de seguridad e inmunidad ocupacional en el ámbito educativo debe adaptarse a las particularidades del trabajo docente (aulas, laboratorios, desplazamientos y carga mental). Las escuelas e instituciones deben incorporar esos estándares en sus reglamentos internos, comités de convivencia, planes de emergencia y capacitación docente, a fin de proteger la integridad física como la salud mental del maestro en su contexto laboral.

3.3.2 Protocolos frente a la persecución laboral o violencia de género

La Constitución del Ecuador y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres configuran una normativa de protección contra la violencia basada en género, también en el campo laboral, que compromete a las instituciones educativas a contar con protocolos de prevención y actuación en situaciones de acoso o discriminación, en ese sentido, los protocolos se traducen en instrumentos técnicos que complementan el deber estatal de inmediata protección y reparación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2025).

En materia educativa, el Ministerio de Educación ha adoptado rutas y protocolos de acción para situaciones de intimidación dentro de sus instituciones, bajo el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2020-00001-A, los cuales definen roles, responsabilidades y pasos para atender denuncias, dichos protocolos incluyen rutas frente a violencia sexual, institucional, entre estudiantes y familias contra organismos de la institución (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Para fortalecer esa normativa educativa, en noviembre de 2023 se suscribió el Acuerdo MINEDUC-2023-00070-A, mediante el cual se expiden los protocolos y rutas de hecho frente a Conflictos Psicosociales en el Medio Nacional de Formación, este acuerdo amplía el enfoque hacía riesgos psicosociales, que incluye acoso, violencia de género, estrés extremo, intimidación y amenazas laborales en ámbitos escolares.

El Protocolo de Prevención y Atención en casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer también está vigente para varias instituciones, como la Corte de Pichincha, Núcleo Cultural, entre otras, donde se establecen mecanismos de denuncia, investigación, protección y reparación, bajo enfoque de género y derechos humanos, esa diversificación institucional indica que los protocolos no son exclusivos de educación, sino aplicables en espacios públicos con personal vinculado (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2024).

En universidades e institutos de educación superior también se aplican protocolos de acción frente a persecución e intimidación de género, por ejemplo, un protocolo del ISTTE incluye procedimientos internos para

recibir denuncias, investigar, sancionar y acompañar a víctimas en casos de acoso, discriminación o violencia de género, la existencia de esos instrumentos en espacios universitarios refuerza que el derecho no es solo teórico sino operativo.

Del mismo modo, la Universidad de Cuenca adoptó un Protocolo de Prevención de Casos que incluye ejes de atención integral para denuncias de acoso, discriminación y violencia basada en género o identidad, esta herramienta institucional contempla acompañamiento psicológico, procedimientos confidenciales y sanciones administrativas compatibles con la normativa superior (Universidad de Cuenca, 2023).

El proceso de prevención y acción debe incluir varias etapas, como la prevención, denuncia, investigación, intervención, sanción, reparación y seguimiento, esa secuencia garantiza que no se quede en la letra muerta del instrumento, los protocolos deben proteger a la persona denunciante evitando exponerla nuevamente al conflicto, garantizando confidencialidad, apoyo psicológico y medidas cautelares inmediatas, en los protocolos suelen incorporar criterios de proporcionalidad y gradualidad, las sanciones deben corresponder a la gravedad del acoso o violencia, desde amonestaciones hasta separación administrativa, dependiendo del caso y tras debido proceso.

La capacitación preventiva, es decir, sensibilización de docentes, autoridades y personal de apoyo sobre violencia de género, acoso psicológico y laboral, para que sepan reconocer señales tempranas y actúen conforme a los protocolos, muchos institutos y unidades educativas planifican talleres y charlas con enfoque de género, los

protocolos deben vincularse con instancias externas, como autoridades educativas, defensorías, unidades de género, fiscalías o lineamientos del Ministerio de Trabajo, para que la investigación o sanción tenga respaldo institucional mayor, esa articulación garantiza que no se limite todo al ámbito interno de la institución (Ministerio de Educación del Ecuador, 2025).

Para que los protocolos sean eficaces, deben acompañarse de mecanismos de seguimiento, evaluación y ajustes periódicos, las instituciones deben recopilar datos, monitorear cumplimiento, exigir rendición de cuentas y mejorar sus instrumentos conforme a las lecciones aprendidas, solo así se puede construir ambientes educativos más seguros y respetuosos del derecho laboral docente.

3.3.3 Derecho a un ambiente laboral seguro

El derecho constitucional al ambiente laboral seguro emana del artículo 326 de la Constitución del Ecuador, que consagra los beneficios profesionales como ineludibles e inmateriales, y obliga al Estado a garantizar condiciones de trabajo dignas garantizando salud, higiene y bienestar, esa base constitucional orienta toda la normativa subsecuente en seguridad laboral y prevención de inseguridades. Esta tutela constitucional se traduce normativamente en el Decreto Ejecutivo 255, que regula el Reglamento de Seguridad y Salud de Trabajadores, obligando al empleador a implementar sistemas de gestión de salud ocupacional, inspecciones, programas de capacitación y control del medio ambiente de trabajo para prevenir enfermedades laborales y accidentes (Presidencia del Ecuador, 2024).

La norma impone que cada centro de trabajo tenga un responsable de seguridad y salud (coordinador interno o técnico en prevención), encargado de aplicar identificar riesgos, coordinar acciones correctivas y vigilar cumplimiento de normas, esa figura facilita la prevención local y la articulación con instancias superiores. El Decreto 255 instituye que los empleados poseen derecho a participar en comités paritarios de seguridad e higiene, para que representen sus intereses en la planificación de medidas preventivas, esa corresponsabilidad asegura que no solo el empleador decida, sino que se consulte al trabajador.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos en su Resolución CD 513 exige que los empleadores reporten incidentes laborales o padecimientos profesionales al IESS de manera inmediata, permitiendo el reconocimiento de prestaciones en tiempo oportuno, esa obligación es parte de garantizar un ambiente seguro. Para el docente, ese derecho implica que sus condiciones de aula, infraestructura, mobiliario, ventilación, iluminación, servicios higiénicos y rutas de evacuación cumplan estándares mínimos, muchos centros educativos deben actualizar sus comités internos, protocolos y planes de emergencia conforme a normativa nueva (IESS, 2017).

El derecho a un ambiente seguro también se extiende al Riesgo Psicosocial que puede generar daño psicológico, el Acuerdo MINEDUC-2023-00070-A incluye rutas frente a riesgos psicosociales en centros educativos, reconociendo que un ambiente seguro no solo es físico sino también emocional. En ese sentido los protocolos educativos no pueden limitarse a incendios o terremotos, se deben incorporar

evaluaciones de clima laboral, mecanismos para reportar acoso, seguimiento de quejas y acciones de reparación institucional, esa visión integral fortalece la seguridad global del docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

El empleador, bajo normativa vigente, tiene la obligación de conceder al trabajador de EPP cuando las tareas lo ameriten (materiales didácticos, laboratorios, talleres y riesgo eléctrico), esa provisión gratuita o subvencionada es parte del ambiente seguro: la norma exige inspecciones periódicas por parte del Ministerio de Trabajo o autoridades competentes para verificar cumplimiento de estándares, aplicar sanciones si hay deficiencias y exigir mejoras cuando el ambiente ponga en riesgo la integridad del trabajador.

La implementación efectiva de ese derecho depende de recursos presupuestarios, formación técnica de docentes en prevención, cultura institucional de reporte y sanción de condiciones inseguras, sin esas condiciones, el derecho puede quedar en enunciado vacío. Se debe garantizar un ambiente laboral seguro en educación es condición para la dignidad del docente y para la calidad del servicio educativo, los docentes motivados y protegidos pueden centrarse en su tarea pedagógica sin temores ni distracciones por riesgos prevenibles.

CAPITULO IV

4 RÉGIMEN DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

El régimen de jubilación del personal docente representa una etapa significativa dentro del ciclo laboral educativo, al constituirse como el reconocimiento al servicio, la dedicación y el compromiso de quienes han entregado su vida a la enseñanza, se indaga el conjunto de normas, procedimientos y beneficios que regulan el retiro del docente del servicio activo, garantizando su estabilidad económica y social en la etapa posterior a la vida laboral, la jubilación es una forma de valorar la trayectoria del educador, reconociendo su aporte al desarrollo humano y a la construcción de una sociedad más equitativa.

En el marco jurídico ecuatoriano, la Constitución de la República, la LOEI, el IESS y la LOSEP establecen los mecanismos que rigen la jubilación del magisterio, este sistema contempla modalidades como la jubilación ordinaria, por invalidez, por edad avanzada y por compensación especial del Estado, aborda los procedimientos administrativos, los requisitos de tiempo de servicio y las compensaciones económicas que buscan asegurar una transición digna y justa hacia el retiro y este marco legal refleja el compromiso estatal con la protección social y la justicia laboral del docente.

El régimen de jubilación docente, destaca la relevancia dentro del conjunto de políticas laborales y de bienestar del magisterio, entender sus fundamentos, modalidades y beneficios permite valorar la jubilación no como un final del ejercicio profesional, sino como una nueva etapa

de reconocimiento y seguridad social, de esta manera, la conceptualidad articula los derechos laborales, la protección social y la dignificación del docente como ejes esenciales de una educación justa, inclusiva y humanizada.

4.1 Modalidades de jubilación

Las modalidades de jubilación del personal docente reflejan la diversidad de trayectorias laborales y situaciones personales que acompañan la vida profesional de los educadores, abordando las distintas formas de retiro establecidas en la legislación ecuatoriana, las cuales buscan garantizar una transición justa y digna hacia la etapa de descanso laboral, más allá de un trámite administrativo, la jubilación representa el reconocimiento social al compromiso del docente, quien a lo largo de su carrera ha contribuido de manera decisiva a la formación de generaciones y al fortalecimiento del sistema educativo nacional.

El marco normativo vigente contempla diferentes modalidades de jubilación: ordinaria, por invalidez, por edad avanzada y por compensación especial, cada una responde a condiciones específicas de tiempo de servicio, edad y situación personal del docente, garantizando el respeto a su derecho adquirido y a su seguridad social, se examina los requisitos, beneficios y procedimientos asociados a cada tipo de jubilación, desde una perspectiva jurídica y humana.

De forma integral de las modalidades de jubilación docente, resaltando su importancia como expresión de justicia laboral y reconocimiento institucional, se indaga las diferencias y alcances de cada modalidad

permite al lector entender que la jubilación no es solo el cierre de una etapa profesional, sino el inicio de un nuevo ciclo de vida, sustentado en la gratitud social, la protección económica y el valor histórico de la docencia y de esta manera, se mantiene su coherencia al vincular el derecho laboral con la dignificación del educador como pilar del desarrollo nacional.

4.1.1 Jubilación por edad y tiempo de servicio

La jubilación por edad y tiempo de servicio en Ecuador se considera la modalidad ordinaria de retiro para afiliados que cumplen los requisitos de edad mínima y años de aportes al IESS, para jubilarse por vejez, el afiliado debe cesar en su empleo y reunir la edad y el número de imposiciones previstas en la normativa vigente, este mecanismo asegura un retiro digno para quienes han dedicado décadas al ejercicio laboral (IESS, 2025).

El IESS establece varias combinaciones de edad y años de aportes como requisitos para jubilarse por vejez, por ejemplo, se puede jubilar sin límite de edad si se tienen 480 imposiciones o más y 40 años de servicio; a los 60 años con 360 imposiciones y 30 años de aportes; o a los 65 años con 180 imposiciones y 15 años de aportes, estas alternativas permiten flexibilidad para distintos perfiles de afiliados. Una modalidad es la conocida como jubilación por vejez sin límite de edad, lo que permite retirarse, aunque no se haya alcanzado la edad estándar, siempre que se complete ese tiempo de servicio, otros casos incluyen la jubilación a los 70 años con 120 imposiciones y 10 años de aportes, pensada para

afiliados de avanzada edad que no alcanzaron las combinaciones anteriores.

Para los docentes, esta modalidad es relevante porque muchos ingresan al sistema con anticipación y acumulan prolongados periodos de servicio, al cumplir las imposiciones requeridas, pueden optar por esta jubilación incluso si no han llegado a una edad elevada, lo cual beneficia a quienes ingresaron jóvenes al magisterio, el esquema permite que el tiempo de servicio cuente más que la edad estricta. El proceso para tramitar la jubilación por vejez se realiza en línea mediante el portal del IESS, el afiliado inicia la solicitud, la plataforma verifica requisitos (edad, imposiciones y cuenta bancaria activa) y procesa la concesión del retiro, se requiere además que los aportes del mes de cese estén al día antes del día 15 del mes siguiente, para que la solicitud sea aceptada (Gob.ec, 2025).

Dentro del régimen de jubilación por vejez, la fórmula intenta compensar a quienes han tenido mejores remuneraciones en su actividad profesional, quienes alcanzan la cantidad máxima de imposiciones (480) y cumplen los requisitos, pueden obtener una pensión equivalente al 100% del promedio calculado y en otros casos, la pensión es proporcional según el coeficiente correspondiente al número de años cotizados, garantizando que el esfuerzo contributivo tenga reflejo en el monto de retiro.

Un factor adicional en la jubilación por edad es el periodo de protección para afiliados cesantes, una vez que cesan en su empleo, conservan la calidad de asegurado por un porcentaje del tiempo cotizado, lo que les

da un margen para reunir los requisitos o tramitar el retiro, este mecanismo protege especialmente a quienes no logran inmediatamente cumplir todos los requisitos al cesar. La jubilación por edad obliga al afiliado a estar cesante, pues solo tras ese cese puede comenzar el desembolso de la renta vitalicia a partir del mes siguiente, el afiliado debe presentar el aviso de salida y asegurarse que no haya deudas en aportes pendientes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001).

Para los docentes del sector público bajo la LOSEP, podría existir normativa especial adicional sobre jubilación del servicio público, pero la jubilación por vejez del IESS sirve como base gravitando en muchos casos, la LSS instituye que quien cumple los requisitos tiene derecho a jubilación independientemente del tipo de empleo. La jubilación por edad y tiempo de servicio es la modalidad más común y esperada para muchos docentes, su diseño busca equilibrar la necesidad contributiva con la garantía de retiro digno, pero enfrenta desafíos prácticos, validación de aportes históricos, retrasos en servicio técnico, insuficiencias documentales o diferencias en la historia laboral que deben ser corregidas para que el docente pueda acceder sin obstáculos como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8. Modalidades de jubilaciones.

Aspecto	Sector privado (IESS / vejez ordinaria)	Sector público / servidores estatales	Porcentajes / valoraciones típicas
Edad mínima y años de aporte	60 años más 360 imposiciones, es decir, 30 años.	Ley de Integridad Pública eleva edad mínima voluntaria a 65 años para retiro con compensación.	En sector privado, con 30 años de aportes a los 60 años se podría jubilarse con tasa parcial.
Jubilación sin límite de edad	Sí, si cumple 480 imposiciones y 40 años de aporte.	Posible, dependiendo del régimen de carrera pública y la nueva normativa de integridad pública	480 imposiciones más 100% del promedio de los 5 mejores sueldos.
Porcentaje o tasa de reemplazo	Si cumple 40 años de aportes, puede recibir el 100% del promedio de los 5 mejores sueldos. Si menos, porcentaje menor.	En el sector público, la pensión también puede incluir incentivos, compensaciones o beneficios especiales según la LOSEP y/o Ley de Integridad Pública.	Ejemplo: 30 años más 60 años, es promediar al 75% del promedio.
Protecciones en período de cesantía	Conservan calidad de asegurado por	En sector público pueden existir normas internas que regulen	10% (hasta 19 años), 20% (20 a 29 años),

	porcentaje del tiempo cotizado (10 %, 20 % o 30% según años aportados).	mora, reconocimiento o estímulos adicionales.	30% (30 más años) del tiempo cotizado como período de protección.
Compatibilidad con otros beneficios	La jubilación IESS es base normativa universal para privado.	En sector público, puede coexistir con beneficios propios de servicios o escalas de carrera.	No hay un porcentaje fijo extra general.
Reformas recientes y cambios normativos	Sujetos a reformas al cálculo de pensión y al requerimiento de aportes.	La Ley de Integridad Pública modifica algunos requisitos para servidores públicos (edad de retiro voluntario).	Elevación de edad para retiro voluntario público de 60 a 65 años.

Aspectos considerables:

- La normativa de jubilación está bajo el IESS y aplica para ambos sectores, pero el sector público puede estar sujeto a leyes especiales (como la Ley de Servicio Público o Ley de Integridad) que introduzcan condiciones adicionales o distintas.

- Los porcentajes exactos de tasa de reemplazo o compensaciones dependen de casos individuales (salarios, años de aporte e incentivos).

- La reforma reciente de la Ley de Integridad Pública ha elevado la edad mínima voluntaria de retiro público a 65 años, lo que introduce una diferencia normativa importante frente al régimen general del IESS que considera 60 años como edad base para vejez.

- La Tabla 8 es una aproximación basada en normas, artículos periodísticos y fuentes oficiales; para casos particulares (docentes) se debe revisar reglamentos específicos y normativa interna.

4.1.2 Jubilación anticipada e incentivos de retiro

La jubilación anticipada o retiro voluntario antes de la jubilación ordinaria constituye una modalidad que ofrece flexibilidad al afiliado que cumple ciertos requisitos, permitiéndole retirarse antes de la edad plena, sujeto a condiciones específicas y posibles penalidades o incentivos, en el ámbito docente, esta alternativa cobra relevancia cuando el desgaste profesional, condiciones particulares de servicio o políticas de eficiencia institucional fomentan su uso (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2024).

En el Ecuador, el Ministerio de Educación ha habilitado procesos de jubilación voluntaria para docentes con edades entre 60 y 69 años, siempre que efectúen con los requerimientos de tiempo de servicio y aporte demandados por la LOEI y la LOSEP, esta ruta no es obligatoria para el Estado, sino una opción que debe financiarse con recursos disponibles, este mecanismo de retiro voluntario contempla que el docente presente un expediente documentado que acredite años de servicio, aportes al IESS, cese formal en la docencia y cumplimiento de normativas internas.

La compensación económica única que el Estado paga a quienes optan por retirarse voluntariamente bajo ciertos parámetros, sin embargo, la nueva Ley de Integridad Pública ha modificado recientemente las condiciones para acceder a esa compensación en empleados públicos,

en concreto, antes de esa reforma, los servidores públicos podían jubilarse voluntariamente alrededor de los 60 años con 360 aportes y recibir la compensación económica; tras la reforma, se exige que tengan al menos 65 años para acceder a esa compensación, esto altera el atractivo de la jubilación anticipada para muchos docentes del sector público (Tapia, 2025).

Para los docentes que se acogen a jubilación voluntaria, todos los aportes del mes de cese estén liquidados antes del día 15 del mes siguiente, puesto que el sistema del IESS exige esos pagos para activar la pensión con efecto retroactivo. Esta exigencia aplica también para anticipados, cuando se aplica la jubilación anticipada, la pensión obtenida puede verse ajustada, pues el valor final depende del número de años aportados, la base salarial promedia de los mejores años y el coeficiente de pensión aplicable a ese caso prematuro, por tanto, aunque se acceda antes del límite de aportes, el monto puede ser menor.

La jubilación anticipada conlleva riesgo de que el docente deje de percibir ciertos incentivos posteriores que solo se otorgan a quienes permanecen hasta la jubilación ordinaria, como mejoras salariales o compensaciones estatales futuras, por eso muchos docentes ponderan si retirarse anticipadamente vale la pena, en algunos casos, cuando se aprueban retiros voluntarios y pagos de compensaciones, esos recursos se pagan en bonos del Estado en lugar de efectivo inmediato, esto ocurre en escenarios donde el Estado prioriza aliviar la carga financiera en el corto plazo (PRIMICIAS, 2024).

La suspensión temporal de jubilaciones voluntarias para docentes también ha sido mencionada como medida presupuestaria, obligando a que las solicitudes presentadas en el pasado permanezcan pendientes hasta que se reanuden los procesos con recursos disponibles, en diversos debates públicos se plantea que la jubilación anticipada debería premiarse con incentivos mayores (bonos, compensaciones más generosas) para motivar reposos planificados y liberar plazas docentes, sin embargo, ese enfoque choca con la presión del gasto público y la sostenibilidad del proceso de retribuciones.

La separación anticipada e incentivos de retiro ofrecen una vía útil para docentes que cumplen requisitos, pero están condicionados por reformas recientes (como la Ley de Integridad Pública) y normas del IESS, su aplicación exige atención a plazos, montos, compensaciones y sacrificios al comparar el retiro temprano contra permanecer hasta la jubilación plena. La Tabla 9 indica de manera breve las jubilaciones que se encuentran vigentes en Ecuador para su mejor comprensión (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

Tabla 9. Compensación jubilatoria: concepto, monto estimado y observaciones.

Concepto de compensación jubilatoria	**Monto estimado**	**Cálculo y/o fórmula**	**Observaciones**
Compensación por jubilación voluntaria	Hasta **150 salarios básicos unificados (SBU)**	La compensación es "cinco salarios básicos unificados del trabajador	Con la nueva Ley de Integridad Pública, para acceder a esta

(servidores públicos)		privado por cada año de servicio" desde el quinto año en adelante, sujeto al tope.	compensación los servidores deben tener al menos **65 años**; la reforma impide su pago a quienes se jubilen entre los 60 y 64 años.
Ejemplo numérico con el salario de 2025	**USD 70.500** (150 SBU)	Considerando que el SBU en 2025 es aproximadamente **USD 470** (ejemplo), 150 × 470 = 70.500 USD	Este es un tope máximo; la compensación concreta dependerá de los años de servicio reconocidos y de que se cumplan los requisitos legales.
Pago proyectado de incentivos para 2025	**USD 230 millones** destinados para compensaciones e incentivos jubilares	Según presupuesto público, ese monto se asignó para pagar compensaciones a jubilados, priorizando mayores de 70 años y personas con enfermedades catastróficas.	El pago se hará parcialmente en efectivo y parcialmente con bonos del Estado; ya en abril 2025 se ejecutaron cerca de USD 66,9 millones para 1.177 expedientes.

Notas aclaratorias:

- El monto cinco salarios básicos unificados por año de servicio, aplica solo para servidores públicos que se acogen a jubilación voluntaria, bajo la LOSEP, sujeto a condiciones presupuestarias.

- Con la reforma de la Ley de Integridad Pública, quienes se jubilen voluntariamente deben tener 65 años para recibir esa compensación; quienes se jubilen entre 60 y 64 años no acceden al beneficio.

- Parte de las compensaciones pueden pagarse con bonos del Estado en lugar de efectivo, especialmente cuando hay limitaciones presupuestarias.

- El monto proyectado de USD 230 millones en 2025 para incentivos jubilares da una dimensión del volumen departamental que implican estas compensaciones para el gasto público.

- Estos valores aplican al sector público y servidores con derecho a compensaciones; no se ha encontrado evidencia confiable pública de compensaciones específicas para docentes del magisterio con montos diferenciados recientes aparte de los ya mencionados límites generales.

4.1.3 Jubilación por incapacidad o enfermedad

La jubilación por incapacidad o enfermedad (también conocida como jubilación por invalidez) es una modalidad que permite al afiliado retirarse cuando una condición médica le impide continuar con su actividad laboral habitual de manera permanente, en Ecuador, el IESS regula este mecanismo mediante normativa específica, requiriendo que la discapacidad sea arbitraria e indisoluble para todo encargo o profesión para la que estaba habilitado.

Para acceder a esta pensión, el afiliado debe contar como mínimo sesenta (60) obligaciones periódicas, de las cuales al menos seis (6) deben ser seguidamente previas y consecutivas a la discapacidad declarada, este requisito busca asegurar que el solicitante se encuentre activo y con aportes recientes al momento de la aparición de la enfermedad o lesión irreversible, si el afiliado está cesante, cuando ocurre la incapacidad, puede todavía presentar la solicitud dentro de los dos (2) años siguientes al cese, siempre que haya acumulado un mínimo de 120 imposiciones mensuales, esto permite que quienes quedan sin cargo puedan activar este mecanismo en un plazo límite.

El trámite de retiro por invalidez se realiza en línea a través del portal del IESS, escogiendo la opción "Jubilación por invalidez" bajo servicios en línea, el sistema genera una orden para examen médico calificador, que es condición fundamental para la adjudicación de la jubilación. El Reglamento para la evaluación, determinación y reconocimiento de jubilación por invalidez, en su Resolución del C.D. 553, regula los procedimientos, criterios médicos, plazos y recursos para impugnación en casos de negativas, esa normativa es de obligatorio cumplimiento para los Comités Nacionales Valuadores y las salas competentes.

Si la solicitud es negada, el afiliado puede impugnar la resolución ante la Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias dentro de los ocho (8) días posteriores a su notificación, este mecanismo asegura un recurso administrativo interno antes de pasar a instancias judiciales; en casos iniciales de incapacidad parcial o prolongada (antes de declararse permanente), el sistema contempla un subsidio transitorio por

incapacidad, que puede durar hasta un año, durante el cual se evalúa si la condición evoluciona hacia invalidez definitiva o permite reinserción y si al término del periodo subsidiado la incapacidad persiste, se procede a la calificación médica para determinar si corresponde la transformación a jubilación por invalidez.

El valor de la pensión por invalidez se deduce en función del promedio de remuneraciones sobre los cinco (5) años de mejores aportes, aplicando un coeficiente que considera los años de imposiciones y la gravedad de la invalidez, aunque la pensión pretende reconocer el esfuerzo contributivo previo, aunque no proceden la destitución por invalidez si la inhabilidad se debe a actos de dolo, intoxicación por sustancias, intento de suicidio o delitos intencionales del afiliado, según el reglamento del IESS, estas causales son excluyentes para proteger la integridad del sistema.

En el caso de docentes que presentan enfermedades laborales o profesionales producto del ejercicio docente, por ejemplo, estrés crónico, exposición a agentes químicos y desgaste vocal, esas condiciones podrían entrar dentro de las causales si se demuestra su relación con el trabajo y cumplen los criterios médicos y legales aplicables; en ese sentido, deben evaluarse pruebas y peritajes para establecer la conexidad laboral.

La jubilación por incapacidad ofrece un mecanismo de seguridad social que protege al docente frente a contingencias médicas severas, para que sea práctica, es necesario que los afiliados mantengan registros actualizados, aportes al día, denuncien condiciones de riesgo y realicen

seguimiento de su salud laboral, la normativa ecuatoriana actual ofrece un marco robusto que, bien aplicado, puede ser salvaguarda vital para quienes pierden su capacidad laboral como se evidencia en la Tabla 10.

Tabla 10. Categorización de jubilación por enfermedad.

Categorías y/o condiciones	**Evaluaciones médicas y/o criterios requeridos**	**Tipo de prestación aplicable**	**Observaciones**
Enfermedad crónica irreversible (que impide actividad laboral habitual)	Estudios especializados, imágenes, historia clínica con tratamiento ≥ 6 meses sin respuesta, secuelas permanentes.	Jubilación por invalidez	La jubilación no se concede si la incapacidad deriva de dolo, intoxicación, intento de suicidio, delitos intencionales u otros casos excluidos.
Enfermedades profesionales y/o ocupacionales	Diagnóstico médico, relación causal con el trabajo, aportes previos al seguro de riesgos del trabajo, pruebas periciales	Pensión de invalidez u otros beneficios del seguro de riesgos de trabajo	El Seguro de Riesgos del Trabajo cubre lesiones originadas por la labor, desplazamientos entre domicilio y trabajo (“in itinere”) y exige exclusiones en dolo o imprudencia.

Incapacidad permanente parcial	Evaluación funcional que identifique limitaciones permanentes pero con capacidad remanente para ciertas tareas	Indemnización (capital) y posibilidad de mantenerse en actividad parcial o readaptación	El afiliado no pasa a pensión plena; indemnización se realiza según la reducción porcentual en capacidad laboral.
Incapacidad permanente total	Evaluación que constata que el afiliado no puede desempeñar su profesión habitual pero podría trabajar en otra distinta	Pensión de invalidez total	Cabe reingreso o readaptación a otra función si existiera capacidad residual.
Incapacidad permanente absoluta	Evaluación médica que determina que el afiliado no puede realizar ninguna actividad laboral	Pensión de invalidez absoluta	Requiere estar cesante si era activo; es incompatible con continuar laborando en la ocupación previa.

Anotaciones y limitaciones:

- El Reglamento C.D. 553 del IESS define criterios generales sobre calificación de jubilación por invalidez, requisitos de aportes, exclusiones y ejemplos de condiciones.

- En casos específicos, como sentencia judicial, se ha aplicado un cálculo basado en remuneración promedio y coeficientes, como el ejemplo de USD 1.025,96 para un caso de invalidez real.

- El Reglamento del Seguro General de Riesgos regula prestaciones para enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, incluyendo indemnizaciones e incapacidades.

- La página informativa del IESS sobre tipos de incapacidad (temporal, parcial, total y absoluta) describe las categorías, pero no publica montos estándar.

- Algunas fuentes periodísticas describen que la jubilación por invalidez puede solicitarse en casos de enfermedad crónica irreversible, pero sin cuantificar montos fijos para docentes.

4.2 Cálculo y beneficios de la jubilación

El cálculo y los beneficios de la jubilación docente componen un aspecto dentro del régimen de protección social, que determinan el monto económico y las garantías que acompañan al educador tras culminar su vida laboral activa, este proceso, más que una operación financiera, representa el reconocimiento tangible a los años de servicio, esfuerzo y compromiso del maestro con la educación, comprender cómo se determina la pensión y qué beneficios adicionales la acompañan permite valorar la jubilación como un derecho conquistado y como una forma de retribuir la contribución del docente al desarrollo del país.

En el marco legal ecuatoriano, el IESS y la LOSEP establecen los mecanismos para el cálculo de las pensiones, tomando en cuenta factores como el tiempo de aportación, la edad del afiliado y el promedio de remuneraciones, existen beneficios complementarios como las

compensaciones por jubilación voluntaria o especial, los incrementos por años de servicio y los ajustes periódicos que garantizan una pensión justa y sostenible, el funcionamiento de dichos mecanismos, su relación con la normativa vigente y su impacto en la estabilidad económica del magisterio jubilado.

Se presenta de forma práctica el cálculo y los beneficios jubilatorios, destacando la importancia de la planificación previsional y la transparencia en la aplicación de las normas, analizando este proceso permite reconocer que la jubilación no es un privilegio, sino el resultado de una vida dedicada al servicio público y a la formación de generaciones y de esta manera, el libro mantiene su coherencia conceptual, subrayando que la protección del docente jubilado forma parte de la justicia social y del compromiso del Estado con una educación sustentada en la dignidad y el respeto al trabajo humano.

4.2.1 Fondos de cesantía y pensiones

El cálculo de la pensión por vejez del IESS parte de dos variables, la primera es el intermedio de los cinco mejores años de pagas o haberes sobre los cuales contribuyó el afiliado y la segunda variable es el número total de imposiciones acumuladas, que determina el coeficiente aplicable según la tabla vigente, esta regla de base permite que la pensión refleje la historia salarial más favorable del trabajador y premie trayectorias largas de aporte. El IESS lo precisa en sus preguntas frecuentes sobre pensiones y en su normativa de cuantía (IESS, 2024).

En términos de elegibilidad, el IESS reconoce varias combinaciones de edad y tiempo para la jubilación ordinaria, por ejemplo, 60 años más 360 imposiciones (30 años); 65 años más 180 imposiciones (15 años); 70 años + 120 imposiciones (10 años); e, incluso, sin límite de edad con 480 imposiciones (40 años), para el magisterio que inició su carrera tempranamente, la vía de 40 años de aportes suele ser especialmente relevante, estas condiciones están publicadas en el simulador y guía oficial, el sistema establece además límites mínimos y máximos de renta mensual, aunque las cifras pueden actualizarse y ofrecer un rango operativo de las pensiones en el país que sirva como parámetro para proyecciones futuras (IESS, 2023).

Junto a la pensión, el docente cuenta con el Fondo de Cesantía, que funciona como ahorro obligatorio durante la vida laboral en relación de dependencia, de cada sueldo, se acumula un 2% del aporte personal en una cuenta individual de cesantía, disponible cuando el afiliado queda cesante o cuando se jubila, es un colchón financiero complementario a la pensión, particularmente útil en la transición al retiro, para solicitar la cesantía, el trámite es electrónico y el depósito se realiza en la cuenta bancaria registrada; en líneas generales, la solicitud puede gestionarse tras el período de espera que fija el IESS, y el pago se acredita una vez validada la condición de cesante o jubilado, en el caso de afiliación voluntaria existe una vía de devolución sin exigir tiempo de espera, lo que ilustra la diversidad de escenarios cubiertos.

El Seguro de Desempleo se articula con la cesantía en ceses involuntarios, exige 24 aportaciones (las 6 últimas consecutivas), 60

días continuos de cesantía y la solicitud desde el día 61 (hasta 45 días posteriores), este seguro paga hasta cinco mensualidades según opciones disponibles, amortiguando el impacto hasta que el docente transite a nueva ocupación o a jubilación si cumple requisitos. Otra pieza del andamiaje es el período de protección para el afiliado que cesa, conserva su calidad de asegurado por un tiempo proporcional a sus años cotizados (10 % si tiene hasta 19 años; 20 % entre 20 al 29; 30 % con 30 o más), esta ventana es para quien está cerca de cumplir la edad o el número de imposiciones para jubilarse, evitando no alcanzar por pocas semanas o meses el beneficio.

En cuanto al financiamiento, las tasas de aportación distinguen los seguros que convergen en la pensión (IVM) y en la cesantía suma un 3 % (2 % personal, 1 % patronal) y el IVM se financia con contribuciones específicas de trabajador y empleador, aunque la información oficial es técnica y da transparencia a la arquitectura de ingresos que sostienen pensiones y cesantía. Para el monto de la pensión, además del promedio salarial, el coeficiente crece con las imposiciones de alcanzar 480 suele acercar al 100% del promedio de los 5 mejores años; con menos años, el porcentaje es menor, incentivando carreras largas de cotización y, para el magisterio, sugiere que la planificación del retiro considere años remanentes y variaciones salariales para optimizar el promedio.

La cesantía ha tenido ajustes históricos por la creación del Seguro de Desempleo para el año 2016, se redujo la prima de cesantía e introdujo un esquema dual como ahorro individual (cesantía) más prestación temporal (desempleo), para mejor comprensión, los informes actuariales

explican el impacto de ese cambio en la sostenibilidad del fondo, dato útil para comprender por qué los requisitos y tiempos de espera están calibrados con prudencia financiera (IESS, 2018).

Para familias docentes, otro beneficio conexo es el montepío (viudez y orfandad), que se activa tras el fallecimiento del pensionista o afiliado que generó derecho, su tramitación es digital y forma parte del paquete de prestaciones de sobrevivencia del régimen de pensiones, completando el mapa de protección del hogar ante eventos severos. En suma, el cálculo de la jubilación combina promedio salarial y años de aporte; los beneficios se amplían con cesantía (ahorro individual), seguro de desempleo (transición), período de protección (puente a la jubilación) y prestaciones de sobrevivencia (montepío) como se evidencia en la Figura 1. Para el docente, planificar con estas piezas eleva la probabilidad de un retiro suficiente y oportuno dentro del marco del IESS.

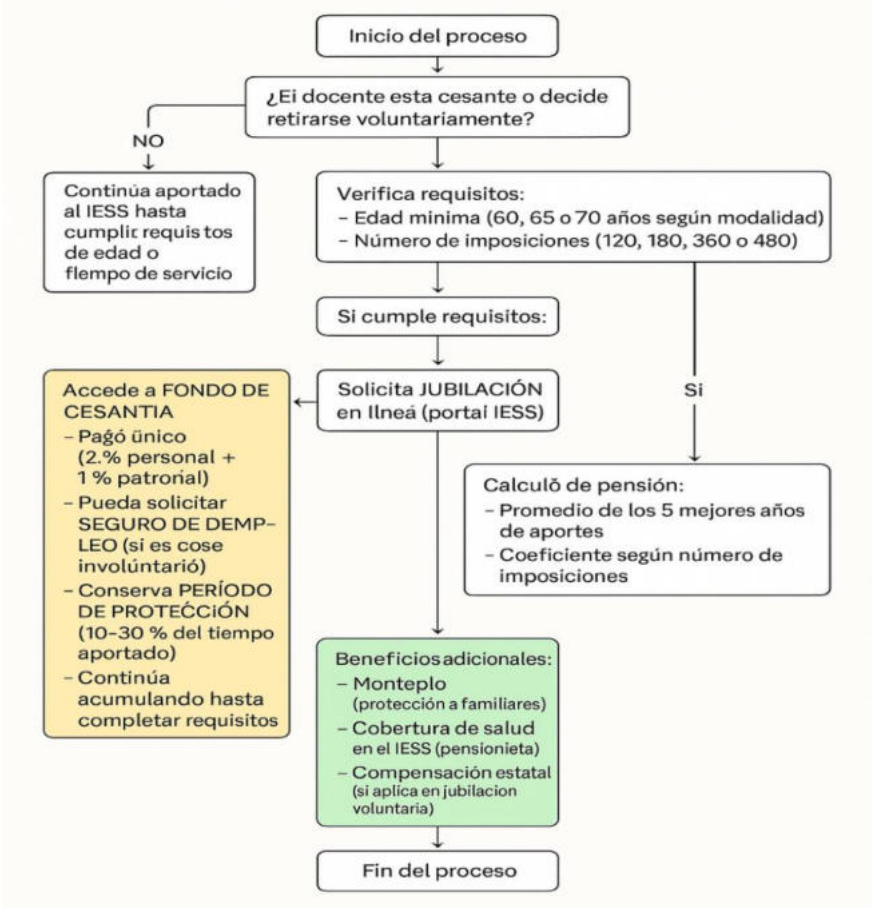


Figura 1. Proceso de jubilación del docente en el IESS.

Fuente: *(IESS, 2018).*

4.2.2 Bonificaciones y compensaciones especiales

La jubilación docente en Ecuador no se limita únicamente al pago de la pensión mensual, incluye las bonificaciones y compensaciones especiales que el Estado reconoce por disposición legal, las cuales buscan reconocer años de servicio, méritos o condiciones particulares y su aplicación depende del régimen al que pertenezca el docente (público,

LOSEP y LOEI). La compensación jubilar única, establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público, que se paga por una sola vez al retirarse voluntariamente, mientras que la compensación jubilar se calcula contados a partir del quinto año de labor, con un tope máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados, salvo los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, pues esta figura opera como estímulo económico complementario al retiro (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2019).

Históricamente, esa compensación resultaba un incentivo muy valorado, que podía significar sumas sustanciales para docentes que han prestado décadas de servicio, en el 2024, el Ministerio de Educación dispuso un presupuesto de USD 140 millones para compensaciones jubilares a cerca de 2.900 servidores docentes jubilados y administrativos, y en mayo se pagó el primer lote de 147 ex servidores por un monto de USD 5.08 millones. Sin embargo, la aprobación de la Ley de Integridad Pública introdujo cambios sustanciales, puesto que solo los servidores públicos que se jubilen voluntariamente a partir de los 65 años podrán recibir dicha compensación, quienes opten por retirarse entre los 60 y 64 años, aunque reúnan los requisitos de jubilación ordinaria, perderán ese incentivo económico especial (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2024).

Este cambio legislativo ha generado que muchos docentes reevalúen su decisión de retiro, pues el incentivo de compensación ya no está disponible para jubilaciones anticipadas o voluntarias antes de los 65 años, su exclusión ha sido objeto de críticas por parte de gremios

docentes que consideran que afecta derechos adquiridos; la LOEI en su Disposición General Novena incorpora esta compensación como estímulo a la jubilación docente, reconociendo que el Estado debe pagar por una sola vez las compensaciones económicas definidas en la Ley de Servicio Público para quienes se retires bajo este régimen, garantizando que los docentes, aunque sujetos al sistema educativo, no queden excluidos del beneficio general (Zambrano, 2025).

El pago de compensaciones puede diferirse o fraccionarse debido a restricciones presupuestarias del Estado, en varios años, los jubilados han reclamado retrasos, pagos parciales o que se les compense mediante bonos del Estado en lugar de efectivo, especialmente cuando no hay liquidez inmediata. El reingreso parcial de los pensionistas que vuelven a trabajar bajo relación de dependencia externa y aportan al IESS por al menos 12 meses pueden recibir un aumento adicional en su pensión cuando cesen nuevamente, este mecanismo incentiva la reincorporación y mantiene vínculo contributivo, contemplado en la normativa de pensiones del IESS como mejora automática. Existen aumentos por antigüedad para pensionistas, el jubilado que alcance 70 u 80 años con ciertos requisitos puede recibir montos adicionales automáticos de 10 USD como aumento excepcional, siempre que cumpla con imposiciones mínimas (ej. 360 imposiciones), siendo esta una especie de bonificación por longevidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Las bonificaciones especiales también pueden surgir de acuerdos institucionales, algunos ministerios, universidades o instituciones educativas atienden compromisos específicos para compensar a

docentes que retrasaron jubilaciones por razones de servicio o renuncias tardías, estos pagos suelen realizarse bajo partidas presupuestarias específicas, y no siempre son regulares. La combinación entre pensiones ordinarias, compensaciones jubilares especiales y bonificaciones de mejora o longevidad forma un paquete que puede hacer la diferencia para muchos docentes, sin embargo, las recientes reformas introducidas limitan el acceso a estos incentivos y hacen que la planificación de jubilación deba incorporar los nuevos umbrales legales y riesgos fiscales institucionales.

4.2.3 Ajustes de pensiones y derechos adquiridos

Uno de los principios fundamentales del derecho previsional es la protección de los derechos adquiridos, en Ecuador, la Ley de Seguridad Social (LSS, 2023) consagra ese principio en su régimen de transición: los afiliados, jubilados y derechohabientes que posean derechos bajo leyes anteriores los conservarán plenamente, incluso si se introducen reformas posteriores, avalando que los cambios legislativos no vulneren la seguridad jurídica de quienes gozan de beneficios.

El artículo 225 de la LSS implanta que quienes ostenten derechos adquiridos bajo la Ley Codificada del Seguro Social o seguros complementarios preexistentes continuarán ejerciendo esos derechos conforme a las reglas del régimen previo, esta disposición es para que los docentes que estén pensionados o en vías de jubilarse no vean deterioradas sus prestaciones por nuevas leyes, cuando se aprueban ajustes a pensiones, con frecuencia se implementan nivelaciones extraordinarias o incrementos fijos para pensionistas con ingresos bajos,

este tipo de aumento resulta en una mejora progresiva sin modificar el sistema de cálculo general (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001).

Estas bonificaciones por edad avanzada (mejor aumento) buscan mitigar la pérdida de poder adquisitivo en pensionistas longevos, acorde a cualquier soporte jurídico, quienes llegan a 70 años con al menos 420 aportes tienen derecho a esa mejora automática de USD 10 mensuales, es un incentivo institucional que premia la permanencia y longevidad del pensionista. La nueva normativa del IESS contempla ajustes inflacionarios o actualizaciones periódicas de pensiones para preservar su valor real frente al alza de precios, analistas legales explican que el reglamento modificado establece que pensiones de vejez, invalidez y montepío se incrementarán anualmente de acuerdo con la inflación promedio del año anterior (Vistazo, 2025).

Estos ajustes no implican una revisión completa del cálculo original de la pensión, sino que se agrega una mejora marginal, resguardando la lógica del derecho adquirido, esa diferenciación es para comprender por qué los ajustes no afectan el núcleo de la pensión original. El concepto de derecho adquirido es relevante frente a nuevas leyes que modifican la edad de retiro o compensaciones jubilares, pero ese cambio no aplicaría para quienes estaban jubilados bajo esa modalidad antes de ingresar en vigor la ley, según principio de inmunidad normativa y derechos adquiridos.

Este principio de no retroactividad limita el alcance de las reformas, las pensiones consolidadas no pueden ser reducidas ni los beneficios recortados en perjuicio del pensionista, cualquier cambio debe respetar

el monto ya obtenido como derecho, esa garantía sirve para la estabilidad del sistema. Los pensionistas tienen acceso al trámite de mejora de pensión cuando reingresan en actividad laboral subordinada, el IESS ofrece un trámite virtual donde se recapturan aportes recientes y se ajusta la renta mensual si corresponde, esa circunstancia establece un derecho adicional para quienes desean incrementar su pensión con trabajo posterior (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

El ajuste por reingreso no es automático sino sujeto a condiciones específicas, como contar con aportes nuevos y cumplir requisitos administrativos del IESS, al cumplirse esas condiciones, se revisa la base contributiva reciente para ver si resulta en una pensión mejorada, esa práctica fortalece que el derecho no sea estático sino dinámico y en varios casos, tribunales constitucionales han reconocido el derecho de mejora o reconocimiento de derechos adquiridos frente a actuaciones administrativas que pretendan aplicar normativas nuevas retroactivas, siendo un respaldo institucional al principio de estabilidad (IESS, 2025).

La coexistencia entre ajustes ordinarios, bonificaciones especiales y protección de derechos adquiridos genera un escenario complejo que demanda vigilancia jurídica del docente pensionista, quienes redacten políticas respeten estas garantías al proponer cambios estructurales, para evitar vulneraciones al núcleo de los derechos previsionales.

4.3 Reformas y desafíos del sistema de jubilación

El análisis de las reformas y desafíos del sistema de jubilación docente permite comprender la evolución del marco previsional y las

transformaciones que han buscado responder a las nuevas realidades económicas, sociales y demográficas del país; la jubilación, como parte del derecho a la seguridad social, ha sido objeto de continuas actualizaciones legales orientadas a garantizar sostenibilidad, equidad y justicia para los educadores, se examina los principales cambios normativos implementados en los últimos años, así como los retos estructurales que enfrenta el sistema para asegurar una protección efectiva y digna al personal docente en su etapa de retiro.

Las reformas impulsadas en la LOSEP, la LOEI y las disposiciones del IESS reflejan la necesidad de modernizar el régimen jubilatorio, armonizando los derechos de los trabajadores con la sostenibilidad financiera del sistema, se han incorporado ajustes en los requisitos de edad, tiempo de aportación, compensaciones económicas y mecanismos de financiamiento, buscando mantener el equilibrio entre la justicia social y la responsabilidad fiscal, estos cambios han generado también debates sobre la suficiencia de las pensiones y la cobertura de los beneficios complementarios.

Se ofrece una mirada reflexiva sobre los desafíos actuales del sistema de jubilación docente, identificando los aspectos que requieren fortalecimiento para garantizar un retiro digno y estable, analizar las reformas permite reconocer los avances alcanzados, pero también los vacíos que aún limitan la plena efectividad del derecho a la seguridad social y de este modo, se conserva su coherencia argumental al vincular el análisis jurídico con la dimensión humana, reafirmando que la sostenibilidad del sistema jubilatorio es un compromiso compartido

entre el Estado, las instituciones y los propios educadores, como base de una educación socialmente responsable y equitativo.

4.3.1 Impacto de las reformas de la LOEI

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) ha introducido reformas que impactan directamente en el régimen jubilatorio del personal docente, en especial a través de su Disposición General Novena, que vincula explícitamente los estímulos jubilatorios de los docentes con las compensaciones económicas previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público, busca asegurar que los docentes no queden excluidos de los beneficios de jubilación voluntaria (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2019).

Esa disposición estipula que, la normativa dispone que, en caso de jubilación, el Estado entregará a los docentes una compensación económica única, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público, reafirmando un mecanismo de enlace entre LOEI y la normativa de servicio público; sin embargo, esa cláusula ha generado debates sobre su sostenibilidad financiera, la vinculación de compensaciones jubilares para docentes implica que el presupuesto educativo debe prever pagos adicionales conforme al número de retiros voluntarios, lo que puede tensionar las finanzas institucionales del sector educación.

La regulación de las jubilaciones no obligatorias, estipulando que los docentes que no padezcan una enfermedad catastrófica o discapacidad debidamente certificada deben esperar los listados de jubilación al final

del quimestre o año lectivo, para no afectar la prestación del servicio educativo, este requisito temporario puede generar demoras en la jubilación efectiva, pues obliga a los docentes aspirantes a no retirarse en cualquier momento del año, sino alinearse con los cronogramas del sistema educativo, sincronizándose bajo la condición de operatividad del retiro (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La reforma prevé que docentes con enfermedades catastróficas pueden optar a jubilación especial presentando un Certificado Único de Incapacidad por enfermedad discapacitante, catastrófica, rara u otras, emitido por el IESS, lo cual introduce un mecanismo diferenciado para casos extremos, creando una vía alterna para que los docentes que no alcanzan los requisitos estándar de edad o tiempo de servicio pero tienen condiciones médicas severas; sin embargo, dependerá fuertemente del rigor de los procesos médicos y administrativos para su aprobación (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

Algunas partes de la LOEI (o reformas que la implican) han sido objeto de objeciones constitucionales, por ejemplo, la Corte Constitucional advirtió que las disposiciones relativas al régimen de jubilación especial docente fueron legisladas sin estudios actuariales actualizados, vulnerando los artículos 368 y 369 de la Constitución, en ese sentido, la Corte otorgó a la Asamblea un plazo para subsanar esas omisiones con análisis actuariales específicos, señalando que las disposiciones afectadas no tendrían vigencia mientras no se corrijan, esa suspensión normativa enfatiza un estado de incertidumbre para los docentes.

Por otro lado, la LOEI incorpora mecanismos de ordenamiento del servicio educativo para que la desvinculación jubilatoria se ejecute al final del año lectivo o entre quimestres, para que las vacantes generadas sean reemplazadas mediante concursos de méritos inmediatamente, pretendiendo evitar interrupciones en la prestación educativa, ese mecanismo de programación garantiza que la jubilación del docente no cause vacíos en aulas o cursos, pues la transición se planifica para que los nuevos docentes ingresantes ocupen esas plazas sin demora (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

La LOEI introduce estos impactos estructurales, su eficacia dependerá del desarrollo reglamentario, del cumplimiento por parte del Ministerio de Educación, de la disponibilidad presupuestaria y de la vigilancia gremial para defender los derechos de los docentes, las reformas dejan abiertos debates para más indagación, pero queda en las prácticas institucionales asegurar que no ocurran retrocesos en las condiciones jubilatorias del magisterio.

4.3.2 Sostenibilidad financiera del sistema

El desafío de la sostenibilidad financiera del método de jubilaciones del IESS reside en lograr que los ingresos (aportaciones, rendimientos e inversiones) sean suficientes para cubrir las obligaciones futuras de pensiones, compensaciones y beneficios conexos, en un contexto demográfico cambiante y crecientes expectativas de retiro, en este escenario, los docentes son una población crítica por su longevidad laboral y volumen. Uno de los problemas más documentados es que el número de jubilados ha crecido mucho más rápido que el número de

cotizantes, entre 2012 y 2021, el número de beneficiarios incremento el 88% de afiliados, lo que estrecha la relación contributiva del sistema, esa tendencia amenaza el equilibrio a mediano plazo (Villarruel et al., 2025).

El proyectar escenarios a largo plazo, advierten que, sin reformas, los ingresos del fondo no podrán cubrir todas las obligaciones de pensiones e incrementos esperados, especialmente si el Estado no asume su participación correspondiente, lo que se identifica en un riesgo legal latente si las hipótesis demográficas o macroeconómicas varían mucho, demostrando que gran parte de los ingresos del fondo provienen de inversiones en bonos del Estado y otros instrumentos financieros del sector público, generando una dependencia del crédito estatal o de decisiones políticas., lo que debilita la autonomía financiera del sistema de pensiones frente a crisis fiscales (Actuaria, 2025).

El déficit demográfico es una mayor proporción de personas jubiladas frente a cada cotizante, con la población envejecida, la tasa de reemplazo requerida crece, mientras que la base contributiva tiende a estancarse o retraerse, este fenómeno se observa en las estadísticas del IESS y estudios demográficos. El déficit actuarial del fondo de salud que atiende a jubilados y personas con enfermedades catastróficas interactúa con el sistema de pensiones, al obligar a que recursos del IESS deben reforzar coberturas médicas que no están directamente en la ecuación de pensión, sino no podrá incorporarse debidamente al aporte estatal (IESS, 2018).

Las reformas propuestas para mejorar la sostenibilidad incluyen aumentar las tasas de aportación, modificar las edades de retiro, ajustar los coeficientes de cálculo o introducir sistemas mixtos de ahorro individual y reparto, pretendiendo alargar la vida contributiva y reducir el peso de obligaciones inmediatas; sin embargo, tales reformas enfrentan resistencias políticas, expectativas de los docentes y riesgo de erosionar derechos adquiridos, por eso su implementación debe calibrarse con gradualidad y con mecanismos de compensación para quienes estén cerca del retiro. Optimizar los rendimientos financieros del fondo, diversificando inversiones, mejorando la gestión de cartera y evitando que el Estado cancele obligaciones del IESS mediante bonos, es lo que ha ocurrido históricamente y distorsiona la cuenta real de fondos líquidos (Orozco, 2024).

El fortalecimiento institucional debe apoyarse técnicamente de organismos internacionales como la OIT en Ecuador ayuda a reforzar capacidad actuarial del sistema, mejorar la calidad de las hipótesis y reducir riesgos de modelación incorrecta, la nitidez en los balances, la rendición de cuentas y la colaboración ciudadana pueden aumentar la legitimidad de las reformas, si los docentes perciben que las decisiones se basan en datos robustos y no en recortes arbitrarios, el consenso será más viable. La sostenibilidad financiera del régimen jubilatorio docente no es un problema aislado, pues está entrelazado con la política fiscal, la demografía nacional, la productividad estatal y la voluntad política de priorizar la seguridad social y si el país quiere garantizar pensiones dignas y estables para los docentes, debe emprender reformas estructurales cuidadas, previsibles y socialmente aceptables.

4.3.3 Propuestas de mejora y políticas públicas

Una propuesta central es la construcción de un sistema de pensión híbrido, donde la pensión se componga de un componente básico garantizado por el Estado y otro variable basado en aportes individuales, tal como plantea la propuesta técnica de EY para Ecuador, esto permitiría que el Estado asuma la solidaridad mínima mientras el afiliado asume la parte contributiva, reforzando la equidad se sugiere diseñar un Directorio autónomo del IESS-Pensiones, que gestione el régimen de jubilaciones, cesantía y desempleo con gobernanza profesional y no política, esta medida aparece en la propuesta de reforma emitida en 2023 como herramienta para separar responsabilidades de operación, supervisión y política (EY, 2023).

Para docentes específicamente, es urgente reactivar y respetar lo dispuesto en la Disposición General Novena de la LOEI, asegurando el pago de compensaciones jubilarias para maestros que opten por jubilarse voluntariamente, fortaleciendo la vinculación entre la normativa educativa y de servicio público, sin embargo, esa compensación ha sido limitada por reformas recientes, pues la Ley de Integridad Pública exige ahora que el servidor público que quiera acceder al estímulo tenga mínimo 65 años, lo que implica que muchos docentes podrían perder ese derecho si se retiran antes, aunque reúnan condiciones para la jubilación del IESS (Tapia, 2025).

La gradualidad en el aumento de requisitos, eleva progresivamente la edad mínima o las imposiciones en plazos amplios para no afectar a quienes ya están cerca del retiro, este tipo de transiciones flexibles para

evitar choques abruptos, planteando reforzar la formalización del empleo, puesto que una parte relevante del riesgo del sistema está en los afiliados que empiezan tarde, contribuyen poco tiempo o ingresan al sistema tardíamente, se debe permitir jubilarse a los 65 años con solo 15 años de aportes incentiva ese fenómeno (Quishpe, 2025).

Para mejorar la liquidez del sistema, se propone reorientar el aporte estatal, dedicando más recursos públicos a las jubilaciones más bajas en lugar de subsidiar pensiones elevadas, reportando que en reformas en curso se analiza ajustar la participación estatal en función de los rangos de pensión. En cuanto al ámbito de la jubilación patronal, el Gobierno ha planteado reformarla para reconocer pensiones incluso con 25 años de servicio acumulado, lo cual implicaría nuevas obligaciones para empleadores y el Estado; la transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana, de modo que los docentes y ciudadanos puedan monitorear los fondos, inversiones, ajustes y reformas, deben fortalecer la legitimidad del sistema (Vásconez, 2025).

Por ello, es importante que las reformas se acompañen de estudios actuariales actualizados, simulaciones de escenarios (2025–2050) y mecanismos transitorios que eviten daños a quienes ya están pensionados o cerca de la jubilación, solo con esa planificación técnica y política de largo plazo se puede construir un sistema sostenible y justo para el docente ecuatoriano.

CAPITULO IV

5 RETOS Y PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN

El Derecho Laboral en la educación enfrenta en la actualidad nuevos desafíos derivados de los cambios sociales, tecnológicos y económicos que transforman las dinámicas del trabajo docente, se analiza las tensiones entre la normativa vigente y las exigencias del sistema educativo contemporáneo. La innovación, la digitalización y la diversidad cultural redefinen las condiciones del ejercicio profesional, a través de una reflexión crítica y prospectiva, se examinan los principales retos que enfrenta el Estado, las instituciones y los docentes para garantizar un marco jurídico justo, inclusivo y sostenible.

Entre los temas centrales se destacan la adaptación del marco legal a los entornos digitales, la formación continua como derecho y deber del docente, la equidad de género en el ámbito laboral, y la necesidad de fortalecer la protección social ante los nuevos escenarios del trabajo, se abordan las perspectivas de evolución del Derecho Laboral Educativo en Ecuador, en sintonía con los principios constitucionales, las políticas públicas y las tendencias internacionales en materia de empleo educativo, este análisis busca no solo describir la situación actual, sino también proyectar caminos posibles hacia un sistema laboral más humano y eficiente.

Se indica una mirada integral sobre los retos y perspectivas del derecho laboral docente, destacando la importancia de mantener un equilibrio

entre la normativa, la práctica y la realidad social, alcanzan estos desafíos permite visibilizar la necesidad de reformas que respondan a las demandas del siglo actual, fortaleciendo la dignidad, la estabilidad y el bienestar del magisterio, con ello, se concluye reafirmando su intención formativa y reflexiva, como promover un diálogo entre el derecho, la educación y la justicia social, como pilares fundamentales para la construcción de un sistema educativo equitativo, innovador y respetuoso de los derechos humanos.

5.1 Desafíos actuales de la profesión docente

La profesión docente atraviesa un proceso de transformación profunda ante los cambios sociales, tecnológicos y culturales del siglo actual, analizando los desafíos que enfrenta el educador contemporáneo en un contexto donde las demandas laborales, las innovaciones pedagógicas y las exigencias legales se entrelazan con las realidades humanas y emocionales del trabajo educativo; la docencia, más allá de ser una profesión, constituye un compromiso ético con la sociedad, lo que exige fortalecer las competencias profesionales, la formación continua y la resiliencia frente a los nuevos escenarios educativos.

Entre los principales desafíos destacan la incorporación de las tecnologías de la información en el aula, la atención a la diversidad, la inclusión educativa y la adaptación a modelos híbridos de enseñanza, a ello se suman los retos laborales vinculados con la sobrecarga administrativa, la inestabilidad contractual y la necesidad de actualizar la normativa laboral para proteger los derechos del magisterio frente a las nuevas condiciones del trabajo docente, este análisis permite

entender que los desafíos actuales no solo son de índole pedagógica, sino también jurídica, emocional y social, demandando respuestas integrales por parte del Estado y las instituciones educativas.

La reflexión crítica sobre los desafíos contemporáneos del ejercicio docente, evidenciando la necesidad de un marco legal y organizativo que garantice el bienestar, la seguridad y el reconocimiento profesional del maestro, vislumbrar estos retos para proyectar un futuro educativo. El docente sea valorado como agente de cambio, promotor de equidad y garante de la calidad educativa, de esta manera, se mantiene su coherencia conceptual al vincular el derecho laboral con la transformación social, reafirmando que la educación solo será posible si se dignifica plenamente la labor del docente.

5.1.1 Precarización laboral y carga administrativa

La precarización laboral docente se manifiesta cuando las condiciones de trabajo, estabilidad, remuneración y derechos básicos se deterioran frente a la exigencia institucional, muchos maestros laboran con contratos temporales, sin nombramientos definitivos, o con plazas provisionales sujetas a renovación anual, lo que genera inseguridad laboral estructural y miedo a la pérdida del empleo (Guerrero et al., 2024).

Esto se agrava cuando se añade una elevada carga administrativa, pues según datos del Ministerio de Educación, los docentes dedicaban hasta 27 horas con 47 minutos periódicos a tareas además de la instrucción, con la nueva estrategia de “Tiempo para Ser Docente”, se busca reducir

esa carga a 21 horas con 15 minutos, reconociendo que los docentes están recargados con actividades no pedagógicas, considerando que son sobrecargas administrativas que consume tiempo que podría dedicarse a la planificación, acompañamiento estudiantil o formación continua, provocan una forma de desgaste profesional.

La precariedad se refleja también en que muchos docentes no tienen acceso a nombramientos definitivos incluso tras largos años de servicio, lo que les impide gozar de todos los derechos de estabilidad, jubilación, beneficios adicionales y protección frente a arbitrariedades, esa condición limita su desarrollo profesional y su seguridad para planificar a futuro, la carga administrativa funciona como un mecanismo que perpetúa la precarización, pues obliga al docente a dedicar tiempo y esfuerzo en tareas no reconocidas adecuadamente y al no compensarse ese trabajo extra con remuneración, se erosiona el valor de la profesión docente y se genera desgaste psíquico (Mazza, 2025).

El Ministerio de Educación ha implementado la Estrategia "Tiempo para Ser Docente" para reducir tareas administrativas, con 16 acciones en cuatro áreas prioritarias, beneficiando a más de 130.570 maestros en Ecuador, haciendo un reconocimiento institucional al problema, pretendiendo liberar aproximadamente 7 horas semanales para que los maestros se concentren más en la enseñanza, pero la reducción no será instantánea ni inmediata, pues requiere ajustes en los sistemas administrativos y reorganización institucional.

Esas tareas administrativas están codificadas en normativa educativa, requerimientos de control institucional o sistemas digitales obligatorios

(registro, control e informes), cambiarlas exige reformas reglamentarias, voluntad política y recursos de soporte tecnológico, la precarización está potenciada por la masificación en aulas, pues más estudiantes por docente implica mayor carga de evaluación, atención individual, exámenes, correcciones y registros, lo que multiplica la labor administrativa indirectamente.

Ese fenómeno es denunciado en publicaciones sobre sobreexplotación docente en Ecuador, la solución exige desburocratización revisa qué trámites son fundamentales, unificar sistemas digitales, eliminar duplicidades entre entidades y fortalecer el acompañamiento administrativo para que la carga recaiga menos sobre el docente y más en mesas de apoyo técnico institucional (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

Vincular la estabilización laboral (mayor número de nombramientos definitivos) con la reducción de carga administrativa es clave. Solo un docente con seguridad laboral podrá comprometerse a una práctica pedagógica de calidad sin estar angustiado por renovaciones contractuales o excesivas obligaciones burocráticas, este reto es uno de los desafíos estructurales más urgentes del derecho laboral en educación y resolverlo requiere reformas legales, cambios institucionales, recursos y visibilización activa del docente como profesional que necesita espacio para enseñar, no solo para tramita.

5.1.2 Brecha entre normativa y práctica educativa

En muchos casos, la normativa laboral y educativa reconoce derechos al docente que en la práctica no se aplican correctamente, esta brecha entre lo que dice la ley y lo que sucede en los cursos es una tensión persistente: leyes sobre estabilidad, nombramientos definitivos, derechos sociales o evaluaciones pueden existir en el papel, pero no verse reflejadas en los procesos institucionales de algunas zonas., aunque normativa como la LOEI o acuerdos ministeriales establecen pagos retroactivos para docentes que reúnen requisitos, muchas Coordinaciones Zonales aún no han aplicado esos ajustes, dejando beneficiarios en listas de espera. esta diferencia entre normativa y ejecución territorial genera desconfianza entre los maestros (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura de Ecuador, 2025).

La normativa curricular exige que los centros educativos adjudicados cuenten con planificación participativa, evaluación continua y seguimiento pedagógico, pero en la práctica, algunos docentes no acomodan del turno ni de los peculios necesarios para cumplirlo, porque la carga administrativa y la falta de apoyo institucional los obliga a priorizar tareas burocráticas sobre prácticas pedagógicas normativas. Y en términos de la estabilidad laboral, la normativa puede reconocer que el docente estable tiene protección frente al despido arbitrario, pero existe un desfase cuando, en determinadas zonas, los docentes provisionales permanecen largos períodos sin nombramiento, o sus contratos se renuevan irregularmente sin basarse en méritos.

El sistema de evaluación docente es otro ámbito crítico, normas como la LOEI prevén que las evaluaciones sean requisito para ascensos y mejoras salariales, algunos distritos no ejecutan los concursos o pruebas en los plazos oficiales, o no actualizan los criterios evaluativos en concordancia con normativa nacional, esa falta de correspondencia práctica deja el sistema de evaluación debilitado (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

Los contratos ocasionales que, aunque la normativa es transparente en que esa modalidad debe usarse excepcionalmente y no debe perpetuarse, en la práctica muchas instituciones la utilizan por años como forma de cubrir plazas sin concurso, lo que legitima la precarización pese a lo prohibido legalmente. En cuanto a la protección social, la ley obliga a afiliación al IESS desde el primer día de trabajo y el pago regular de aportes, sin embargo, hay casos documentados en que docentes recién contratados no han sido afiliados oportunamente o los aportes patronales se han pagado con retraso, vulnerando derechos sociales reales frente a los derechos formales.

El marco normativo contempla licencias médicas, maternidad, paternidad y permisos con goce de sueldo debidamente codificados y en la práctica, sin embargo, algunos docentes encuentran obstáculos para obtener licencias remuneradas, deben presentar trámites excesivos o esperar meses para que se les reconozca ese derecho, esa demora erosiona la utilidad real del derecho normativo. Mientras que, en el ámbito de infraestructura y condiciones de trabajo, la normativa exige que las instituciones educativas cuenten con espacios seguros, sanitarios

adecuados, ventilación, seguridad y prevención, aunque muchas escuelas rurales o zonas periféricas carecen de esas condiciones mínimas, lo que produce una discrepancia entre lo que la ley exige y el ambiente real de trabajo docente (Bustán, 2025).

Hay una disonancia entre los estándares normativos y las realidades demográficas, pues algunas leyes o reglamentos suponen estudiantes con acceso a recursos tecnológicos, conectividad y materiales pedagógicos, sin considerar que en zonas marginadas esas condiciones no existen, lo que obliga al docente a improvisar o incumplir normas de diseño curricular. La normativa de participación gremial permite que los docentes participen en comisiones, instancias de toma de decisiones y negociaciones institucionales, pero al plasmarlo, algunas administraciones bloquean esa participación, no convocan órganos estatutarios o interpretan reglas de modo restrictivo, limitando la voz normativa del magisterio.

Para cerrar la brecha entre normativa y práctica se requiere una estrategia articulada, como la formación docente en sus derechos, fortalecimiento institucional de las coordinaciones zonales, monitoreo estatal de cumplimiento, sanciones a incumplimientos y componentes de rendición de cuentas que obliguen a los establecimientos educativos a aplicar lo que la ley dicta.

5.1.3 Sindicalismo y negociación colectiva

El sindicalismo docente en Ecuador ha sido históricamente uno de los pilares de movilización y defensa de derechos laborales en educación,

la Unión Nacional de Educadores (UNE) es el sindicato más representativo del magisterio público, y sus campañas, huelgas y pronunciamientos han marcado recurrentemente el debate educativo y laboral, que a pesar de la existencia del sindicato, el sector educativo enfrenta una limitación estructural central como la ausencia efectiva de negociación colectiva docente y mecanismo formal para acordar condiciones laborales, escalas salariales, contratos y beneficios específicos, puesto que el sector educativo en el Ecuador no se ejerce ninguna forma de negociación colectiva para docentes (Unión Nacional de Educadores, 2025).

Esa carencia normativa-práctica ha sido puesta en la lupa internacional, como puede ser observado en el informe del Comité sobre Aplicación de Normas de la OIT para Ecuador, se indica que los profesores no gozan de mecanismos legítimos de negociación colectiva, lo que debilita su capacidad de incidir estructuralmente en sus condiciones laborales, además de que el sindicalismo docente también enfrenta amenazas concretas su estabilidad sindical y la representatividad gremial (Fernández, 2025).

El escenario legislativo genera descontento, muchos sindicatos del magisterio han cuestionado la Ley de Integridad Pública aprobada en el año actual, aduciendo que vulnera derechos adquiridos y elimina compensaciones jubilarias a docentes que se retiren entre los 60 y 64 años, esa medida ha movilizado la oposición gremial y planteamientos de inconstitucionalidad, para fortalecer el sindicalismo y la negociación docente, es necesario revisar la normativa que regula el derecho

administrativo de los servidores públicos, incorporando explícitamente la negociación colectiva sectorial como un derecho exigible y no como concesión discrecional del Estado, promoviendo la capacidad institucional sindical, mediante formación en derecho laboral colectivo, gestión estratégica y representación democrática (PUCE, 2024).

Impulsar la implementación práctica de convenios colectivos específicos para educación, que regulen no solo salario sino también jornada, incentivos, profesionalización y condiciones de trabajo docente, permitirá transitar de una lógica de mandatos unilaterales a un diálogo institucionalizado, mejorando la lucidez y la rendición de cuentas en los métodos de negociación también contribuye a legitimar el sindicalismo, publicar los textos de acuerdos, mecanismos de seguimiento, cumplimiento y sanciones ante incumplimientos es vital para la credibilidad.

El reconocimiento formal de licencias sindicales remuneradas y la cuota sindical retenida en nómina para docentes es otro tema pendiente, sin esos mecanismos de apoyo económico al sindicato, la sindicalización docente puede verse limitada por costos personales. El sindicalismo y negociación colectiva fortalecen la profesión docente frente a la precarización laboral y la carga administrativa, si se institucionalizan como derechos reales, el gremio podrá transformarse en actor central de las reformas educativas y del derecho laboral docente.

5.2 Transformación digital y derecho laboral

La transformación digital ha modificado de manera profunda las relaciones laborales y los entornos educativos, generando nuevos desafíos para la regulación jurídica del trabajo docente, se analiza cómo la digitalización influye en las condiciones laborales, en los derechos y deberes del educador, y en la redefinición del concepto mismo de trabajo en el ámbito educativo; las tecnologías digitales, facilitan la enseñanza y el aprendizaje, han introducido nuevas formas de gestión, control y evaluación del desempeño, que requieren ser comprendidas y reguladas desde el marco del derecho laboral contemporáneo.

En la educación, la irrupción de plataformas virtuales, aulas híbridas y recursos de inteligencia artificial ha ampliado las oportunidades de enseñanza, pero también ha generado interrogantes sobre la jornada laboral, la desconexión digital, la protección de datos y la carga de trabajo no reconocida; el derecho laboral educativo enfrenta así el reto de adaptarse a esta nueva realidad, equilibrando la eficiencia tecnológica con la protección del trabajador docente, se busca evidenciar que la transformación digital es un fenómeno jurídico y ético que exige nuevas políticas de regulación y capacitación.

El propósito de esto es sobre la relación entre la digitalización y los derechos laborales del docente, destacando la necesidad de garantizar entornos digitales inclusivos, seguros y justos, comprender esta relación es clave para diseñar marcos normativos que promuevan la innovación sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador educativo y de esta manera, se mantiene su coherencia al articular la evolución

tecnológica con la dimensión humana y jurídica del trabajo, reafirmando que el futuro de la educación dependerá tanto del avance digital como de la defensa de la dignidad laboral del docente.

5.2.1 Teletrabajo y educación en entornos virtuales

El COVID-19 impulsó transformaciones aceleradas en el territorio educativo que obligaron a adoptar modalidades de enseñanza a distancia o híbridas, en ese parámetro, el teletrabajo emergió como una opción viable para docentes cuyas funciones pedagógicas podían realizarse vía virtual, y el Estado ecuatoriano debió adaptar normativa laboral para incluir esa modalidad en el tramo público; como respuesta, en el ambiente laboral general se aprobó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 regula el contrato de teletrabajo y garantiza el derecho a la desconexión, aplicado tanto a nuevos contratos como a los existentes que adopten modalidad virtual, e imponiendo obligaciones al empleador, como proveer equipos y asegurar condiciones de salud (Otero et al., 2021).

Ese acuerdo ministerial afirma que el teletrabajo recubre de todos los honorarios y precauciones laborales determinadas en el CT y en la Constitución de la República del Ecuador. De esa forma, un docente que trabaje virtualmente no puede tener menos derechos que uno presencial. El Ministerio de Educación emitió en 2023 los Lineamientos e Instructivo del Registro de Teletrabajo para docentes fiscales, obligando a que las horas trabajadas virtualmente sean registradas en una plataforma nacional, a fin de que el servicio educativo no se interrumpa

y la trazabilidad sea institucionalmente verificable (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Estos lineamientos establecen que los docentes que adopten teletrabajo deben registrar las actividades al finalizar la semana laboral, y que el servicio educativo debe continuar cumpliendo el calendario normativo de 200 días de clase según la LOEI, cocreando una responsabilidad doble, la cual es enseñar y justificar su trabajo virtualmente; el Acuerdo MINEDUC-2023-00089-A dispone que los docentes de instituciones fiscales pueden acogerse a la modalidad de teletrabajo bajo ciertas condiciones institucionales, lo que reconoce explícitamente la validez de esta forma en el contexto educativo.

En la práctica, el teletrabajo en educación demanda que los docentes adapten sus métodos pedagógicos, pues el uso de plataformas digitales, diseño de contenido virtual, seguimiento remoto de estudiantes, evaluación en línea y soporte tecnológico, esa transformación no es solo técnica, sino normativa y pedagógica; la brecha tecnológica para muchos docentes y estudiantes es que no cuentan con conectividad adecuada, equipos o competencias digitales suficientes, limitando el alcance del teletrabajo y reproduce inequidades entre zonas urbanas y rurales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Surgen cuestiones de control y supervisión, pues mediante teletrabajo el seguimiento del cumplimiento y la calidad educativa depende de herramientas de monitoreo digital, se debe equilibrar con garantías de privacidad, proporcionalidad y confianza profesional del docente. La modalidad virtual también genera debates sobre la desconexión digital,

pues el derecho a no estar disponible fuera de la jornada laboral debe aplicarse, de modo que no se exija al docente responder correos o tareas superficialmente de su programa (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

El contratante debe certificar condiciones de seguridad y salud ocupacional en el espacio domiciliario del docente, definir los insumos requeridos (internet, equipo y mobiliario) y hacer soporte técnico. La consolidación del teletrabajo educativo requiere políticas públicas de capacitación digital docente, inversión en infraestructura, normativa actualizada y mecanismos flexibles de evaluación del impacto, de ese modo, el derecho laboral puede acompañar la transformación educativa, no limitarla.

5.2.2 Regulación de la jornada en modalidades híbridas

La transformación digital y las modalidades híbridas de enseñanza imponen la penuria de acomodar la regulación de la jornada laboral docente para que combine actividades presenciales y virtuales, aunque la normativa docente tradicional considera 40 horas semanales distribuidas entre actividades dentro y fuera de la institución, el enfoque híbrido exige claridad sobre qué parte corresponde al aula física y cuál al teletrabajo, para evitar solapamientos o sobrecarga, el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00008-A regula la jornada docente de 40 horas y establece que parte de las actividades fuera de la institución pueden realizarse de forma virtual (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017).

El Acuerdo Ministerial MINEDUC-2023-00069-A fija una jornada especial para docentes en modalidades semipresencial y a distancia, estipulando que dicha jornada seguirá siendo de 40 horas semanales (ocho horas diarias), dentro de ese marco, las seis horas diarias (30 semanales) se asignan a actividades pedagógicas, mientras que el tiempo restante puede incluir teletrabajo hasta cinco horas semanales. Este diseño híbrido regula que en modalidad semipresencial al menos cinco horas de actividad diaria se realicen de forma presencial, y una hora puede ser virtual. En modalidad completamente virtual, las seis horas diarias se desarrollan mediante medios tecnológicos, respetando los límites de jornada (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Una regla importante que surge del Acuerdo MINEDUC-00008-A dice que las dos horas diarias de dedicación fuera de la institución educativa (preparación de clases, corrección, planificación, etc.) pueden cumplirse parcialmente dentro o fuera del plantel, y hasta un máximo del 60 % presencialmente implicando que, de esas dos horas diarias, 60 % (casi 1,2 horas) pueden realizarse en la institución y el 40 % restante (0,8 horas) en forma virtual o en ámbitos fuera del plantel, permitiendo flexibilidad, pero exige registro y supervisión, mientras que la combinación presencial-virtual de la jornada debe respetar las restricciones del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 para teletrabajo en general (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022).

Ese derecho a la desconexión es aplicable también a docentes en modalidad híbrida cuando trabajan virtualmente, pues no pueden recibir órdenes, llamadas, correos ni requerimientos fuera de la jornada

establecida, esta regulación busca evitar el abuso tecnológico de la jornada híbrida. El Acuerdo MDT-2025-053 contempla que reducciones de jornada deben contar con autorización del Ministerio del Trabajo, lo que afecta a las modalidades híbridas si se solicita reducción parcial de tiempo presencial, la normativa laboral general exige que cualquier cambio de jornada debe pactarse entre las partes (empleador y trabajador), y no imponerse unilateralmente, salvo casos excepcionales previamente regulados (Álvarez, 2023).

Para que la regulación híbrida sea viable, los centros educativos deben articular en el Plan Educativo Institucional (PEI) la distribución de horas presenciales y virtuales, coordinando con autoridades de nivel zonal para asegurar cobertura, conectividad y seguimiento adecuado, la jornada híbrida requiere mecanismos de control del cumplimiento para validar que el docente efectivamente cumple sus horas tanto presenciales como virtuales. Aunque la normativa ecuatoriana ha empezado a regular las modalidades híbridas con los Acuerdos mencionados, su eficacia dependerá de una supervisión activa, recursos tecnológicos, capacitación docente y mecanismos sancionatorios para garantizar que la jornada híbrida no se convierta en sobrecarga invisible.

5.2.3 Nuevas competencias digitales y su reconocimiento legal

En la era de la transformación digital, los docentes necesitan desarrollar competencias digitales de tipo pedagógico, técnico, evaluativo y ético, se debe conocerse cuándo y para qué aplicarlas con sentido educativo, esa noción es para que el derecho laboral reconozca esos saberes como parte integral de la profesión docente, pues las competencias digitales

entre docentes de distintas edades, niveles educativos o zonas geográficas, esa disparidad debe ser atendida con reconocimiento legal y mecanismos de formación obligatoria (Córdova, 2025).

En América Latina, diagnósticos académicos revelan que muchos docentes poseen una competencia digital media o limitada, lo cual impacta negativamente la calidad de la enseñanza mediada por tecnología, reconociendo legalmente esas competencias implica requerir niveles mínimos para ciertos cargos o incentivos para quienes alcancen estándares superiores. El currículum nacional ha incorporado el concepto de capacidades digitales primordiales y avanzadas como capacidades para establecer, notificar, favorecer, resolver problemas en entornos digitales, ese reconocimiento curricular es un punto de partida para demandar su ponderación legal en el ámbito docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021).

Una política pública vigente en Ecuador es la Agenda Educativa Digital 2021-2025, que considera como eje estratégico fortalecer las competencias digitales del profesorado mediante formación continua, recursos TIC disponibles y desarrollo de capacidades institucionales, ese plan podría servir de sustento legal para exigencias profesionales; sin embargo, la Agenda Digital no prescribe sanciones ni exigencias mínimas legales para competencias digitales docentes, lo que evidencia una brecha entre aspiración política y obligación normativa, para que esas competencias sean reconocidas legalmente, deben integrarse a leyes de servicio público, estatutos docentes o reglamentos específicos.

Un reconocimiento legal podría implicar que, para acceder a cargos de dirección, coordinación, supervisión o formación de docentes, se exijan niveles reconocidos de competencias digitales certificadas, en otros países se obliga dominio digital para cargos superiores, Ecuador podría normarlo también en su legislación educativa. Esa exigencia legal debe acompañarse de un sistema nacional de certificación digital docente, con estándares concisos, procesos evaluativos y validez jurídica en el ámbito laboral, esa certificación podría servir de base para escalas salariales o incentivos (Gómez et al., 2023).

La remuneración diferencial o incentivos para docentes que demuestren competencias digitales destacadas, en el régimen laboral docente, esas competencias podrían equipararse a méritos docentes, considerados en concursos, ascensos o bonificaciones especiales, para que esa integración legal sea legítima, debe respetarse el derecho adquirido pues los docentes con antigüedad no pueden verse obligados retroactivamente a cumplir competencias digitales para mantener sus plazas, salvo mediante períodos de transición razonable (Nina et al., 2025).

Debe incluirse formación obligatoria y continua como parte del contrato docente, pues no basta con exigir competencia digital, el Estado debe garantizar capacitar, certificar y acompañar al profesorado para alcanzarla. Reconociendo legalmente las competencias digitales del docente busca que la profesión educativa evolucione con la sociedad contemporánea, un estatuto laboral docente que integre esas nuevas

competencias fortalecerá la dignidad profesional, la calidad educativa y la justicia laboral en el contexto de la digitalización educativa.

5.3 Proyecciones y reformas futuras

Las proyecciones y reformas futuras del derecho laboral en la educación representan un tema de vital importancia para comprender hacia dónde se dirige la legislación que regula la profesión docente, se plantea una reflexión sobre las tendencias emergentes que orientan la evolución del marco jurídico laboral, considerando los cambios tecnológicos, sociales y pedagógicos que redefinen las relaciones de trabajo en el ámbito educativo y el derecho laboral no puede permanecer estático ante una sociedad en transformación; debe adaptarse a las nuevas realidades del trabajo docente y garantizar condiciones dignas, justas e inclusivas.

Las proyecciones analizadas en este apartado incluyen la necesidad de actualizar los sistemas de evaluación docente, modernizar las políticas de formación profesional, reconocer nuevas formas de empleo educativo y fortalecer la seguridad social, se propone un enfoque más integral que vincule la legislación laboral con los ODS, especialmente aquellos relacionados con la educación de calidad, el trabajo decente y la reducción de desigualdades, estas reformas apuntan a consolidar un marco jurídico coherente con los principios de equidad, innovación y sostenibilidad.

Se permita anticipar los cambios necesarios en el derecho laboral educativo, subrayando la importancia de construir políticas públicas que respondan a las demandas actuales, las reformas futuras deben

orientarse a fortalecer la dignidad profesional del docente, promover su bienestar integral y asegurar la sostenibilidad del sistema educativo y de esta manera, el libro culmina reafirmando su esencia reflexiva y formativa, como la necesidad de un derecho laboral moderno, humano y participativo que acompañe los procesos de transformación educativa y garantice el desarrollo de una sociedad más justa y democrática.

5.3.1 Políticas de inclusión y equidad en la docencia

Uno de los pilares de una profesión docente justa es asegurar que las políticas de inclusión y equidad reconozcan y compensen condiciones diferenciadas de contexto, pues docentes que laboran en zonas rurales, con poblaciones indígenas, con alumnado con necesidades educativas especiales, o en comunidades con baja conectividad, estas condiciones requieren incentivos legales para que esos docentes no queden en desventaja frente a colegas urbanos.

La LOEI y sus reglamentos han incorporado elementos de equidad y atención a la diversidad, el Acuerdo MINEDUC-2023-00064-A establece directrices para inclusión socioeducativa, nivelación académica, acompañamiento psicosocial y medidas de atención al alumnado vulnerable, esa normativa crea obligaciones institucionales que impactan directamente la labor docente en contextos de desigualdad, sin embargo, la normativa no siempre encuentra correspondencia práctica, pues perduran barreras organizados, didácticas e corporativos que obstaculizan una inclusión efectiva en escuelas que atienden poblaciones vulnerables (Ministerio de Educación de la República del Ecuador, 2023).

La formación docente en atención a la diversidad, mientras las políticas señalan la necesidad de preparar maestros para trabajar en contextos plurales, en muchos casos los programas de capacitación no alcanzan a cubrir temas de inclusión cultural, lingüística, discapacidad, adaptaciones curriculares o mediación intercultural, para compensar esa brecha, se proponen normativas que reconozcan estas competencias como méritos, de modo que la formación en equidad e inclusión no solo sea obligatoria, sino valorada en ascensos, incentivos y reconocimiento profesional (Martínez et al., 2025).

Implementar incentivos territoriales como bonificaciones especiales o compensaciones salariales para docentes que acepten plazas en zonas marginales, de pobreza o difícil acceso, para reducir la inequidad regional en la provisión educativa, ese método está presente en debates sobre estímulos docentes, aunque requiere regulación específica. La inclusión digital también es parte de la equidad docente, que permite que tanto educadores como alumnos accedan con equidad a instrumentos tecnológicas, sin acceso digital igualitario, la brecha educativa se amplía.

La equidad de género y diversidad como políticas docentes deben reconocer que mujeres, docentes de grupos étnicos, LGBTI+, personas con discapacidad tienen condiciones diferentes que merecen ajustes específicos, protección contra discriminación y medidas afirmativas. Las políticas de inclusión deben contemplar la interseccionalidad, pues muchas docentes enfrentan múltiples barreras, la normativa debe articular respuestas complejas y no fragmentadas, evitando respuestas simplistas y para asegurar su efectividad, las políticas deben contar con

monitoreo y evaluación participativa; los presupuestos educativos deben asignar partidas específicas para inclusión, son recursos para adaptaciones curriculares, apoyos técnicos, infraestructura accesible y tecnologías de asistencia, sin financiación, las políticas suelen quedarse en papel (Calle et al., 2024).

La transformación futura del derecho laboral en la educación exige que la inclusión y la equidad no sean adiciones marginales sino ejes estructurales, como la profesión docente debe adaptarse para reconocer aquello que hace más difícil enseñar con justicia, y el marco legal debe reflejarlo con medidas normativas, fiscales y operativas que promuevan docencia equitativa para el Ecuador plural del siglo actual.

5.3.2 Adaptación del régimen a estándares internacionales

La adaptación del régimen laboral docente ecuatoriano a estándares internacionales pasa, ante todo, por asumir como marco de referencia las Recomendaciones OIT/UNESCO de 1966 (personal docente) y UNESCO de 1997 (docencia en educación superior), estos instrumentos delinean derechos profesionales, condiciones de trabajo, formación, evaluación y participación académica, y siguen siendo el pleno normativo global para orientar reformas nacionales en carrera, jornada, salud y gobernanza del sistema educativo (UNESCO, 1997).

La UNESCO habilitó una ventanilla única de seguimiento para la aplicación de ambas Recomendaciones y, junto con la OIT, canaliza reportes y evaluaciones del CEART (Comité Conjunto OIT-UNESCO), esta supervisión internacional ofrece insumos técnicos para alinear

reglamentos docentes, procedimientos de evaluación y garantías profesionales, ayudando a cerrar brechas entre la norma local y los estándares comparados. La libertad sindical y la negociación colectiva forman parte del núcleo duro de ese alineamiento como los Convenios OIT 87 (libertad sindical) y 98 (derecho de sindicación y negociación) establecen que el personal docente debe poder organizarse y negociar condiciones laborales sin injerencias, para el sector público, los Convenios 151 (relaciones de trabajo en la administración pública) y 154 (promoción de la negociación colectiva) precisan mecanismos específicos aplicables a docentes estatales (ILO, 2021).

Diversas guías y análisis recientes explican cómo estos convenios se aplican en la administración pública, permitiendo determinar condiciones de empleo por vías de diálogo social y acuerdos, su incorporación explícita en la normativa educativa y de servicio público robustece la institucionalidad del diálogo social docente, imprescindible para transitar a esquemas de carrera transparentes y previsibles.

En materia de prevención de intimidación y persecución, el Convenio OIT 190 (2019) examina el derecho a un mundo de la responsabilidad autónomo de violencia y acometimiento, incluyendo los sectores público y privado, para el magisterio, su aterrizaje normativo supone protocolos, medidas de reparación, enfoque de género e interseccionalidad y protección frente al acoso en entornos presenciales y digitales. El reconocimiento y la actualización de estándares de docencia universitaria también avanzan, la Internacional de la Educación convocó consultas sobre la revisión de la Recomendación de

1997 para educación superior, poniendo sobre la mesa autonomía académica, libertad de cátedra, estabilidad y condiciones de trabajo en contextos de crisis (ILO, 2021).

En seguridad social, el Convenio OIT 102 (norma mínima) provee un mapa integral de prestaciones (vejez, invalidez, sobrevivientes, maternidad y riesgos laborales) y ha sido objeto de campañas y documentos de política, alinear el régimen docente con el C102 implica garantizar cobertura suficiente, suficiencia de pensiones y articulación entre fondos (IVM, riesgos del trabajo), con metas de universalidad y adecuación. La traducción efectiva de estos estándares requiere mecanismos de seguimiento y reporte como los Estados informan periódicamente a OIT/UNESCO, genera observaciones técnicas para mejorar leyes, reglamentos y la comisión de la capacidad humana docente.

En el plano pedagógico-laboral, las recomendaciones OIT/UNESCO enfatizan formación continua, evaluación justa y condiciones de trabajo que no degraden la calidad docente, la adecuación del régimen ecuatoriano debería traducirse en estándares de desarrollo profesional, tiempos protegidos para preparación y actualización, y participación de los docentes en decisiones curriculares e institucionales. Los derechos de participación y la autonomía profesional del docente reclaman ámbitos reales de consulta y corresponsabilidad, asegurando que las reformas se negocien con la profesión y respeten garantías internacionales mejora la legitimidad de los cambios y evita regresiones en derechos adquiridos.

La convergencia normativa con estos estándares también implica actualizar protocolos de salud y seguridad y fortalecer los sistemas de denuncia y reparación. Las pautas del instrumento de 1966 siguen siendo directamente pertinentes en el contexto escolar actual (OIT, 2024). Al adaptar el régimen no es copiar normas, sino internalizar estándares, como la libertad sindical y negociación efectiva (C87, C98, C151, C154), trabajo libre de violencia (C190), seguridad social adecuada (C102) y condición profesional docente (1966/1997), la ruta práctica combina reformas legales, reglamentos, contratos y nombramientos compatibles con esos principios y, sobre todo, diálogo social sostenido con la profesión para consolidar un marco laboral docente acorde con el derecho internacional del trabajo.

5.3.3 Innovaciones para fortalecer el bienestar docente

Una de las innovaciones más prometedoras es la ejecución de esquemas de bienestar emocional y resistencia mental en el ámbito educativo, mediante talleres, seguimiento psicológico y capacitación en regulación emocional. En Guayaquil, el Ministerio de Educación anunció un proyecto para 3.200 docentes que incluye conciencia emocional, resiliencia y acompañamiento psicosocial durante 24 meses, esa iniciativa incorpora actividades combinadas presenciales y virtuales, promoviendo espacios de reflexión, autocuidado y gestión del estrés profesional, su objetivo es construir una cultura institucional que valore la salud integral del docente, reconociendo que su bienestar repercute directamente en la calidad de la enseñanza (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador, 2025).

La realización de eventos de diálogo y encuentro para docentes sobre su bienestar profesional, el INEVAL organiza encuentros denominados "Diálogo por el bienestar docente: construyendo culturas de paz en espacios educativos", que busca fortalecer vínculos, compartir experiencias e impulsar propuestas locales, permitiendo que los docentes expresen necesidades, propuestas y experiencias vividas, fomentando que las políticas de bienestar no sean impuestas, sino co-construidas con los protagonistas, esa participación es para su legitimidad y eficacia (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2025).

Desde la investigación académica, el bienestar emocional docente se ha identificado como factor determinante en el rendimiento, motivación y permanencia en la profesión enfatizar que la falta de bienestar produce agotamiento, disminución de calidad pedagógica y rotación docente y sugiere estrategias institucionales para mitigarlo. Se recomienda implementar apoyo psicológico institucional, espacios de autocuidado docente, estrategias de formación en regulación emocional y creación de cultura organizacional que valore el equilibrio vital y profesional como prioridades (Pinedo, 2023).

Relaciones empíricas también muestran que el bienestar docente incide positivamente en la calidad educativa, los docentes con mayor bienestar reportan mejores ambientes de aprendizaje, mayor disposición al cambio y mejores resultados escolares, para operacionalizar eso, algunas propuestas sugieren incorporar tiempos protegidos de descanso y desconexión, límites entre la vida laboral y personal, y mecanismos

institucionales para garantizar que esos descansos no sean sustituidos por trabajo adicional invisible. El desarrollo de programas formativos en neurociencia y bienestar docente, que doten a los educadores de conocimientos para cultivar hábitos saludables, atención plena (mindfulness), gestión del estrés y autocuidado cognitivo (OEI, 2025).

Integrar evaluación de bienestar institucional a las auditorías escolares, midiendo indicadores como satisfacción docente, clima emocional, tasas de agotamiento y apoyo percibido, esa medición sistemática permite conocer debilidades y fortalezas al interior de cada institución, promoviendo espacios físicos restaurativos dentro de las escuelas (salas de silencio, jardines interiores, rincones de lectura y pausas activas guiadas) que brinden refugio temporal durante la jornada para descansar mentalmente y recuperar energías. Las innovaciones en bienestar docente requieren consolidarse con políticas estructurales como presupuesto específico, acompañamiento estatal, seguimiento técnico, reconocimiento legal de horas de autocuidado y evaluación del impacto, sin institucionalización, estas prácticas corren el riesgo de ser puntuales o simbólicas.

GLOSARIO

Afiliación: Proceso de incorporación al sistema de seguridad social (IESS).

Aportes: Contribuciones económicas obligatorias de trabajador y empleador al IESS.

Ascenso: Promoción de categoría en la carrera docente.

Bonificación: Pago adicional por méritos o condiciones especiales de servicio.

Carrera docente: Desarrollo profesional y escalafón del magisterio.

Cesantía: Fondo económico por terminación de relación laboral.

Código de Trabajo: Cuerpo legal que regula relaciones laborales en Ecuador.

Compensación jubilar: Pago único al momento de la jubilación.

Contrato ocasional: Modalidad temporal de vinculación laboral en educación.

Convenio colectivo: Acuerdo entre empleador y sindicato para regular condiciones de trabajo.

Derechos adquiridos: Beneficios que no pueden ser disminuidos por reformas posteriores.

Desconexión digital: Derecho a no atender tareas fuera de la jornada laboral.

Desempeño docente: Resultado de la evaluación del trabajo pedagógico.

Diversidad: Reconocimiento de diferencias culturales, lingüísticas y sociales en educación.

Equidad educativa: Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia escolar.

Evaluación: Proceso para medir desempeño o competencias.

Fondo de pensiones: Recursos destinados al pago de jubilaciones.

Garantías laborales: Derechos protegidos por la Constitución.

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Inclusión: Integración de todos los estudiantes sin discriminación.

Indemnización: Pago por terminación de relación laboral sin justa causa.

Jornada laboral: Tiempo legal de trabajo semanal o diario.

Jubilación anticipada: Retiro voluntario antes de la edad ordinaria.

Jubilación ordinaria: Retiro al cumplir edad y tiempo de aportes.

Licencia médica: Permiso remunerado por enfermedad.

Licencia por maternidad/paternidad: Descanso laboral por nacimiento de hijo/a.

LOEI: Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Negociación colectiva: Diálogo para definir condiciones laborales.

Nombramiento definitivo: Vinculación estable y de largo plazo en el magisterio.

Nombramiento provisional: Vinculación temporal hasta concurso de méritos.

Organización sindical: Asociación de trabajadores para la defensa de derechos.

Pensiones: Prestación económica periódica para jubilados.

Plan de carrera: Estrategia para el desarrollo profesional docente.

Prevención de riesgos: Medidas para proteger la salud laboral.

Protección social: Sistema de seguridad y beneficios para trabajadores.

Reglamento interno: Normas institucionales que regulan convivencia y trabajo.

Remuneración justa: Pago equitativo conforme a ley y funciones.

Régimen laboral docente: Conjunto de leyes y normas para el magisterio.

Riesgos laborales: Eventos que afectan la salud o seguridad en el trabajo.

Salario básico unificado (SBU): Remuneración mínima legal vigente en Ecuador.

Salud ocupacional: Prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Seguridad social: Sistema de protección ante contingencias de vida.

Sindicalismo docente: Movimiento gremial de defensa de derechos de maestros.

Sostenibilidad financiera: Capacidad de mantener beneficios en el tiempo.

Teletrabajo: Prestación laboral mediante medios digitales a distancia.

Tiempo de servicio: Años laborados reconocidos para jubilación.

Vacaciones: Período anual de descanso remunerado.

Valoración profesional: Reconocimiento de méritos y trayectoria docente.

Violencia laboral: Hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo.

Zona de difícil acceso: Localidad rural o aislada que requiere incentivos para docentes.

BIBLIOGRAFÍA

Abad Gallardo, C. S. (agosto de 2020). *Incidence of Avian Malaria on Wild Birds in Humid Premontane.* Obtenido de Repositorio yachaytech: https://repositorio.yachaytech.edu.ec/bitstream/123456789/262/1/ECBI0044.pdf

Acha, P. N., & Szyfres, B. (2001). Zoonosis y enfermedades transmisibles comunes al hombre y a los animales. vol. 1 - Bacteriosis y micosis. *SCIELO, 43*(6), 398. doi:https://doi.org/10.1590/S0036-46652001000600015

Actuaria. (17 de 09 de 2025). *Impacto del envejecimiento poblacional en el IESS: proyección actuarial de sostenibilidad del sistema de pensiones en los próximos 20 años.* Obtenido de Impacto del envejecimiento poblacional en el IESS: proyección actuarial de sostenibilidad del sistema de pensiones en los próximos 20 años: https://actuaria.com/impacto-del-envejecimiento-poblacional-en-el-iess-proyeccion-actuarial-de-sostenibilidad-del-sistema-de-pensiones-en-los-proximos-20-anos/

Agudelo, P., Botero, D., & Palacio, L. G. (2005). Evaluación del método ELISA de punto para el diagnóstico de la cisticercosis humana y para estimar valores de prevalencia en una región endémica en Colombia. *Biomédica, 25*(4). doi:https://doi.org/10.7705/biomedica.v25i4.1375

Aguirre, A. A., & al, e. (2020). One Health responses to emerging infectious diseases. *Revista Panamericana de Salud Pública, 42*, e22.

Aguirre, A. A., Ostfeld, R. S., Tabor, G. M., House, C., Pearl, M. C., & Delwart, E. (2012). *Conservation medicine and emerging infectious diseases: from humans to ecosystems. Springer.*

Alarcón Becerra, J. O., Bustamante Campaña, A. J., Heredia Talledo, M. E., & Yacarini Martínez, A. E. (2023). One Health y bioética: desafíos hacia la integración en salud. *Apuntes de Bioética, 6*(2), 99-112. doi:https://10.35383/apuntes.v6i2.1000

Alberts, B., Johnson, A., Lewis, J., Raff, M., Roberts, K., & Walter, P. (2002). *Molecular Biology of the Cell. 4th edition.* Garland Science. doi:https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK26917/

Altizer, S., Ostfeld, R. S., Johnson P, T. J., Kutz, S., & Harvell, C. D. (2013). Climate change and infectious diseases: From evidence to a predictive framework. *Science, 341*(6145), 514–519. doi:https://doi.org/10.1126/science.1239401

Álvarez, M. (27 de 01 de 2023). *Teletrabajo en Ecuador: retos y desafíos normativos.* Obtenido de Teletrabajo en Ecuador: retos y desafíos normativos: https://ccq.ec/teletrabajo-en-ecuador-retos-y-desafios-normativos/

Amend, M. R., Reid, J., & Gascon, C. (2007). Benefícios econômicos locais de áreas protegidas na região de Manaus, Amazonas. *REDESMA*. doi:https://cebem.org/revistaredesma/vol2/pdf/articulos/redesma02_art07.pdf

Anacona, C., González C, F. E., Vásquez A, L. R., & Escandón, P. (2018). First isolation and molecular characterization of Cryptococcus neoformans var. grubii in excreta of birds in the

urban perimeter of the Municipality of Popayán, Colombia. *Revista Iberoamericana de Micología, 35*(1), 123-129. doi:https://doi.org/10.1016/j.riam.2018.01.005

Anderson , R., & May, R. (2020). Infectious diseases of humans: Dynamics and control. Oxford University Press.

Andrade Medina, F., & al., e. (2022). Estudio de la micobiota del suelo en áreas con diferente grado de intervención en el PNY. *Universidad San Francisco de Quito Datos no publicados.*

Andrade Mendoza, K. (2009). Las áreas naturales protegidas frente a la actividad hidrocarburífera. Las organizaciones ambientalistas y la gobernanza ambiental en el Ecuador. El caso del Parque Nacional Yasuní. *Revista Latinoamericana De Estudios Socioambientales*(3), 14-16. doi:https://doi.org/10.17141/letrasverdes.3.2009.827

Angulo Silva, V. M. (2000). Aspectos ecológicos de la enfermedad de chagas en el oriente de Colombia. *Mvz Cordoba, 5*(1), 64-68. doi:10.21897/RMVZ.545

Armas Chugcho, P. A., Chamorro, W. P., & Toscano Salazar, V. E. (2021). Calidad de agua del río Puyo y afluentes, Pastaza, Ecuador. *Tecnología y Ciencias del Agua, 12*(3). doi:10.24850/j-tyca-2021-03-10

Arria, M., Rodríguez Morales, A. J., & Franco Paredes, C. (2005). Ecoepidemiología de las enfermedades tropicales en países de la Cuenca Amazónica. *Rev Peru Med Exp Salud Publica, 22*(3). doi:0.17843/RPMESP.2005.223.999

Arrova Gonzales, K., Angamarca Monar, M., & Moreira Chiriap, J. (2020). Biodiversidad y turismo: Una propuesta para mejorar la economía, Parque Nacional Yasuní Biodiversity and tourism: A proposal to improve the economy, Yasuní National Park. *Green World Journal, 3*(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343167602_Biodiversidad_y_turismo_Una_propuesta_para_mejorar_la_economia_Parque_Nacional_Yasuni_Biodiversity_and_tourism_A_proposal_to_improve_the_economy_Yasuni_National_Park

Asamblea Nacional del Ecuador. (30 de 11 de 2001). *Ley de Seguridad Social.* Obtenido de Ley de Seguridad Social: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL-LSS.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de 12 de 2005). *Código de trabajo.* Obtenido de código de trabajo: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (05 de 02 de 2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.* Obtenido de ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (08 de 2023). *Jubilación Segura.* Obtenido de Jubilación Segura: https://jubilacionsegura.ec/wp-

content/uploads/2023/08/Anteproyecto-de-Ley_Reforma-Sistema-Pensiones.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (27 de 11 de 2024). *Docentes jubilados del ecuador exigen al gobierno pagos a tiempo.* Obtenido de docentes jubilados del ecuador exigen al gobierno pagos a tiempo: https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/de-transparencia-participacion-ciudadana-y-control-social/101801

Balsalobre Arenas, L., & Alarcón Cavero, T. (2017). Diagnóstico rápido de las infecciones del tracto gastrointestinal por parásitos, virus y bacterias. *ELSEVIER, 35*(6), 367-376. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.eimc.2017.01.002

Barcellos, C., & Sabroza, P. (2001). The place behind the case: Leptospirosis risks and associated environmental conditions in a flood-related outbreak in Rio de Janeiro. *Cadernos de Saúde Pública, 17*, 59-67. doi:https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000700014

Bardosh, K. e. (2020). The COVID-19 pandemic and One Health: why a paradigm shift is needed. *The Lancet Planetary Health, 9*(4), e384–e385.

Barrat Charlaix, P., & Neher, R. A. (2024). Eco-evolutionary dynamics of adapting pathogens and host immunity. *eLife*(13), 1-33. doi:https://doi.org/10.7554/eLife.97350.3

Bass, M. S., Finer, M., Jenkins, C. N., Kreft, H., Cisneros Heredia, D. F., McCracken, S. F., . . . Kunz, T. H. (2010). Global Conservation Significance of Ecuador's Yasuní National Park.

Plosone, *5*(1), 8767. doi:https://doi.org/10.1371/journal.pone.0008767

Bautista, F., Palacio, J. L., & Delfín, H. (2011). *Técnicas de muestreo para manejadores de recursos naturales (2011).* CIGA. doi:https://doi.org/10.22201/ciga.9786070221279p.2011

Belezaca Pinargote, C., Solano Apuntes, E., López Tobar, R., Baque Mite, R., Ávila Loor, A., Cóndor Jiménez, M., . . . Dueñas Alvarado, D. (2018). Hongos fitopatógenos asociados a la enfermedad de marchitez vascular y muerte regresiva en plantaciones de Tectona grandis. *FITOPATOGÍA, 33*(2), 17-29. doi:10.22370/bolmicol.2018.33.2.1410

Belezaca Pinargote, C., Suarez Capello, C., & Vera, D. (2011). Hongos fitopatógenos asociados a la enfermedad de muerte regresiva y pudrición del fuste de pachaco (schizolobium parahybum) en el trópico húmedo ecuatoriano. *Boletín Micológico, 26*(11), 11-22. doi:10.22370/bolmicol.2011.26.0.65

Beltrán, J. (07 de 03 de 2023). *Así serán los procesos para incorporar docentes al sistema fiscal.* Obtenido de Así serán los procesos para incorporar docentes al sistema fiscal: https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/concurso-meritos-docentes-ecuador/

Bermúdez C, S. E., Varela Petrucelli, J., & Montenegro, V. M. (2023). La fauna silvestre atropellada como recurso para estudios de patógenos. Una revisión bibliográfica. *FAVE Sección Ciencias Veterinarias, e0022*(22). doi:10.14409/favecv.2023.22.e0022

Blanco Meneses, M. (2024). Identificación molecular de microorganismos en cultivos agrícolas,ornamentales y forestales en Costa Rica, 2009-2018. Parte 2. *Agronomía Mesoamericana, 35*(57347), 2215-3608. doi:https://doi.org/10.15517/am.2024.57347

Brewster, M. M., & Coronel Tapia, L. (2012). *Water Fund Mechanisms for Watershed Protection Ecuador.* doi:https://www.nautilus-international.com/wggcasestudies/wggecuador.pdf#:~:text=international,faecal%20contamination%20in%20the

Buck, J. C., & Ripple, W. J. (2017). Infectious Agents Trigger Trophic Cascades. *Trends in ecology y evolution, 32*(9), 681-694. doi:10.1016/j.tree.2017.06.009

Burton, A. C. (2015). Wildlife camera trapping: a review and recommendations for linking surveys to ecological processes. *Journal of Applied Ecology, 52*(3), 675–685.

Burton, G. A., & Jr., e. a. (2015). Toward sustainable environmental quality: Priority research questions for North America. *Environmental Toxicology and Chemistry, 34*(4), 699–711. doi:https://doi.org/10.1002/etc.2886

Bustán, Y. (09 de 09 de 2025). *Menos trámites administrativos, más enseñanza: la Estrategia "Tiempo para Ser Docente", beneficia a 130 mil docentes del país.* Obtenido de Menos trámites administrativos, más enseñanza: la Estrategia "Tiempo para Ser Docente", beneficia a 130 mil docentes del país: https://www.revistazonalibre.ec/2025/09/09/menos-tramites-

administrativos-mas-ensenanza-la-estrategia-tiempo-para-ser-docente-beneficia-a-130-mil-docentes-del-pais/

Bustos Meza, S. E., Sánchez Gómez, I. E., Lanuza Rodríguez, E. H., & Moreira Centeno, R. I. (2024). Identificación de bacterias fitopatógenas y su relación con la germinación de semillas de maíz. *La calera, 24*(43). doi:https://doi.org/10.5377/calera.v24i43.18779

Butterworth, F. M., Gunatilaka, A., & Gonsebatt, M. E. (2001). *Biomonitors and Biomarkers as Indicators of Environmental Change 2.* Environmental Science Research. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4615-1305-6

Cabezas, C. (2015). Enfermedades infecciosas emergentes-reemergentes y sus determinantes. *Rev Peru Med Exp Salud Publica, 32*(1), 7-8. doi:https://doi.org/10.17843/rpmesp.2015.321.1567

Cadena, H., & Brito, J. (2016). New records of Isothrix (Wagner 1845) (Rodentia: Echimyidae) from Ecuador. *ResearchGate, 80*(6), 663-666. doi:10.1515/mammalia-2015-0161

Calderón, R. (2024). *Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 OIT, sobre la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la protección de sus trabajadores.* Obtenido de Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 OIT, sobre la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la protección de sus trabajadores: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10155/1/T4437-MDLSS-Calderon-Pertinencia.pdf

Calegar, D. A., Nunes, B. C., Monteiro, K. J., Bacelar, P. A., & Evangelista, B. B. (2022). Genotypic and Epidemiologic Profiles of Giardia duodenalis in Four Brazilian Biogeographic Regions. *MedPub, 10*(5), 940. doi:10.3390/microorganisms10050940

Calero Torralbo, M. Á. (17 de Mayo de 2011). *Factores ecológicos y mecanismos implicados en la variabilidad de la interacción entre un ectoparásito generalista (Carnus Hemapterus) y sus hospedadores.* Obtenido de Departamento de Biología Animal: http://www.eeza.csic.es/documentos/tesis/TESIS%20MACALERO%20VERSION%20DIGITAL.pdf

Calle, M., Tenecota, L., & Arevalo, D. (2024). *Políticas de Inclusión Digital en la Educación: Perspectivas para el Ecuador.* Obtenido de Políticas de Inclusión Digital en la Educación: Perspectivas para el Ecuador: https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/564

Cano, M., & Pérez, L. (2021). Impacto de las actividades petroleras en la biodiversidad del Parque Nacional Yasuní. *Revista Ecuatoriana de Ecología, 1*(28), 45-60.

Cardoso Ferreira, L., Ribeiro de Almeida, J., Alencar de Aguiar, L., Santos Matta, P., Ferreira Leal, R., & Couto Pereira, R. d. (2024). Directrices generales para elaboración de planos de monitoreo ambiental. *Revista Internacional De Ciências, 14*(2), 94–107. doi:https://doi.org/10.12957/ric.2024.88178

Carroll, D., & al, e. (2018). The global virome project. *Science, 359*(6378), 872–874.

Carvajal, M. J. (8 de Enero de 2025). *IADB*. Obtenido de Water Transforms Lives in Rural Communities of Ecuador: https://blogs.iadb.org/agua/en/water-transforms-lives-in-rural-communities-of-ecuador/#:~:text=Statistics%20and%20Census%20,drinking%20water%20for%20human%20consumption

Cassel, J., Pimenta, B., Luiz Ludwig, R., & Batista dos Santos, D. (2013). Aspectos físicos, químicos e genéticos na interação patógeno planta hospedeira. En *fisiologia do parasitismo: a relação planta-patógeno* (págs. 30-45). doi:10.22533/at.ed.2962324084

Cassel, J., Pimenta, B., Luiz Ludwig, R., & Batista dos Santos, D. (2023). Aspectos físicos, químicos e genéticos na interação patógeno planta hospedeira. En *fisiologia do parasitismo: a relação planta-patógeno* (págs. 30-45). doi:10.22533/at.ed.2962324084

Castillo Monroy, A. P., & Maestre, F. (2011). La costra biológica del suelo: Avances recientes en el conocimiento de su estructura y función ecológica. *Revista Chilena de Historia Natural, 84*, 1-21. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0716-078X2011000100001

Cavia, R., Cueto, G., & Suárez, O. (2019). Changes in rodent communities according to the landscape structure in an urban ecosystem. *Landscape and Urban Planning, 90*(1-2), 11-19. doi:https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2008.10.017

Ceballos, L. A. (Junio de 2010). *Ciclo silvestre de transmisión de Trypanosoma cruzi en el noroeste de Argentina.* Obtenido de

Binlioteca digital FCEN UBA: https://bibliotecadigital.exactas.uba.ar/download/tesis/tesis_n4703_Ceballos.pdf?utm_source=chatgpt.com

Céspedes, M. (2005). LEPTOSPIROSIS: ENFERMEDAD ZOONÓTICA REEMERGENTE. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 22*(4), 290–307. doi:https://doi.org/10.17843/RPMESP.2005.224.1009

CFSPH. (2020). Piscine Mycobacteriosis. En C. f. Iowa., *Mycobacterium marinum. Iowa State University.*

Chauca Pozo, C. A., Soto Aguirre, R. L., & López Sánchez, R. R. (2016). Modelo de turismo sostenible para la no dependencia petrolera en el Yasuní. (7), 220-235. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/MODELO-DE-TURISMO-SOSTENIBLE-PARA-LA-NO-DEPENDENCIA-Pozo-Aguirre/fa833b08b80c288e603b58392e1fa300bceb9812

Chaves, L., & Koenraadt, C. (2010). Climate change and highland malaria: Fresh air for a hot debate. *The Quarterly Review of Biology, 1*(85), 27-55. doi:https://doi.org/10.1086/650020

Chaves, L., Pascual, M., & Gubler, D. (2020). Climate change and vector-borne diseases: A global modeling perspective. *The Lancet, 396*(10263), 1079–1080. doi:https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32074-3

Chinchilla, C., & Orozco, J. (2011). Diagnóstico fitopatológico de la palma africana: enfermedades y su control. *Revista Palmas, 32*(2), 7-18.

Cisneros Heredia, D. (2020). Amphibian diversity and conservation in the Yasuní Biosphere Reserve. *Herpetological Conservation and Biology, 3*(15), 500-512.

Civitello, D. J., Cohen, J., Fatima, H., & Rohr, J. R. (2015). Biodiversity inhibits parasites: Broad evidence for the dilution effect. *PNAS, 28*(112), 8667-8671. doi:https://doi.org/10.1073/pnas.1506279112

Comisión de Legislación y Codificacón de la República del Ecuador. (16 de 05 de 2024). *CÓDIGO DEL TRABAJO.* Obtenido de CÓDIGO DEL TRABAJO: https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/CODIGO_DEL_TRABAJO_2024.pdf

Consejo de Educación Superior. (24 de 07 de 2018). *Reglamento para garantizar la igualdad en la educacion superior.* Obtenido de reglamento para garantizar la igualdad en la educacion superior: https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf

Córdova, D. (16 de 05 de 2025). *Competencias digitales docentes: una necesidad urgente en la educación contemporánea.* Obtenido de Competencias digitales docentes: una necesidad urgente en la educación contemporánea: https://puceinnova.puce.edu.ec/competencias-digitales-docentes-una-necesidad-urgente-en-la-educacion-contemporanea/

Cornejo Rivas, P. E., & Ávila Salem, M. E. (2024). Dossier: Suelo y microorganismos. *SIEMBRA Universidad Central del Ecuador, 11*(2). doi:https://doi.org/10.29166/siembra.v11i2.7275

Cornejo Rivas, P. E., & Ávila Salem, M. E. (2024). Dossier: Suelo y microorganismos. *SIEMBRA Universidad Central del Ecuador, 11*(2). doi:https://doi.org/10.29166/siembra.v11i2.7275

Cornell, A. (2019). *Derechos Laborales Internacionales.* Obtenido de Derechos Laborales Internacionales: https://teachbhr.org/resources/teaching-bhr-handbook/teaching-notes/international-labor-rights/espanol/

Coronato Nunes, B., Monteiro, F. A., Bóia, M. N., Carvalho Costa, F. A., Jaeger, L. H., Pavan, M. G., . . . Xavier, S. C. (2016). encontraron una prevalencia del 17–18 % de infección por Giardia intestinalis en pobladores de la Amazonía brasileña, mucho mayor a la media nacional. *PLoS ONE, 11*(7), 1-8. doi:doi:10.1371/journal.pone.0158805

Corrêa Scheffer, K., Lamamoto, K., Miyuki Asano, K., Mori, E., Estevez Garcia, A. I., Achkar, S. M., & Oliveira Fah, W. d. (2014). Murciélagos hematófagos como reservorios de la rabia. *Rev Peru Med Exp Salud Publica, 31*(2), 302-9. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/Murci%C3%A9lagos-hemat%C3%B3fagos-como-reservorios-de-la-Scheffer-Iamamoto/e692cee9ad0d9e026d3db598df1343b1bdf46493

Corriale, M., Orozco, M., & Jiménez Perez, I. (2013). Parámetros poblacionales y estado sanitario de carpinchos (hydrochoerus

hydrochaeris) en lagunas artificiales de los esteros del iberá. *Semantic Scholar, 20*(1), 31-45.

Costa de Oliveira, F., Santos Röhnelt, N. M., Fischoeder Ritzel, R. G., Da Silva Heck, T. M., & Staggemeier, R. (2020). Viroses entéricas: principais patologias de veiculação hídrica e suas manifestações clínicas. *Revista Conhecimento Online, 1*, 191–217. doi:https://doi.org/10.25112/rco.v1i0.1598

Cotes Prado, A. M., Zapata Narváez, Y. A., Beltrán Acosta, C. R., Uribe Gutiérrez, K. S., & Uribe Gutiérrez, L. A. (2018). *Control biológico de patógenos foliares.* AGROSAVIA. doi:http://hdl.handle.net/20.500.12324/34058

CSA. (12 de 2022). *Guía para Campañas Sindicales: Ratificación Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT.* Obtenido de Guía para Campañas Sindicales: Ratificación Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT: https://csa-csi.org/observatoriolaboral/wp-content/uploads/2023/02/Ratificacion-Convenio-190-ES-FINAL.pdf?utm_source=chatgpt.com

Cueva, R., & Jaramillo, V. (2020). Oil extraction and deforestation in the Yasuní National Park. Environmental Science & Policy,. (108), 1-9. doi:https://doi.org/10.1016/j.envsci.2020.03.005

Cunningham, A. A. (1996). Disease Risks of Wildlife Translocations. *Conservation Biology*. doi:https://doi.org/10.1046/j.1523-1739.1996.10020349.x

Darquea Bustillos, E. N. (Julio de 2019). *Influencia de la estacionalidad en la diversidad de Culícidos (Diptera: Culicidae) en el Parque*

Nacional Yasuní y sus implicaciones epidemiológicas. Obtenido de Repositorio institucional Universidad Central del Ecuador: https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/060ec395-6fdc-4551-acf1-f7743ed0d911/content

Daszak, P., Cunningham, A., & Hyatt, A. (2000). Wildlife ecology and emerging infectious diseases. *Nature, 407*(6805), 905-909. doi:https://doi.org/10.1038/35038039

De la Torre, S., & Snowdon, C. (2020). Primate conservation in the Ecuadorian Amazon: Challenges and opportunities. International. *Journal of Primatology, 2*(41), 123-140. doi:https://doi.org/10.1007/s10764-020-00134-5

Delgado, A., & Alonso, O. (1994). Las enfermedades fungosas en los pastos tropicales.

Destoumieux Garzón, D., & al, e. (2018). The One Health concept: 10 years old and a long road ahead. *Frontiers in Veterinary Science, 5*, 14.

Diario Expreso. (05 de 06 de 2022). *Ni el 4 % de los maestros se anota para subir de categoría.* Obtenido de Ni el 4 % de los maestros se anota para subir de categoría: https://www.expreso.ec/actualidad/4-maestros-anota-subir-categoria-128908.html

DISCOVER. (06 de Septiembre de 2017). *Massive wetland in Ecuador protected at last*. Obtenido de Designating massive site under global Ramsar Convention is big win for wetlands conservation: https://wwf.panda.org/wwf_news/?310414/Largest%2Dwetland%2Din%2DEcuador%2Dprotected%2Dat%2Dlast#:~:text=Fo

rmed%20by%20hundreds%20of%20rivers%2C,and%20167%20species%20of%20mammals

Do Rosário Casseb, A., Neves Casseb, L. M., da Costa Vasconcelos, P. F., & Patroca Silva, S. (2013). Arbovírus: importante zoonose na Amazônia brasileira. *Veterinária e Zootecnia, 20*(3). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/285851225_Arboviruses_importante_zoonose_na_Amazonia_brasileira

Dobson, A., & al, e. (2020). Ecology and economics for pandemic prevention. *Science, 369*(6502), 379–381.

Dreher, R. M., & Podratzki, B. (1988). Development of an enzyme immunoassay for endosulfan and its degradation products. *Journal of Agricultural and Food Chemistry, 36*(5). doi:https://pubs.acs.org/doi/abs/10.1021/jf00083a040

Echeverría Valencia, G. (2021). Las zoonosis y la investigación como parte de la inversión en la salud pública. *Revista Universitaria con proyección científica, académica y social, 5*(3). doi:https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v5i3.1196.2021

Egan, S., Barbosa, A. D., Feng, Y., Xiao, L., & Ryan, U. (2024). The risk of wild birds contaminating source water with zoonotic Cryptosporidium and Giardia is probably overestimated. *ELSEVIER, 912*. doi:https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.169032

Escofei Crespo, P., Agín Casal, O., & Mansilla Vázquez, J. (2006). Detección e identificación por técnicas moleculares de especies del género "Armillaria" a partir de muestras de suelo. *Sanidad*

Vegetal Plagas, 32(2), 231-240. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2107089

Escofet Crespo, P., Aguín Casal, O., & Mansilla Vázquez, J. P. (2006). Detección e identificación por técnicas moleculares de especies del género "Armillaria" a partir de muestras de suelo. *Dialnet, 32*(2), 231-240. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2107089

Espinosa, C. (2013). The riddle of leaving the oil in the soil—Ecuador's Yasuní-ITT project from a discourse perspective. *Elsevier, 36*, 27-36. doi:https://doi.org/10.1016/j.forpol.2012.07.012

Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (31 de 12 de 2023). *Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador.* Obtenido de Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador: https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/articl e/view/254

Estepa Becerra, J. A., Márquez Nossa, A. C., & Fernández Cantor, O. M. (2022). "Humanos y animales compartimos muchas cosas…" Zoonosis: vigilando más allá de la rabia. *Boletín Epidemiológico Distrital, 19*(2), 5-15. doi:10.56085/01238590.544

Eugenio, C., Montoya Torres, J., Akizu Gardoki, O., Urkidi, L., Villalba Eguiluz, U., Larrea, C., . . . Quirola, D. (2024). Environmental impacts of oil extraction in blocks 16 and 67 of the Yasuní Reserve in the Amazonian Forest: Combined qualitative and Life-Cycle Assessment. *PubMed*. doi:10.1016/j.scitotenv.2024.175189

EY. (07 de 2023). *Propuesta de Reforma al Sistema de Pensiones Ecuatoriano.* Obtenido de Propuesta de Reforma al Sistema de Pensiones Ecuatoriano: https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/es-ec/technical/tax/documents/ey-labor-alert-jul1-propuesta-reforma-sistema-pensiones.pdf

FAO-OIE-WHO. (2021). *Tripartite guide to addressing zoonotic diseases in countries.*

Fernández, J. (19 de 09 de 2025). *Los docentes ecuatorianos denuncian despidos que el Gobierno encaja en el marco legal.* Obtenido de Los docentes ecuatorianos denuncian despidos que el Gobierno encaja en el marco legal: https://exitoeducativo.net/los-docentes-ecuatorianos-denuncian-despidos-que-el-gobierno-encaja-en-el-marco-legal/

FerragutiI, M., Martınez de la Puente, J., Jiménez Clavero, M. Á., Llorente, F., Roiz, D., Ruiz, S., . . . Figuerola, J. (2021). A field test of the dilution effect hypothesis in four avian multi-host pathogens. *Plos pathogens, 6*(17). doi:https://doi.org/10.1371/journal.ppat.1009637

Ferrer Sánchez, Y., Mafaldo Sajami, A. A., Plasencia Vázquez, A. H., & Urdánigo Zambrano, J. P. (2022). Riesgo para el cultivo de cacao por los cambios en la distribución potencial del fitopatógeno Moniliophthora perniciosa bajo escenarios de cambio climático en Ecuador continental. *TERRA LATINOAMERICANA, 40*. doi:https://doi.org/10.28940/terra.v40i0.1338

Ferrer, E. (2015). Técnicas moleculares para el diagnóstico de la enfermedad de chagas. *Scielo, 27*(3), 359-371. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01622015000300002&script=sci_arttext

Fiallos, G., & Ruiz, J. (06 de 2023). *La falta de afiliación al IEES como vulneración de derechos del trabajador.* Obtenido de La falta de afiliación al IEES como vulneración de derechos del trabajador: https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/download/116/231/357

Finer, M., Jenkins, C., Pimm, S., Keane, B., & Ross, C. (2014). Logging concessions enable illegal logging crisis in the Peruvian Amazon. *Scientific Reports, 4*, 4719. doi:https://doi.org/10.1038/srep04719

Función Judicial de la República del Ecuador. (04 de 2023). *Acción de Protección Nro. 13283-2023-00083.* Obtenido de Acción de Protección Nro. 13283-2023-00083: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/05/KEMI-MARIA-LOOR-SOLORZANO-sentencia_nro_13283-2023-00083.pdf

Fundación Biodiversidad Amazónica. (2021). *Informe técnico sobre leptospirosis ambiental en zonas de selva húmeda tropical ecuatoriana.*

Gallego Jaramillo, L. M., Heredia Martínez, H. L., Salazar Hernández, J. J., Hernández Muñoz, T. M., Naranjo García, M. M., & Suárez Hurtado, B. L. (2014). Identificación de parásitos intestinales en agua de pozos profundos de cuatro municipios. Estado Aragua,

Venezuela. 2011-2012. *Portal Regional da BVS, 66*(2), 164-173. doi:https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-731969

Gamboa Camacho, N. C., Del Valle Peña Rosas, G., & Castro Demera, D. A. (2024). Impacto de enfermedades infecciosas parasitarias en niños: Estudio en una. *Mas Vita, 6*(4), 08-20. doi:https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0247

García Peña, G., Rico Chávez, O., & Suzán, G. (2019). The (Re-)Emergence and Spread of Viral Zoonotic Disease. *Frontiers in Public Health, 7*, 166. doi:https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00166

Garnier, R., & al, e. (2020). From sanctuary to surveillance: understanding emerging disease risks in the era of ecotourism. *Trends in Ecology & Evolution, 35*(2), 110–123.

Gasparotto, L. (2022). Fitopatógenos habitantes ou transeuntes do solo na Amazônia. *Studies in Environmental and Animal Sciences, 3*(4), 953-968. doi:10.54020/seasv3n4-010

Gavier Widen, D., Ferroglio, E., Smith, G., Gonçalves, C., Vada, R., Zanet, S., & Gethöffer, F. (2023). Recommendations and technical specifications for sustainable surveillance of zoonotic pathogens where wildlife is implicated. *EXTERNAL SCIENTIFIC REPORT*. doi:10.2903/sp.efsa.2023.EN-7812

Gilbert, G. (2002). Evolutionary ecology of plant diseases in natural ecosystems. *Annual Review of Phytopathology, 40*(1), 13-43. doi:https://doi.org/10.1146/annurev.phyto.40.120501.101233

Gob.ec. (08 de 11 de 2024). *Validación de certificados médicos.* Obtenido de Validación de certificados médicos:

https://www.gob.ec/iess/tramites/validacion-certificados-medicos

Gob.ec. (2025). *Solicitud de jubilación ordinaria por vejez.* Obtenido de Solicitud de jubilación ordinaria por vejez: https://www.gob.ec/iess/tramites/solicitud-jubilacion-ordinaria-vejez

Gobierno del Ecuador. (13 de 07 de 2011). *Constitucion de la republica del ecuador 2008.* Obtenido de Constitucion De La Republica Del Ecuador 2008: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Gomes Leite, N. d., Bispo Chagas, A., Alves da Costa, M. L., Alves Farias, L. R., Lima Cunha, A., Do Nascimento Rocha, M. A., & Alencar do Nascimento, C. M. (2020). Influências das interações Patógeno- Hospedeiro- Meio Ambiente nas funções Biológicas das plantas. *RSD, 9*(10). doi:https://doi.org/10.33448/rsd-v9i10.8126

Gómez Ortega, L. C., Muñoz Guerrero, M. N., & Soto Alegría, L. F. (2018). Sistema de Alerta Temprana Ambiental y Efectos en Salud – SATAES: una herramienta para la acción. *IQUEN INFORME QUINCENA LEPIDEMIOLÓGICO NACIONAL, 23*(2). doi:https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/IQEN/IQEN%20vol%2023%202018%20num%202.pdf

Gómez, P., Martínez, D., López, R., & Freire, P. (10 de 2023). *Desarrollo de Competencias Digitales Docentes en el Ecuador.* Obtenido de Desarrollo de Competencias Digitales Docentes en

el Ecuador: https://www.researchgate.net/publication/374839264_Desarrollo_de_Competencias_Digitales_Docentes_en_el_Ecuador

Gonzalez Pedraza, J., Pereira Sanandres, N., Soto Varela, Z., Hernández Aguirre, E., & Villarreal Camacho, J. (2014). Aislamiento microbiológico de Salmonella spp. y herramientas moleculares para su detección. *Repositorio UCC, 30*(4), 73-94. doi:https://hdl.handle.net/20.500.12494/1681

Gonzalez Pedraza, J., Pereira Sanandres, N., Soto Varela, Z., Hernández Aguirre, E., & Villarreal Camacho, J. (2014). Aislamiento microbiológico de Salmonella spp. y herramientas moleculares para su detección. *Repositorio UCC, 30*(4), 73-94. doi:https://hdl.handle.net/20.500.12494/1681

Gonzalez Pedraza, J., Pereira Sanandres, N., Soto Varela, Z., Hernández Aguirre, E., & Villarreal Camacho, J. (2014). Aislamiento microbiológico de Salmonella spp. y herramientas moleculares para su detección. *Repositorio UCC, 30*(4), 73-94. doi:https://hdl.handle.net/20.500.12494/1681

González, A., & Ramírez, G. (2021). Climate change and its effects on Amazonian biodiversity. *Environmental Research Letters, 4*(16), 045001. doi:https://doi.org/10.1088/1748-9326/abf0c2

González, C., Smith, J., & Lee, M. (2020). Advances in diagnostic antibody development: Challenges and innovative strategies. *Nature Methods, 17*(10), 1001–1007. doi:https://doi.org/10.1038/s41592-020-0920-4

Gottdenker, N. L., Streicker, D. G., Faust, C. L., & Carroll O, C. (2014). Anthropogenic Land Use Change and Infectious Diseases: A Review of the Evidence. *Ecohealth, 11*(4), 619–632. doi:10.1007/s10393-014-0941-z

Graeff Teixeira, C., Loureiro Morassutti, A., & Kazacos, K. R. (2016). Update on Baylisascariasis, a Highly Pathogenic Zoonotic Infection. *PubMed Central, 2*(29), 375–399. doi:10.1128/CMR.00044-15

Grupo Geard. (21 de 07 de 2022). *Según LOEI ¿Cuáles son los principales derechos de los docentes?* Obtenido de Según LOEI ¿Cuáles son los principales derechos de los docentes?: https://grupogeard.com/ec/blog/concursos-docentes/loei-principales-derechos-docentes/

Guerrero, R., Maldonado, J., Arias, A., Diaz, O., Paredes, I., & Veliz, L. (06 de 2024). *La sobreexplotación docente en el Ecuador: una realidad que enfrenta la educación ecuatoriana.* Obtenido de La sobreexplotación docente en el Ecuador: una realidad que enfrenta la educación ecuatoriana: https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/211/194

Guerrero, R., Risco, G., Cevallos, O., Villamar, R., & Peñaherrera, S. (2020). Extractos vegetales: una alternativa para el control de enfermedades en el cultivo de cacao (Theobroma cacao). *Revista Ingeniería e Innovación*. doi:https://doi.org/10.21897/23460466.2326

Gutiérrez López, R. (2018). Impact of the interactions between hosts vectors and pathogens on the transmission of avian malaria and flavivirus by mosquitoes. *Parasites & Vectors, 11*(437). doi:https://doi.org/10.1186/s13071-018-2764-4

Gutiérrez, R. (12 de Marzo de 2020). *Cambio climático y deforestación, causas de enfermedades emergentes*. Obtenido de GASETA UNAM: https://www.gaceta.unam.mx/cambio-climatico-y-deforestacion-causa-de-enfermedades-emergentes-en-mexico/?utm_source=chatgpt.com

Guynup, S. (2023). The Growing Latin America-to-Asia Wildlife Crisis Can targeted action stop illegal trade in time to prevent widespread losses? *Harvad review of latin america*. Obtenido de https://revista.drclas.harvard.edu/the-growing-latin-america-to-asia-wildlife-crisis-can-targeted-action-stop-illegal-trade-in-time-to-prevent-widespread-losses/?utm_source=chatgpt.com

Guzmán, D. A., Diaz, E., Sáenz, C., Álvarez, H., Cueva, R., Zapata Ríos, G., . . . Barragan, V. (2024). Domestic dogs in indigenous Amazonian communities: Key players in Leptospira cycling and transmission? *Universidad San Francisco de Quito, 18*(4). Obtenido de https://research.usfq.edu.ec/es/publications/domestic-dogs-in-indigenous-amazonian-communities-key-players-in-?utm_source=chatgpt.com

Guzmán, D., Diaz, E. A., Saenz, C., & Alvarez, H. G. (2024). Domestic dogs in indigenous Amazonian communities: Key players in

Leptospira cycling and transmission? *ResearchGate, 4*(18), 1-17. doi:10.1371/journal.pntd.0011671

Guzman, O. A., Castaño Zapata, J., & Villegas Estrada, B. (2009). Diagnóstico de enfermedades de plantas de origen biótico. *agron, 17*(2), 7-24. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/271202837_DIAGNOSTICO_DE_ENFERMEDADES_DE_PLANTAS_DE_ORIGEN_BIOTICO

Heredia, M., Cayambe, J., Schorsch, C., Toulkeridis, T., Barreto, D., Poma, P., & Villegas, G. (2021). Multitemporal Analysis as a Non-Invasive Technology Indicates a Rapid Change in Land Use in the Amazon: The Case of the ITT Oil Block. *MDPI environments, 12*(8), 139. doi:https://doi.org/10.3390/environments8120139

Hernández Castán, J., Mendoza Caballero, W., González Bonilla, G., Mattos Olavarría, J., Seijas Davila, G., Hernández Silva, D., . . . Gámez Virues, A. (2023). Sistemas coordinados para el monitoreo de la biodiversidad: un enfoque multiescalar unificado en paisajes forestales. *Biotempo, 20*(2). doi:https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Biotempo/article/view/5987

Hernández Rentería, P. E. (2020). La Iniciativa Yasuní-ITT: una oscura lección sobre ética y desarrollo. *RFJ Revista facultad de jurisprudencia, 1*(7), 208-244. doi:https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.270

Herrera Feijoo, R. J. (2024). Principales amenazas e iniciativas de conservación de la biodiversidad en Ecuador. *Jesser, 4*(1). doi:https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n1/85

Herrera, L., & Urdaneta Morales, S. (1992). Didelphis marsupialis: a primary reservoir of Trypanosoma cruzi in urban areas of Caracas, Venezuela. *Annals of Tropical Medicine & Parasitology, 86*(6). doi:https://doi.org/10.1080/00034983.1992.11812716

Hofstede, R., & Segarra, P. (2018). Ecosystem services in the Ecuadorian Amazon : A review. *Ecosystem Services*(33), 1-10. doi:https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2018.07.002

Honda, J. R., Virdi, R., & Chan, E. D. (2018). Global Environmental Nontuberculous Mycobacteria and Their Contemporaneous Man-Made and Natural Niches. *PubMed Central, 30*(9). doi:10.3389/fmicb.2018.02029

Hoogesteijn Reul, A. L., Febles Patrón, J. L., & Nava Galindo, V. A. (2015). La contaminación fecal en cenotes de interés turístico y recreacional del estado de Yucatán. *ngeniería–Revista Académica de la Facultad de Ingeniería, Universidad Autónoma de Yucatán, 19*(3), 169-175.

Horwich, R., & Lyon, J. (2007). Community conservation: practitioners' answer to critics. *Oryx, 41*(3), 376–385.

IESS. (02 de 03 de 2016). *Consolidar las Tablas de Distribución de las Tasas de Aportación al IESS.* Obtenido de Consolidar las Tablas de Distribución de las Tasas de Aportación al IESS:

https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/106071/RESOLUCI%C3%93N%20501%20ECUADOR.pdf

IESS. (01 de 06 de 2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo.* Obtenido de Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf

IESS. (31 de 12 de 2018). *Análisis, revisión y aprobación de la valuación actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte del Seguro General Obligatorio.* Obtenido de Análisis, revisión y aprobación de la valuación actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte del Seguro General Obligatorio: https://www.iess.gob.ec/documents/10162/14444609/IESS_IVM_estudio_actuarial_02.pdf

IESS. (2018). *Reglamento Jubilación por Invalidez y del Subsidio por Incapacidad.* Obtenido de Reglamento Jubilación por Invalidez y del Subsidio por Incapacidad: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20553.pdf

IESS. (2019). *Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.* Obtenido de Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo: https://ewsdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf

IESS. (2020). *Afiliación Obligatoria.* Obtenido de Afiliación Obligatoria: https://www.iess.gob.ec/es/afiliacion-obligatoria

IESS. (2020). *Servicios y prestaciones.* Obtenido de Servicios y prestaciones: https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/servicios-y-prestaciones

IESS. (31 de 12 de 2020). *Valuación Actuarial del Fondo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.* Obtenido de Valuación Actuarial del Fondo del Seguro General de Riesgos del Trabajo: https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27532247/3Valuacion_Actuarial_Fondo_Seguro_General_Riesgos_Trabajo.pdf

IESS. (10 de 2023). *Solicitud de jubilación por invalidez.* Obtenido de solicitud de jubilación por invalidez: https://www.iess.gob.ec/documents/10162/22686348/101.pdf

IESS. (2024). *Jubilación por invalidez.* Obtenido de jubilación por invalidez: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-por-invalidez2

IESS. (2024). *Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo.* Obtenido de Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo: https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

IESS. (2025). *IESS subsidios: ¿Qué son? ¿Cómo se pueden consultar?* Obtenido de IESS subsidios: ¿Qué son? ¿Cómo se pueden consultar?: https://runahr.com/ec/recursos/salario/iess-subsidios/

IESS. (2025). *IESS: Obligaciones para empleadores.* Obtenido de IESS: Obligaciones para empleadores: https://expertax.ec/empleadores-iess-ecuador-2025-afiliacion-aportes-jubilacion/

IESS. (2025). *Jubilación Ordinaria por Vejez.* Obtenido de Jubilación Ordinaria por Vejez: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez

IESS. (11 de 07 de 2025). *Mejora de la renta de jubilación por reingreso laboral a los jubilados por vejez.* Obtenido de Mejora de la renta de jubilación por reingreso laboral a los jubilados por vejez: https://www.gob.ec/iess/tramites/mejora-renta-jubilacion-reingreso-laboral-jubilados-vejez

IESS. (2025). *Subsidio por enfermedad y maternidad se tramita en todos los centros de atención ambulatoria del IESS.* Obtenido de Subsidio por enfermedad y maternidad se tramita en todos los centros de atención ambulatoria del IESS: https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/subsidio-por-enfermedad-y-maternidad-se-tramita-en-todos-los-centros-de-atencion-ambulatoria-del-iess/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id

IESS. (2025). *Subsidios por enfermedad o maternidad.* Obtenido de Subsidios por enfermedad o maternidad: https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-

/asset_publisher/0hbG/content/subsidios-por-enfermedad-o-maternid-1/10174

IESS. (2025). *Todo lo que debe saber sobre el subsidio de maternidad.* Obtenido de Todo lo que debe saber sobre el subsidio de maternidad: https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/todo-lo-que-debe-saber-sobre-el-subsidio-de-maternidad/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0hbG%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p

ILO. (2021). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).* Obtenido de C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87): https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

ILO. (2021). *C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).* Obtenido de C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151): https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC151

INAMHI. (2022). *Informe de situación No. 31 – Época lluviosa a nivel nacional (01/10/2021 – 06/02/2022) Quito, Ecuador.* Obtenido de Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología:

https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/SITREP-No-31-Epoca_Lluviosa-01102021_-06022022.pdf

Iniesta Albentosa, M., Herrera, D., Serrano, J., & Sanz Alonso, M. (2008). Análisis de los factores de virulencia de los patógenos de asociación fuerte con la periodontitis. *Dialnet, 18*(2), 109-115.

Iniesta Albentosa, M., Herrera, D., Serrano, J., & Sanz Alonso, M. (2008). Análisis de los factores de virulencia de los patógenos de asociación fuerte con la periodontitis. *Dialnet, 18*(2), 109-115.

Iniesta Albentosa, M., Herrera, D., Serrano, J., & Sanz Alonso, M. (2008). Análisis de los factores de virulencia de los patógenos de asociación fuerte con la periodontitis. *Dialnet, 18*(2), 109-115.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (28 de 08 de 2025). *Ineval impulsa el diálogo por el bienestar docente.* Obtenido de Ineval impulsa el diálogo por el bienestar docente: https://www.evaluacion.gob.ec/ineval-impulsa-el-dialogo-por-el-bienestar-docente/

Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). (2023). Obtenido de Informe sobre resistencia bacteriana en aguas superficiales de la Amazonía ecuatoriana.

ISU Central Técnico. (03 de 06 de 2024). *Reglamento de Formación Académica en Curso y Capacitación Docente.* Obtenido de Reglamento de Formación Académica en Curso y Capacitación Docente: https://istct.edu.ec/portal/nuevo/wp-content/uploads/sites/2/2025/02/025-RLG.GE14.25-REGLAMENTO-FORM-ACAD-Y-CAPAC-DOCENTE.pdf

Izquierdo, R., García, D., Ávila, C., & Erazo, J. (01 de 11 de 2020). *Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada.* Obtenido de Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada: https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/epistemekoinonia/article/view/1018

Janeway, C., Travers, P., & Walport, M. (2001). *Immunobiology: The Immune System in Health and Disease. 5th edition.* Fifth. doi:https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK27114/

Jankowiak , R., Stępniewska, H., Bilański, P., & Hausner, G. (2025). Fusarium species associated with naturally regenerated Fagus sylvatica seedlings affected by Phytophthora. *European Journal of Plant Pathology, 171*(4), 661-681. doi:10.1007/s10658-024-02975-1

Jaramillo Carrión, M. (2019). Identificación de Posibles Impactos Medioambientales y Sociales del Turismo en Ecuador, Caso Concreto Parque Nacional Yasuní. *Observatorio Medioambiental, 22*, 231-244. doi:http://dx.doi.org/10.5209/OBMD.67070

Jaramillo Carrión, M. I. (2019). Identificación de Posibles Impactos Medioambientales y Sociales del Turismo en Ecuador, Caso Concreto Parque Nacional Yasuní. *EDICIONES COMPLUTENSE, 22*, 231-244. doi:http://dx.doi.org/10.5209/OBMD.67070

Jaramillo Carrión, M. I. (2019). Identificación de Posibles Impactos Medioambientales y Sociales del Turismo en Ecuador, Caso

Concreto Parque Nacional Yasuní. *EDICIONES COMPLUTENSE, 22*, 231-244. doi:http://dx.doi.org/10.5209/OBMD.67070

Jaramillo Carrión, M. I. (2019). Identificación de Posibles Impactos Medioambientales y Sociales del Turismo en Ecuador, Caso Concreto Parque Nacional Yasuní. *EDICIONES COMPLUTENSE, 22*, 231-244. doi:http://dx.doi.org/10.5209/OBMD.67070

Johnson, M. A., Smith, H., Joseph, P., Gilman, R. H., Bautista, C. T., Campos, K. J., . . . Vinetz, J. M. (2004). Environmental Exposure and Leptospirosis, Peru. *National Center of Biotechnology Information, 10*(6), 1016-1022. doi:10.3201/eid1006.030660

Jones, K. .., Patel, N., Levy, M., Storeygard, A., Balk, D., Gittleman, J., & Daszak, P. (2008). Global trends in emerging infectious diseases. *Nature, 451*(7181), 990–993. doi:https://doi.org/10.1038/nature06536

Katsuragawa, T., Soares Gil, L. H., Tada, M., & Silva, L. .. (2008). Endemias e epidemias na Amazônia: malária e doenças emergentes em áreas ribeirinhas do Rio Madeira. Um caso de escola. *SCIELO, 22*(64). doi:https://doi.org/10.1590/S0103-40142008000300008

Keesing, F., Holt, R., & Ostfeld, R. (2006). Effects of species diversity on disease risk. *Ecology Letters, 4*(9), 485–498. doi:10.1111/j.1461-0248.2006.00885.x

Knight, R., & al, e. (2018). Best practices for analysing microbiomes. *Nature Reviews Microbiology, 16*(7), 410–422.

Ko, A., Goarant, C., & Picardeau, M. (2009). Leptospira: The dawn of the molecular genetics era for an emerging zoonotic pathogen. *Nature Reviews Microbiology, 7*(10), 736-747. doi:https://doi.org/10.1038/nrmicro2208

Köster, P. C., Malheiros, A. F., Shaw, J. J., Balasegaram, S., Prendergast, A., & Lucaccioni, H. (2021). Multilocus Genotyping of Giardia duodenalis in Mostly Asymptomatic Indigenous People from the Tapirapé Tribe, Brazilian Amazon. *PubMed Central, 10*(2), 206. doi:10.3390/pathogens10020206

Kruk, C., Piccini, C., Segura, A., Nogueira, L., Carballo, C., Martinez de la Escalera Siri, G., . . . Miguez, D. (2015). Herramientas para el monitoreo y sistema de alerta de floraciones de cianobacterias nocivas: Río Uruguay y Río de la Plata. *Río Uruguay y Río de la Plata. INNOTEC*, 23–39. doi:https://doi.org/10.26461/10.02

Lara Posadas, S. V., & Núñez Sánchez, Á. E. (2015). Nematodos fitoparásitos asociados a raíces de plátano (Musa acuminata AA) en el centro de Veracruz, México. *Revista Mexicana de Fitopatología, 39*, 116-130. doi:10.18781/R.MEX.FIT.1507-7

Larrea, C. (Octubre de 2017). *Conservación de la biodiversidad y explotación petrolera.* Obtenido de Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5769

Lasso, C., & Morales Betancourt, M. (2019). Freshwater biodiversity in the Amazon Basin: A review. *Aquatic Conservation: Marine and Freshwater Ecosystems, 9*(29), 1450–1465. doi:https://doi.org/10.1002/aqc.3131

Lasso, C., Trujillo, F., Borrero, R., & Morales Betancourt, M. (2010). *Biodiversidad de la cuenca del río Napo, Amazonas de Ecuador y Perú.* Obtenido de Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt.

Lata de Hernández, S. (1995). Avances de la Bacteriología Médica el Sistema API. *Revista medica hondureña, 63*(2). Obtenido de comunicación corta: https://www.revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol63-2-1995-11.pdf

León Yánez, S., Valencia, R., Pitman, N., Endara, L., Ulloa Ulloa, C., & Navarrete, H. (2000). *Libro rojo de las plantas endémicas del Ecuador.* Herbario QCA Pontificia Universidad Católica del Ecuador. doi:https://ddrn.dk/wp-content/uploads/2018/01/LIBRO_ROJO_de_las_plantas_endemicas_del-1.pdf

León, J., & Salazar, R. (10 de 2021). *Convenio de la OIT Nº 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador.* Obtenido de Convenio de la OIT Nº 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador: https://www.researchgate.net/publication/357388462_Convenio_de_la_OIT_N_190_implicaciones_juridicas_y_sociales_en_el_Ecuador

Levi, T., Massey, A. L., Holt, R. D., Keesing, F., Ostfeld, R. S., & Peres, C. A. (2016). Does biodiversity protect humans against infectious disease? Comment. *Ecological society of america, 2*(97), 536-546. doi:https://doi.org/10.1890/15-354.1

Lezcano, J., Martínez, B., & O, A. (2012). Caracterización cultural y morfológica e identificación de diez aislamientos de Fusarium procedentes de semillas de Leucaena leucocephala cv. Perú almacenadas. *Pastos y Forrajes, 35*(2), 187-196. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=269125071006

Libório Veríssimo, G. S., De Souza Almeida, I. B., & Ristow, P. (2021). O papel da formação de biofilme em leptospira: proteção da agressão do meio ambiente e invasão e evasão do hospedeiro. *Semantic Scholar*. doi:https://doi.org/10.51161/REMS/1193

Lirussi, F., Curbelo Pérez, D., & Ziglio, E. (2021). One Health y las nuevas herramientas para promover la salud desde una perspectiva holística y medioambiental. *Revista Iberoamericana de Bioética*(17), 01-15. doi:10.14422/rib.i17.y2021.004

Lombeida, M. (04 de 04 de 2024). *Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual.* Obtenido de Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual: https://zenodo.org/records/12971737

López Cardona, N., & Castaño Zapata, J. (2012). Characterization of Phytopathogenic Fungi, Bacteria, Nematodes and Viruses in Four Commercial Varieties of Heliconia (Heliconia sp.). *redalyc.org, 65*(2), 6703-6716. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179925831015

López Casallas, M., Guevara Castro, Y. A., Pisco Ortíz, Y. C., Moreno Cabrera, I., & López Cardona, N. (2020). Pudrición de raíces y tallo de la soya por Phytophthora sojae Kaufm. & Gerd. en la

altillanura plana del departamento del Meta. *Scielo, 46*(2), 113-120. doi:10.1590/0100-5405/230356

López Cuevas, O., León Félix, J., Jiménez Edeza, M., & Chaidez Quiroz, C. (2009). Detección y resistencia a antibióticos de escherichia coli y salmonella en agua ysuelo agrícola. *Rev. Fitotec. Mex, 32*(2), 119-126. doi:https://www.redalyc.org/pdf/610/61011222006.pdf

López de Heredia, U. (2016). Las técnicas de secuenciación masiva en el estudio de la diversidad biológica. *Munibe, Cienc. nat*(64), 7-31. doi:10.21630/mcn.2016.64.07

López Jácome, L. E., Hernández Durán, M., Colín Castro, C. A., Ortega Peña, S., Cerón González, G., & Franco Cendejas, R. (2014). Las tinciones básicas en el laboratorio. *Investigacion en discapacidad, 3*(1), 10-18. doi:https://www.medigraphic.com/pdfs/invdis/ir-2014/ir141b.pdf

López, A., & Vargas, M. (2021). Soil microbial diversity in the Yasuní National Park. *Applied Soil Ecology*(157), 103732. doi:https://doi.org/10.1016/j.apsoil.2020.103732

López, M. C., Duque, S., Orozco, L. C., Camargo, D., Gualdrón, L. E., Cáceres, E., . . . Corredor, A. (1999). Inmunodiagnóstico de la infección chagásica por ELlSA. *Biomédica, 19*(2). doi:https://doi.org/10.7705/biomedica.v19i2.1018

Martínez L, G., Sarria, G. A., Torres L., G. A., Varón, F., Romero A, H. M., & Sánz S., J. I. (2010). Avances en la investigación de Phytophthora palmivora, el agente causal de la pudrición del

cogollo de la palma de aceite en Colombia. *PALMAS, 31*(1). doi:https://doi.org/10.5686/issn.0121-2923

Martínez Solórzano, G. E., Rey Brina, J. C., Pargas Pichardo, R. E., & Enrique Manzanilla, E. (2020). Marchitez por Fusarium raza tropical 4: Estado actual y presencia en el continente americano. *Agronomía Mesoamericana, 31*(1), 259-276. doi:10.15517/am.v31i1.37925

Martínez, G., Sarria Villa, G. A., Torres, G., Varón, F., Drenth, A., & Guest, D. (2014). Nuevos hallazgos sobre la enfermedad de la Pudrición del cogollo de la palma de aceite en Colombia: biología, detección y estrategias de manejo. *PALMAS, 35*(1). doi:https://doi.org/10.56866/issn.0121-2923

Martínez, G., Sarria, G. A., Torres, G. A., & Varón, F. (2010). Phytophthora palmivora es el agente causal de la pudrición del cogollo de la palma de aceite. *Biology, 31*. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/Phytophthora-palmivora-es-el-agente-causal-de-la-de-Mart%C3%ADnez-Sarria/06be07f538d4941cd73c49fafb5f44854c2d6780

Martínez, J. C., Briceño, I., Hoyos, A., & Gómez, A. (2012). Biobancos Una estrategia exigente y esencial para la conservación de muestras biológicas. *redalyc.org, 37*(3), 158-162. doi:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163124982010

Martínez, M., Villamar, V., Zhindón, E., & Armijos, P. (05 de 2025). *Inclusión educativa en el Ecuador: avances, desafíos y perspectivas desde la normativa vigente.* Obtenido de Inclusión educativa en el Ecuador: avances, desafíos y perspectivas desde

la normativa vigente: https://www.researchgate.net/publication/392223523_Inclusion_educativa_en_el_Ecuador_avances_desafios_y_perspectivas_desde_la_normativa_vigente

Marzal, A. (2015). Estudios en fauna silvestre para prevenir enfermedades infecciosas emergentes en el siglo XXI. *aphia Asociación peruana de helmitontología e invertebrados afines, 2*(9), 199-202. doi:https://doi.org/10.31984/revnh.v24i1.799

Marzal, A. (2015). Estudios en fauna silvestre para prevenir enfermedades infecciosas emergentes en el siglo XXI. *aphia Asociación peruana de helmitontología e invertebrados afines, 2*(9), 199-202. doi:https://doi.org/10.31984/revnh.v24i1.799

Marzal, A. (2015). Estudios en fauna silvestre para prevenir enfermedades infecciosas emergentes en el siglo xxi. *Neotropical Helminthology, 9*(2), 199-202. Obtenido de https://www.neotropicalhelminthology.com/articulo-0-2015-2?utm_source=chatgpt.com

Masiero Salvarani, F., Da Silva Oliveira, H. G., Silva Correa, L. Y., Lima Soares, A. A., & Cabral Ferreira, B. (2025). The Importance of Studying Infectious and Parasitic Diseases of Wild Animals in the Amazon Biome with a Focus on One Health. *veterinary sciencies, 12*(2). doi:https://doi.org/10.3390/vetsci12020100

Massena Reis, V., & Lopes Olivares, F. (2006). Vias de penetração e infecção de plantas por bactérias. *Embrapa*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/301340377_Vias_de_penetracao_e_infeccao_de_bacterias_por_plantas

Matthias, M. A., Ricaldi, J. N., Cespedes, M., Diaz, M. M., Galloway, R. L., Saito, M., & Steigerwalt, A. G. (2008). Human Leptospirosis Caused by a New, Antigenically Unique Leptospira Associated with a Rattus Species Reservoir in the Peruvian Amazon. *PLOS Negletec Tropical Diseases*. doi:https://doi.org/10.1371/journal.pntd.0000213

Mazza, A. (08 de 09 de 2025). *Ministerio de Educación reducirá la carga administrativa a docentes de Ecuador.* Obtenido de Ministerio de Educación reducirá la carga administrativa a docentes de Ecuador: https://elmercurio.com.ec/actualidad/2025/09/08/carga-docentes-ecuador-reduccion/

Medina Vogel, G. (2010). La emergencia de enfermedades infecciosas en ambientes naturales no es un proceso aleatorio. Por el contrario, responde a una serie de perturbaciones ecológicas, sociales y climáticas que alteran el delicado equilibrio entre hospedero, patógeno y entorno. *Semantic scholar*(42), 11-24. doi:https://www.scielo.cl/pdf/amv/v42n1/art03.pdf

Mendes Oliveira, A., Peres, C., Maués P, C. R., Oliveira, G., Mineiro I, G., Silva de Maria, S., & Lima R, C. (2018). Oil palm monoculture induces drastic erosion of an Amazonian forest mammal fauna. *PLOS ONE, 12*(11), e0187650. doi:https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187650

Menéndez Guerrero, P. A., Ron, S. R., & Carvajal Endara, S. (2022). Dietary data of a highly biodiverse anuran assemblage in the Ecuadorian Amazon. *Elsevier, 45*(108720). doi:https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108720

Menu, E., Mosnier, E., Cotrel, A., Favennec, L., Razakandrainibe, R., Valot, S., . . . de Laval, F. (2022). Cryptosporidiosis outbreak in Amazonia, French Guiana, 2018. *PLOS Neglected Tropical Diseases, 16*(1), 1-14. doi:https://doi.org/10.1371/journal.pntd.0010068

Mestizo, Y. A., Bandera, G., Aya, H., Sarria, G., Varón, F., Navia, M., & Martínez, G. (2012). Caracterización de síntomas e identificación de microorganismos en palmas de aceite afectadas por la Pudrición basal del estípite. *PALMAS, 33*(4). Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/Caracterizaci%C3%B3n-de-s%C3%ADntomas-e-identificaci%C3%B3n-de-en-Mestizo-Bandera/4791d5ef4f0c79af11256eb8f427c64b2df0cd7b

Miller, E., Barragan, V., Chiriboga, J., Weddell, C., Luna, L., Jiménez, D. J., . . . Pearson, T. (2021). Leptospira in river and soil in a highly endemic area of Ecuador. *PubMed, 1*(21), 17. doi:10.1186/s12866-020-02069-y

Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (12 de 2023). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00064-A* . Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00064-A : https://educacion.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2023/10/MINEDUC-MINEDUC-2023-00064-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Contrato de servicios ocasionales.* Obtenido de contrato de servicios ocasionales: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Anexo_Circular_711.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2015). *Reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural.* Obtenido de reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Jornada laboral docente.* Obtenido de Jornada laboral docente: https://educacion.gob.ec/jornada-laboral-docente/

Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Currículo Priorizado con énfasis en competencias comunicaciones, matemáticas, digitales y socioemocionales.* Obtenido de Currículo Priorizado con énfasis en competencias comunicaciones, matemáticas, digitales y socioemocionales: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/Curriculo-priorizado-con-enfasis-en-CC-CM-CD-CS_Elemental.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Acuerdo nro. Mineduc-mineduc-2023-00016-a.* Obtenido de acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00016-A: https://educacion.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2023/05/MINEDUC-MINEDUC-2023-00016-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2023). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00032-A.* Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00032-A: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/08/MINEDUC-MINEDUC-2023-00032-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2023). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00069-A.* Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00069-A: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/10/MINEDUC-MINEDUC-2023-00069-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (23 de 11 de 2023). *Acuerdos. MINEDUC-MINEDUC-2023-00070-A Expídense los "Protocolos y rutas de actuación frente a Riesgos Psicosociales en el Sistema Nacional de Educación".* Obtenido de Acuerdos. MINEDUC-MINEDUC-2023-00070-A Expídense los "Protocolos y rutas de actuación frente a Riesgos Psicosociales en el Sistema Nacional de Educación": https://vlex.ec/vid/acuerdos-mineduc-mineduc-2023-1034218082

Ministerio de Educación del Ecuador. (30 de 11 de 2023). *Acuerdos. MINEDUC-MINEDUC-2023-00075-A Expídese la Normativa para la conformación y participación de los comités de madres,*

padres y representantes legales en las instituciones educativas del Sistema Nacional de Educación. Obtenido de Acuerdos. MINEDUC-MINEDUC-2023-00075-A Expídese la Normativa para la conformación y participación de los comités de madres, padres y representantes legales en las instituciones educativas del Sistema Nacional de Educación: https://vlex.ec/vid/acuerdos-mineduc-mineduc-2023-1042984607

Ministerio de Educación del Ecuador. (07 de 02 de 2023). *Ley orgánica de educación intercultural.* Obtenido de ley orgánica de educación intercultural: https://educacionbilingue.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/LA-LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-INTERCULTURAL.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Ley orgánica de educación intercultural*.* Obtenido de ley orgánica de educación intercultural*: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2023). *Lineamientos e Instructivo para registro y seguimiento de actividades por Teletrabajo de los Funcionarios Públicos que laboran y cumplen funciones pedagógicas en Instituciones Educativas para el periodo de fin de año.* Obtenido de Lineamientos e Instructivo para registro y seguimiento de actividades por Teletrabajo de los Funcionarios Públicos que laboran y cumplen funciones pedagógicas en Instituciones Educativas para el

periodo de fin de año: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/12/lineamientos-instructivo-registro-teletrabajo.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (09 de 2023). *Lineamientos para el proceso de selección de docentes en las instituciones educativas fiscales y fiscomisionales bajo la figura de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales a través de la plataforma informática educa empleo oferta o.* Obtenido de lineamientos para el proceso de selección de docentes en las instituciones educativas fiscales y fiscomisionales bajo la figura de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales a través de la plataforma informática educa empleo oferta o: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/08/Lineamientos-de-Educa-Empleo-Agosto-2023.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (06 de 12 de 2023). *Oficio Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-01197-OF.* Obtenido de Oficio Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-01197-OF: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOidjMzYyNWI5Mi1jMDY1LTQzY2YtODAwNi04YWQzYmY1OGE0NzUucGRmJ30%3D

Ministerio de Educación del Ecuador. (11 de 2023). *Plan Nacional de Formación Permanente.* Obtenido de Plan Nacional de Formación Permanente: https://educacion.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2023/11/Plan-Nacional-de-Formacion-Permanente.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (09 de 11 de 2023). *Resolución Nro. MINEDUC-CZ1-2023-00676-R.* Obtenido de Resolución Nro. MINEDUC-CZ1-2023-00676-R: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/resolucion-MINEDUC-CZ1-2023-00676-R.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (09 de 11 de 2023). *Resolución Nro. MINEDUC-CZ1-2023-00676-R.* Obtenido de Resolución Nro. MINEDUC-CZ1-2023-00676-R: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/resolucion-MINEDUC-CZ1-2023-00676-R.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (22 de 11 de 2023). *Resolución Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00014-R.* Obtenido de Resolución Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00014-R: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/MINEDUC-MINEDUC-2023-00014-R.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Sectorización Docente General.* Obtenido de Sectorización Docente General: https://educacion.gob.ec/sectorizacion-docente-general/

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2024). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00030-A.* Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00030-A:

https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/05/MINEDUC-MINEDUC-2024-00030-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2024). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00076-A.* Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00076-A: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2024-11/MINEDUC-MINEDUC-2024-00076-A%20fiscomisionalizacion.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (12 de 2024). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00082-A.* Obtenido de ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00082-A: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/11/MINEDUC-MINEDUC-2024-00082-A.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2025). *Cronograma Sierra-Amazonía 2025-2026.* Obtenido de Cronograma Sierra-Amazonía 2025-2026: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2025/08/cronograma-sierra-amazonia-2025-2026.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (06 de 2025). *Lineamientos para la prevención y actuación en caso de violencia contra los profesionales de la Educación.* Obtenido de Lineamientos para la prevención y actuación en caso de violencia contra los profesionales de la Educación: https://educacion.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2025/06/lineamientos-violencia-contra-profesionales-educacion.pdf

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura. (12 de 06 de 2024). *El Nuevo Ecuador invierte USD 15 millones en cuatro obras educativas desatendidas en Gobiernos anteriores.* Obtenido de El Nuevo Ecuador invierte USD 15 millones en cuatro obras educativas desatendidas en Gobiernos anteriores: https://educacion.gob.ec/el-nuevo-ecuador-invierte-usd-15-millones-en-cuatro-obras-educativas-desatendidas-en-gobiernos-anteriores/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura de Ecuador. (2025). *Tiempo para ser docente.* Obtenido de Tiempo para ser docente: https://educacion.gob.ec/tiempo-para-ser-docente/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2015). *Art. 302.- Requisitos para el ascenso de categoría.* Obtenido de Art. 302.- Requisitos para el ascenso de categoría: https://educacion.gob.ec/art-302-requisitos-para-el-ascenso-de-categoria/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2017). *Formación Docente.* Obtenido de Formación Docente: https://educacion.gob.ec/formacion-docente/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (02 de 08 de 2019). *Jubilación.* Obtenido de Jubilación: https://educacion.gob.ec/jubilacion/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2024). *Jubilación voluntaria.* Obtenido de Jubilación voluntaria: https://educacion.gob.ec/jubilacion-voluntaria/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (04 de 06 de 2024). *Ministerio de Educación cumple con el pago de compensaciones jubilares.* Obtenido de Ministerio de Educación cumple con el pago de compensaciones jubilares: https://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-cumple-con-el-pago-de-compensaciones-jubilares/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2024). *Rutas y protocolos.* Obtenido de Rutas y protocolos: https://educacion.gob.ec/rutas-y-protocolos/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2025). *Estrategia "Tiempo para ser Docente".* Obtenido de Estrategia "Tiempo para ser Docente": https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2025/08/estrategia-tiempo-para-ser-docente.pdf

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (08 de 09 de 2025). *Menos trámites administrativos, más enseñanza: la Estrategia "Tiempo para Ser Docente", beneficia a 130 mil docentes del país.* Obtenido de Menos trámites administrativos, más enseñanza: la Estrategia "Tiempo para Ser Docente", beneficia a 130 mil docentes del país: https://educacion.gob.ec/menos-tramites-administrativos-mas-ensenanza-la-estrategia-tiempo-para-ser-docente-beneficia-a-130-mil-docentes-del-pais/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (02 de 03 de 2025). *Ministerio de Educación cumplirá con el derecho de las jubilaciones obligatorias de los docentes.* Obtenido de Ministerio de Educación cumplirá con el derecho de las jubilaciones obligatorias de los docentes: https://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-cumplira-con-el-derecho-de-las-jubilaciones-obligatorias-de-los-docentes/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (28 de 04 de 2025). *Ministerio de Educación fortalece bienestar docente y espacios artísticos en Guayaquil.* Obtenido de Ministerio de Educación fortalece bienestar docente y espacios artísticos en Guayaquil: https://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-fortalece-bienestar-docente-y-espacios-artisticos-en-guayaquil/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (09 de 04 de 2025). *Ministerio de Educación y UTPL firman convenio para fortalecer la formación docente con 2.000 becas de diplomado.* Obtenido de Ministerio de Educación y UTPL firman convenio para fortalecer la formación docente con 2.000 becas de diplomado: https://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-y-utpl-firman-convenio-para-fortalecer-la-formacion-docente-con-2-000-becas-de-diplomado/

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura del Ecuador. (2025). *Régimen – LOEI.* Obtenido de Régimen – LOEI: https://educacion.gob.ec/regimen-losep-loei/

Ministerio de la Presidencia. (2004). Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. *Revista Española de Podología*. Obtenido de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: https://www.semanticscholar.org/paper/Real-Decreto-664-1997%2C-de-12-de-mayo%2C-protecci%C3%B3n-de-Arguedas/bdf44e3c7e5b95d96f98356bed84cecb5c8ee14b

Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025.* Obtenido de Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2012). *Manual de procedimientos SIVE-Alerta. Quito, Ecuador*. Obtenido de https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dnn/archivos/manual_de_procedimientos_sive-alerta.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237.* Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (12 de 2023). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-112.* Obtenido de ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-112: https://www.trabajo.gob.ec/wp-

content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2023-112.pdf

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2024). *Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.* Obtenido de Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales: https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-seguridad-en-el-trabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/

Ministerio de Turismo del Ecuador. (2022). *Calendario de Feriados Nacionales 2023-2025.* Obtenido de Calendario de Feriados Nacionales 2023-2025: https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/12/CALENDARIO-FERIADOS-2023-2025-06-12-2022-.pdf

Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE) . (2016). *Plan de Manejo del Parque Nacional Yasuní Quito, Ecuador*. Obtenido de https://www.ambiente.gob.ec/mae-entrega-planes-de-manejo-comunitario-a-poblaciones-del-parque-nacional-yasuni/

Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE). (2018). Manual de bioseguridad para investigadores en áreas protegidas. Quito, Ecuador.

Ministerio del Ambiente del Ecuador. (2012). *Parque Nacional Yasuní.* Obtenido de https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Parque-Nacional-Yasuni.pdf

Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE). (2022). *Normativa para investigación científica en áreas protegidas del Ecuador.*

Ministerio del Educación del Ecuador. (2023). *Caso 76-23-IN acumulado al Caso 61-23-IN.* Obtenido de Caso 76-23-IN acumulado al Caso 61-23-IN: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOidmMGY0NzBhMi1kZGU5LTRjMDAtYTIyMS01MTAyNzdiNjI0M2IucGRmJ30%3D

Misael Acosta Instituto Universitario. (2024). *Reglamento de formación y capacitación docente del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís.* Obtenido de Reglamento de formación y capacitación docente del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís: https://www.istmas.edu.ec/images/descargas/normativas%20y%20reglamentos/Reglamento-Formacion-y-Capacitacion-Docente.pdf

Monsalve B, S., Mattar V, S., & Gonzalez T, M. (2009). Zoonosis transmitidas por animales silvestres y su impacto en las enfermedades emergentes y reemergentes. *Rvz Cordoba, 14*(2), 1762-1773. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/reader/fd8884b5f15bf88bac7b5612a0dc2d02be302610

Monsalve Buriticá, S. (2013). Metodologías para la colecta de muestras en fauna silvestre in situ. *Geography*. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/METODOLOG%C3%8DAS-PARA-LA-COLECTA-DE-MUESTRAS-EN-FAUNA-Monsalve-

Buritic%C3%A1/8640ea97f44d9a4e85425e4353cd4a713308db43

Montanero, C. (2020). *Derechos de los docentes para sus licencias.* Obtenido de Derechos de los docentes para sus licencias: https://es.slideshare.net/slideshow/derechos-de-los-docentes-para-sus-licencias/58442567

Mora Garcés, M. F. (Junio de 2011). *La Reserva de Biósfera Yasuní y el turismo sostenible : la construcción del proyecto de la REST desde la interacción sociopolítica de actores.* Obtenido de Flacso Andes: http://hdl.handle.net/10469/3914

Mora Molina, J., & Calvo Brenes, G. (2010). Estado actual de contaminación con coliformes fecales de los cuerpos de agua de la Península de Osa. *Tecnología en Marcha, 23*(5), 34-40. Obtenido de https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/56/55

Mora Urpí, J., Arroyo Oquendo, C., Mexzón Vargas, R., & Bogantes Arias, A. (2008). Diseminación de la "bacteriosis del palmito" de pejibaye (Bactris gasipaes Kunth). *agronomía mesoamericana, 19*(2), 155-166. Obtenido de https://www.semanticscholar.org/paper/Diseminaci%C3%B3n-de-la-%22bacteriosis-del-palmito%22-de-Mora-Urp%C3%AD-Arroyo-Oquendo/90f1c8a08edd7b013c318e5448e12978d8c01eb0

Morales Mora, E., Reyes Lizano, L., Barrantes Jiménez, K., & Chacón Jiménez, L. (2022). Evaluación temporal y espacial en la calidad

microbiológica del agua superficial: caso en un sistema de abastecimiento de agua para consumo humano en Costa Rica. *Revista de Ciencias Ambientales, 56*(1), 120-137. doi:https://doi.org/10.15359/rca.56-1.6

Morand, S. (2020). Emerging diseases, livestock expansion and biodiversity loss are positively related at global scale. *Biological Conservation, 248*, 108-707. doi:https://doi.org/10.1016/j.biocon.2020.108707

Morand, S., & Lajaunie, C. (2021). Biodiversity and Health: Linking Life, Ecosystems and Societies. *ELSIEVER*.

Moreno, J. R., Dante Medina, C., & Albarracín, V. H. (2012). Aspectos ecológicos y metodológicos del muestreo,identificación y cuantificación de cianobacterias y microalgas eucariotas. *Reduca (Biología). Serie Microbiología, 5*(5), 110-125. Obtenido de https://www.academia.edu/73630023/Aspectos_ecol%C3%B3gicos_y_metodol%C3%B3gicos_del_muestreo_identificaci%C3%B3n_y_cuantificaci%C3%B3n_de_cianobacterias_y_microalgas_eucariotas?utm_source=chatgpt.com

Moya Freire, L. M., & Guerra Naranjo, C. D. (2024). Identificación de bacterias patógenas para el ser humano en los ríos Pindo (sector camal) y Puyo (sector malecón) de la provincia de Pastaza. *Polo del conocimiento, 9*(9), 793-808. doi:https://doi.org/10.23857/pc.v9i9.7965

Muñoz, K., & Guillermo, J. (23 de 08 de 2021). *Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad*

en Ecuador. Obtenido de Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador: https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/download/722/587/4238

Muzo, K., Ortiz, O., & Diaz, I. (29 de 10 de 2024). *Principio de igualdad y no discriminación en centros educativos fiscales.* Obtenido de Principio de igualdad y no discriminación en centros educativos fiscales: https://revistasinstitutoperspectivasglobales.org/index.php/verdadyderecho/article/view/195

Myers, S. S., & Patz, J. A. (2009). Emerging Threats to Human Health from Global Environmental Change. *Annual Review of Environment and Resources, 34*, 223-252. doi:https://doi.org/10.1146/annurev.environ.033108.102650

Myers, S. S., & Patz, J. A. (2009). Emerging Threats to Human Health from Global Environmental Change. *Annual Review of Environment and Resources, 34*, 223-252. doi:https://doi.org/10.1146/annurev.environ.033108.102650

Narváez Collaguazo, R. E. (2024). Interrelación e interdependencia en un territorio tradicional. *anthropologica, 42*(52). doi:https://doi.org/10.18800/anthropologica.202401.009

Naturaleza con Derechos . (07 de Julio de 2023). *Boletín 35*. Obtenido de Yasuní, la zona más diversa del planeta va a consulta.: https://naturalezaconderechos.org/2023/07/07/boletin-36-yasuni-la-zona-mas-diversa-del-planeta-va-a-consulta/

Nieto, J., & Zambrano, L. (2021). Invasive species in the Ecuadorian Amazon: Current status and management. . *Biological Invasions, 5*(23), 1234–1245. doi:https://doi.org/10.1007/s10530-020-02345-6

Nina, G., Forero, T., Soto, V., Ruiz, M., & Keuylian, M. (08 de 2025). *Aproximación en las competencias digitales de docentes en América Latina.* Obtenido de Aproximación en las competencias digitales de docentes en América Latina: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Competencias-digitales-de-docentes-en-America-Latina.pdf

Nobre, C., & al, e. (2022). Chapter 3: Biological diversity and ecological networks in the Amazon. En *The Amazon We Want.* Obtenido de https://www.theamazonwewant.org/wp-content/uploads/2022/06/Chapter-3-Bound-May-9.pdf

Núñez, J. (2016). *El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral* . Obtenido de El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral : https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5126/1/T2045-MDE-Nu%C3%B1ez-El%20principio.pdf

OEI. (2025). *Programa Neurociencia y Bienestar Docente: Presencia en Educación.* Obtenido de Programa Neurociencia y Bienestar Docente: Presencia en Educación: https://oei.int/cursos/programa-neurociencia-y-bienestar-docente-presencia-en-educacion/

OIT. (2024). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).* Obtenido de Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102): https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/NORMES_CEACR_Convention_No102_rgb_SP_.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Agua para consumo humano* . Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/drinking-water?utm_source=chatgpt.com

Orozco, M. (10 de 09 de 2024). *Estudio actuarial del IESS: Fondo de Salud "enfrenta una situación inminente de quiebra técnica".* Obtenido de Estudio actuarial del IESS: Fondo de Salud "enfrenta una situación inminente de quiebra técnica": https://www.primicias.ec/economia/estudio-actuarial-iess-fondo-salud-enfrenta-situacion-inminente-quiebra-tecnica-78368/

Ostfeld, R. (2009). Biodiversity loss and the rise of zoonotic pathogens. *ESCMIT, 15*(1), 40-43. doi:https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2008.02691.x

Ostfeld, R. S., & Keesing, F. (2012). Effects of host diversity on infectious disease. *Nature, 468*(7324), 647–652. doi:https://doi.org/10.1038/nature09575

Otero, G., Toapanta, A., & Bonilla, S. (09 de 2021). *Teletrabajo y Pandemia en Ecuador.* Obtenido de Teletrabajo y Pandemia en Ecuador: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18750.pdf

Pandit, P. (07 de Abril de 2020). *Habitat Destruction And Biodiversity Loss at the Root of Emerging Infectious Diseases*. Obtenido de UCDAVIS: https://www.ucdavis.edu/one-health/habitat-destruction-and-biodiversity-loss-root-emerging-infectious-diseases?utm_source=chatgpt.com

Paraguay Vilcas, L. (2024). Los Asháninkas y Ashéninkas no han muerto por consumir agua cruda. *Revista de Investigación Científica de la UNF – Aypate., 3*(2), 58-71. doi:10.57063/ricay.v3i2.91

Patz, J. A., Daszak, P., M, G., Tabor, A., Pearl, M., Epstein, J., . . . Bradley, D. J. (2004). Unhealthy Landscapes: Policy Recommendations on Land Use Change and Infectious Disease Emergence. *Journal Landing Page, 112*(10), 1092–1098. doi:10.1289/ehp.6877

Patz, J. A., Daszak, P., M, G., Tabor, A., Pearl, M., Epstein, J., . . . Bradley, D. J. (2004). Unhealthy Landscapes: Policy Recommendations on Land Use Change and Infectious Disease Emergence. *Journal Landing Page, 112*(10), 1092–1098. doi:10.1289/ehp.6877

Patz, J., & Wolfe, N. (2018). Disease emergence and economic development. *Nature Sustainability, 1*(1), 12-13.

Pavan, J. V., Masachessi, G., Prez, V. E., Di Cola, G., Re, V. E., & Nates, S. V. (2022). Evaluación de la calidad de aguas superficiales en espacios recreacionales, una propuesta integradora de marcadores químicos y microbiológicos. *Revista de la Facultad*

de Ciencias Médicas de Córdona , 79(2), 210-2014. doi:10.31053/1853.0605.v79.n2.33403

Peña Varón, J. F., Marín Velásquez, P. A., & Mosquera Becerra, J. (2021). Papel de la sistematización de experiencias en los procesos de evaluación de intervenciones de salud pública en la Comuna Saludable por la Paz, Cali - Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*(31). doi:https://doi.org/10.25100/prts.v0i31.10572

Pérez Acevedo, C. E., Carrillo Rodríguez, J. C., Chávez Servia, J. L., Perales Segovia, C., & Villegas Aparicio, Y. (2017). Diagnóstico de síntomas y patógenos asociados con marchitez del chile en Valles Centrales de Oaxaca. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8*(2). doi:https://doi.org/10.29312/remexca.v8i2.50

Pérez Díaz, S., & Rodríguez Rodríguez, P. (2020). Determinación de indicadores de calidad de suelo para la conservación de la cuenca alta del Río Teusacá. *Centrosur Agraria*. Obtenido de https://centrosuragraria.com/index.php/revista/article/view/187

Peterson, A., & al, e. (2020). Pathogen-vector-host networks: the importance of considering ecological complexity in pathogen surveillance. *PLOS Neglected Tropical Diseases, 14*(10), e0008699.

Pinedo, N. (07 de 2023). *Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa.* Obtenido de Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa:

https://www.researchgate.net/publication/372641090_Incidencia_del_bienestar_docente_en_la_calidad_educativa

Pinto, M., Ocaña Mayorga, S., Tapia, E. E., & Zurita, A. (2015). Bats, Trypanosomes, and Triatomines in Ecuador: New Insights into the Diversity, Transmission, and Origins of Trypanosoma cruzi and Chagas Disease. *Plosone, 10*(10), e0139999. doi:10.1371/journal.pone.0139999

Pinzón Gutiérrez, Y. A., & Bustamante Buitrago, S. (2009). Evaluación de métodos para la conservación de hongos fitopatógenos del ñame (Dioscorea sp). *REVISTA COLOMBIANA DE BIOTECNOLOGÍA, 11*(2).

Prado Castillo, L. F., Caro Melgarejo, D. P., Rincón Puerta, D. A., Parada Rendón, J. J., Morales Puentes, M. E., Villamizar Durán, F., . . . Domínguez Haydar, Y. (2018). *Caminando entre huellas de Yariguíes : la gente y la ciencia en la gestión temprana de la restauración ecológica del área protegida.* UPTC. doi:https://doi.org/10.19053/978-958-660-334-8

Presidencia del Ecuador. (09 de 12 de 2020). *Ley orgánica de servicio público, losep.* Obtenido de ley orgánica de servicio público, LOSEP: https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Presidencia del Ecuador. (18 de 02 de 2023). *Decreto Nro. 675.* Obtenido de https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/dct675.pdf

Presidencia del Ecuador. (01 de 2024). *Decreto Ejecutivo Nro. 255.* Obtenido de Decreto Ejecutivo Nro. 255: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Presidencia del Ecuador. (2024). *Pagos con bonos del Estado se adjudicarán a 12 mil docentes que se acogieron a la jubilación voluntaria.* Obtenido de Pagos con bonos del Estado se adjudicarán a 12 mil docentes que se acogieron a la jubilación voluntaria: https://www.presidencia.gob.ec/pagos-con-bonos-del-estado-se-adjudicaran-a-12-mil-docentes-que-se-acogieron-a-la-jubilacion-voluntaria/

Previati, R., Rocha da Silva, J. R., de Souza, C. R., & Janke, L. (2013). Isolamento e qunntificação das populações de batérias em geral e de actinomiceetos presentes no solo. *Arquivos de Ciências Veterinárias e Zoologia da UNIPAR, 15*(2). doi:https://revistas.unipar.br/index.php/veterinaria/article/view/4220. Acesso em: 3 jun. 2025.

Prime, L. (2024). Blocking Oil Development in Yasuní National Park: Ecuador's Unprecedented Strides Towards Environmental Justice. *Consilencie*, 1-8.

PRIMICIAS. (08 de 05 de 2024). *IESS: 10 respuestas sobre la jubilación por vejez en Ecuador.* Obtenido de IESS: 10 respuestas sobre la jubilación por vejez en Ecuador:

https://www.primicias.ec/noticias/economia/jubilacion-pension-afiliados-jubilados-iess/

PRIMICIAS. (24 de 09 de 2025). *1.835 docentes de Ecuador recibirán la homologación y equiparación salarial con retroactivo.* Obtenido de 1.835 docentes de Ecuador recibirán la homologación y equiparación salarial con retroactivo: https://www.primicias.ec/sociedad/docentes-homologacion-equiparacion-salarial-retroactivo-ministra-alegria-crespo-98763/

Proaño Pérez, F., Benítez Ortiz, W., Portaels, F., Rigouts, L., & Linden, A. (2011). Situation of bovine tuberculosis in Ecuador. *PubMed, 3*(30), 279-86. doi:10.1590/s1020-49892011000900013

PUCE. (2024). *Programa de Formación para la Defensa de Derechos Sindicales.* Obtenido de Programa de Formación para la Defensa de Derechos Sindicales: https://educacioncontinua.puce.edu.ec/programa/programa-de-formacion-para-la-defensa-de-derechos-sindicales/

Pulla, S., Ramaswami, G., Mondal, N., Chitra Tarak, R., Suresh, H., Dattaraja, H., . . . Sukumar, R. (2015). Assessing the resilience of global seasonally dry tropical forests. *ingenta CONNECT, 17*(23), 91-113. doi:https://doi.org/10.1505/146554815815834796

Quiñonez, D. (2025). *Regulación de vacaciones del sector público y privado en el ecuador.* Obtenido de regulación de vacaciones del sector público y privado en el ecuador:

https://repositorio.uotavalo.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8f3eeff3-dc0a-4055-9c73-43589578b734/content

Quirós, H. M., Rodríguez González, H., & Valderrama Vergara, J. F. (2011). Armonización de la vigilancia sanitaria interfronteriza: una propuesta vinculante en salud internacional. *Rev Panam Salud Publica, 30*(2), 148–52. doi:https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v30n2/v30n2a06.pdf

Quiroz Castañeda, R. (2018). Pathogenomics and Molecular Advances in Pathogen. *INTECH*. doi:http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.73695

Quishpe, A. (21 de 07 de 2025). *La Ley de Integridad eliminó la compensación jubilar de los docentes universitarios, amenaza la renovación y la estabilidad laboral del Magisterio.* Obtenido de La Ley de Integridad eliminó la compensación jubilar de los docentes universitarios, amenaza la renovación y la estabilidad laboral del Magisterio: https://periodicoopcion.com/la-ley-de-integridad-elimino-la-compensacion-jubilar-de-los-docentes-universitarios-amenaza-la-renovacion-y-la-estabilidad-laboral-del-magisterio/

Quispe, W., & al, e. (2014). Seroprevalencia de leptospirosis en trabajadores de limpieza pública del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2017. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 31*(2), 234–239.

Raffo, A. (09 de 02 de 2024). *La. Plena - El proceso de equiparación y homologación salarial docente.* Obtenido de La. Plena - El proceso de equiparación y homologación salarial docente:

https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/ana-maria-raffo/92838-la-plena-el-proceso-de-equiparacion-y

Rajtar, N. N., Kielsmeier, J. C., Held, B. W., Toapanta Alban, C. E., Ordonez, M. E., Barnes, C. W., & Blanchette, R. A. (2023). Diverse Xylaria in the Ecuadorian Amazon and their mode of wood degradation. *PubMed, 1*(64), 30. doi:10.1186/s40529-023-00403-x

Ramírez Barahona, S., & Eguiarte, L. (2020). The role of climate change in the diversification of Amazonian biodiversity. *Ecology Letters, 1*(23), 1-10. doi:https://doi.org/10.1111/ele.13412

Ramos Grijalva, C., Yánez Silva, D., Vayas Minango, B. L., & Mora Tola, A. (2024). Prevalence of Toxoplasmosis (Toxoplasma gondii) in Ecuador. *RGSA –Revista de Gestão Social e Ambiental, 18*(8). doi:https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-172

Ramos Vásquez, E., & Zúñiga Dávila, D. (2008). Efecto de la humedad, temperatura y ph del suelo en la actividad microbiana a nivel de laboratorio. *redalyc.org, 7*(1-2), 123-130. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34111584015

Ramos Vásquez, E., & Zúñiga Dávila, D. (2008). Efecto de la humedad, temperatura y ph del suelo en la actividad microbiana a nivel de laboratorio. *redalyc.org, 7*(1-2), 123-130. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34111584015

Ramsés Hernández, A. B., & Silva Andrade, G. J. (2024). Derechos de la naturaleza del parque nacional Yasuní en Ecuador frente a los intereses económicos. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales, 3*, 278-284. doi:https://doi.org/10.62574/m3rtwy96

Real, M., Guerra, F., & Torres, L. (2020). Microbiota fúngica ambiental en suelos amazónicos: hallazgos de Cryptococcus spp. *Revista Amazónica de Ciencias Ambientales, 12*(3), 87–95.

Reisen, W. (2010). Landscape epidemiology of vector-borne diseases. *55*, 461–483.

Reséndiz Martínez, J. F., Gutiérrez Rojas, M., Preciado Rangel, P., Viveros Muñoz, A. L., & Ruiz Juárez, D. (2024). Predominancia de especies forestales y asociación de hongos fitopatógenos en árboles de la Ciudad de México. *Biotecnia, 26*. doi:10.18633/biotecnia.v26.2156

Reyes Puig, C., & Ríos Alvear, G. (2015). Diversidad en formícidos y plantas vasculares en el Parque Nacional Yasuní, Ecuador. *Boletín técnico serie zoológica, 12*(10-11). doi:https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-serie-zoologica/article/view/1465

Rhoden, S. A., Cirqueira Lucas, A. P., Evangelista, C. L., de Lima, F. S., Deprá, I. d., Nascimento, R. A., & Pamphile, J. A. (2019). Aspectos físicos, químicos e genéticos na interação patógeno planta hospedeira. *SaBios-Revista De Saúde E Biologia, 14*(1), 34-41. doi:https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/sabios/article/view/1338

Ríos Tobón, S., Agudelo Cadavid, R. M., & Gutiérrez Builes, L. A. (2017). Patógenos e indicadores microbiológicos de calidad del agua para consumo humano. *Revista Facultad Nacional de*

Salud Publica, 32(2). doi:https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v35n2a08

Ríos Tobón, S., Agudelo Cadavid, R. M., & Gutiérrez Builes, L. A. (2017). Patógenos e indicadores microbiológicos de calidad del agua para consumo humano. *Revista Facultad Nacional de Salud Publica, 32*(2). doi:https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v35n2a08

Rivera Herrera, A. K. (julio de 2021). *Seroprevalence of Q-fever, Brucella and Leptospirosis in wild mammals, from rescue centers in Ecuador.* Obtenido de Repositorio Yachaytech: https://repositorio.yachaytech.edu.ec/handle/123456789/369?utm_source=chatgpt.com

Rivera Tapia, J. A., Castillo Viveros, L. V., & Sánchez Hernández, J. A. (2020). Detección de micoplasmas en cultivos celulares. *Revista Ciencias Biomédicas, 1*(2), 185-189. doi:https://doi.org/10.32997/rcb-2010-3087

Rivero, K., Rumiz, D., Catari, J. C., Azurduy, H., Maillard, O., Acosta, L., . . . Céspedes, L. (2004). "Diagnóstico biológico preliminar y prioridades de investigación en el área protegida municipal parabanó" preliminary biological assessment and research priorities in the parabanó municipal protected area. *Revista Boliviana de Ecología y Conservación Ambiental, 15*, 63–91.

Robles Carrión, A., Gómez Criollo, R., Maçãs, F. V., Sanchez Rodriguez, A., & Torres Gutiérrez, R. (2014). Estudio de la patogenicidad de aislados de Fusarium spp., asociados a la

marchitez vascular del Babaco en Loja-Ecuador. *Centro de Biotecnología, 3*(1).

Rocha Albuquerque, M. d., Souza Rocha, K. d., Silva Brito, J. d., Castanheira Pimenta, G., Amaral Dos Reis, T., Arruda Xavier, D., & Guimarães de Moraes, C. C. (2022). Detection of Leptospira in a forest fragmentation area in eastern Amazon: A unique health approach. *PubMed*(31). doi:10.1016/j.cimid.2022.101757

Rocha, K. d., Albuquerque, M. d., Brito, J. d., Pimenta, G., Dos Reis, T. A., Xavier, D., & De Moraes, C. (2022). Detection of Leptospira in a forest fragmentation area in eastern Amazon: A One Health approach. Comparative Immunology. *Microbiology and Infectious Diseases, 82*. doi:https://doi.org/10.1016/j.cimid.2022.101757

Rodríguez Ferri, E. F., & Calvo Sáez, L. A. (2020). Zoonosis: la cara oculta de la pandemia COVID-19. *Revista de Medicina y Cine, 16*. doi:https://doi.org/10.14201/rmc202016e247259

Rodríguez Gaviria, P. A., & Cayón, G. (2008). Efecto de Mycosphaerella fijiensis sobre la fisiología de la hoja de banano. *Redaly.org, 26*(2), 256-265. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180314732010

Rodríguez González, M., Valdez Fernández, M., Rayo Izquierdo, M., & Alarcón Salgado, K. (2009). Riesgos biológicos en instituciones de salud. *MEDWABE*. doi:http://doi.org/10.5867/medwave.2009.07.4040

Rodríguez Martínez, R. E. (2011). Empleo de la técnica hibridación in situ fluorescente para visualizar microorganismos. *ALUD UIS, 43*(3), 307-316. Obtenido de https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/2572/2898

Rodríguez, A. T., Morales, D., & Ramírez, M. (2000). Efecto de extractos vegetales sobre el crecimiento in vitro de hongos fitopatógenos. *Redalyc.org, 21*(2), 79-82. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193215024014

Rojas Herrera, R., Zamudio Maya, L., Arena Ortiz, L., Pless, R., & Connor Sánchez, A. (2011). Microbial diversity, metagenomics and the Yucatán aquifer. *OYTON, 80*, 231-240. doi:https://www.semanticscholar.org/reader/5940d8fd9867feb7b370c1ef0d92f281544c7911

Rojas Herrera, R., Zamudio Maya, M., Arena Ortiz, L., Pless, R., & Connor Sánchez, A. (2011). Microbial diversity, metagenomics and the Yucatán aquifer. *Biology, 80*, 231-240. doi:10.32604/PHYTON.2011.80.231

Romero Vivas, C. M., & Falconar, K. (2016). Leptospira spp. y leptospirosis humana. *Salud uninorte, 32*(1), 123-143.

Romero, W., & Romero, C. (25 de 06 de 2023). *Analisis jurídico de la sectorizacion docente del magisterio ecuatoriano en relacion a sus derechos laborales.* Obtenido de analisis jurídico de la sectorizacion docente del magisterio ecuatoriano en relacion a sus derechos laborales:

https://uleam.suplementocica.org/index.php/SuplementoCICA/article/view/91/235

Rubio, S., Pacheco Orozco, R. A., Gómez, A. M., Perdomo, S., & García Robles, R. (2019). Secuenciación de nueva generación (NGS) de ADN: presente y futuro en la práctica clínica. *Universitas Medica, 69*(2). doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.umed61-2.sngs

Rueda, K., Trujillo, J. E., Carranza, J. C., & Vallejo, G. A. (2014). Transmisión oral de Trypanosoma cruzi: una nueva situación epidemiológica de la enfermedad de Chagas en Colombia y otros países suramericanos. *Revista Biomédica, 34*(4). doi:https://doi.org/10.7705/biomedica.v34i4.2204

Ryser Degiorgis, M. (2013). Wildlife health investigations: needs, challenges and recommendations. *BMC Veterinary Research, 9*(1), 223. doi:https://doi.org/10.1186/1746-6148-9-223

Salazar Bravo, J., Tinoco, N., Zeballos, H., Brito, J., Arenas Viveros, D., C.D, M., . . . Pardiñas U, F. (2023). Systematics and diversification of the Ichthyomyini (Cricetidae, Sigmodontinae) revisited: Evidence from molecular, morphological, and combined approaches. *PeerJ, 11*, e14319. doi:https://doi.org/10.7717/peerj.14319

Salazar, H., & Zenteno Cuevas, R. (2020). Leptospirosis: Desarrollo, estandarización y evaluación del desempeño de pruebas diagnósticas. *Microorganisms, 13*(6), 1306. doi:https://doi.org/10.3390/microorganisms13061306

Salgado, Y. (2023). *2023-Nueva Malla y Jornada Laboral.* Obtenido de 2023-Nueva Malla y Jornada Laboral: https://es.slideshare.net/slideshow/2023nueva-malla-y-jornada-laboralpptx/257495075

Salomón, M., Montero, H., & Zenteno Cuevas, R. (2015). Leptospirosis: Desarrollo, estandarización y evaluación del desempeño de pruebas diagnósticas. *Microorganisms, 13*(6), 1306. doi:https://doi.org/10.3390/microorganisms13061306

Sánchez Aroca, S. A., & Guangasig Toapanta, V. H. (2023). Calidad Microbiológica del Agua de Consumo Humano: La realidad en el Ecuador. *Redilat, 4*(2), 1388. doi:DOI: https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.690

Sánchez Aroca, S., & Guangasig Toapanta, V. (2023). Calidad microbiológica del agua de consumo humano: La realidad en el Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(2), 1388–1402. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.690

Sánchez Lerma, L., Rojas Gulloso, A., Pavas Escobar, N., Barajas Pardo, D., Chinchilla Acosta, D., & Fuentes Ramírez, D. (2021). Detección molecular de leptospiras patógenas en roedores capturados en el municipio de Villavicencio, Colombia. *ORINOQUIA, 25*(2), 33-35.

Sánchez Romero, M. I., García, J. M., Moya, L., González López, J. J., & Orta Mira, N. (2019). Recogida, transporte y procesamiento general de las muestras en el laboratorio de Microbiología.

ELSEVIER, 37(2), 127-134. doi:https://doi.org/10.1016/j.eimc.2017.12.002

Sánchez, A., Contreras, A., Corrales, J. C., & De la Fe, C. (2022). En el principio fue la zoonosis: One Health para combatir esta y futuras pandemias. Informe SESPAS 2022. *SciencieDirect, 32*, S61-S67. doi:https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.01.012

Schweigmann, N. J., Pietrokovsky, S., Bottazzi, V., Conti, O., & Bujas, M. A. (1999). Estudio de la prevalencia de la infección por Trypanosoma cruzi en zarigüeyas (Didelphis albiventris) en Santiago del Estero, Argentina. *Revista Panamericana de Salud Pública, 6*(6), 371-377. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9613322&utm_source=chatgpt.com

SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS. (1992). Epidemiologia das infecções diarréicas entre populações indígenas da Amazonia. *SCIELO, 8*(2). doi:https://doi.org/10.1590/S0102-311X1992000200002

Scimago Institutotions Rankings. (2020). Beyond diversity loss and climate change: Impacts of Amazon deforestation on infectious diseases and public health. *Scielo, 01*(92). doi:https://doi.org/10.1590/0001-3765202020191375

Seattle, WA, USA. (2016). Proceedings of the 3rd Biennial Conference of the Society for Implementation Research Collaboration (SIRC) 2015: advancing. *MEETING ABSTRACTS, 11*(1). doi:10.1186/s13012-016-0428-0

Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (30 de 01 de 2024). *Resolución. SENESCYT-2023-015 Renuévense 3271 contratos de servicios ocasionales de gasto corriente del personal docente de los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes, y conservatorios superiores públicos de educación superio.* Obtenido de Resolución. SENESCYT-2023-015 Renuévense 3271 contratos de servicios ocasionales de gasto corriente del personal docente de los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes, y conservatorios superiores públicos de educación superio: https://vlex.ec/vid/resolucion-senescyt-2023-015-1033849064

Sierra, R., & Stallings, J. (2020). Oil development and biodiversity conservation in the Ecuadorian Amazon. *Conservation Biology, 2*(34), 1-9. doi:https://doi.org/10.1111/cobi.13345

Sikes, R. (2016). Animal Care and Use Committee of the American Society of Mammalogists. (2016). Guidelines of the American Society of Mammalogists for the use of wild mammals in research and education. *Journal of Mammalogy, 97*(3), 663–688.

Silva de Souza, L. S., Rodrigues Fonseca, F., Dales Nava, A. F., Paulo Vicente, A. C., & Dos Reis, L. L. (2024). Zoonotic assemblages A and B of Giardia duodenalis in Chiroptera from Brazilian Amazon biome. *Europe EMC, 19*. doi:https://doi.org/10.1016/j.onehlt.2024.100853

Sohn Hausner, N., Bach Kmetiuk, L., Da Silva, E. C., Langoni, H., & Welker Biondo, A. (2023). One Health Approach to

Leptospirosis: Dogs as Environmental. *Tropical Medical and Infectious Disease, 8*(435), 2-15. doi:https://www.mdpi.com/2414-6366/8/9/435

Solarte, Y., Peña, M., & Madera, C. (2006). Transmisión de protozoarios patógenos a través del agua para consumo humano. *redalyc.org, 37*(1), 74-82. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28337111

Solarte, Y., Peña, M., & Madera, C. (2006). Transmisión de protozoarios patógenos a través del agua para consumo humano. *Colombia Médica, 37*(1), 74–82. doi:10.2510/COLOMB.

Solís, H., Huamán, A., Ferrer, A., Tarqui, K., Fajardo, N., Rojas, M., . . . Valverde, F. (2012). Comunicación preliminar sobre la presencia de Trypanosoma cruzi en departamentos del norte y nororiente del Perú. *An Fac med [Internet], 73*(1). doi:https://doi.org/10.15381/anales.v73i1.809

Somoza, N., & Torá, M. (2009). Seguridad biológica en la preservación y el transporte de muestras biológicas obtenidas en el ámbito de las enfermedades respiratorias y destinadas a la investigación. *SciencieDirect, 45*(4), 187-195. doi:https://doi.org/10.1016/j.arbres.2009.02.001

Soto Plancarte, A., Rodríguez Alvarado, G., Fernández Pavía, Y. L., Pedraza Santos, M. E., López Pérez, L., Díaz Celaya, M., & Fernández Pavía, S. P. (2017). Protocolos de aislamiento y diagnóstico de Phytophthora Spp.: enfoque aplicado a la investigación. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8*(8). doi:https://doi.org/10.29312/remexca.v8i8.708

Souza Freitas, R., de Souza Rocha, K., Monteiro, L. H., Fernandes Alexandre, T., Marques Monteiro, T. R., Tavares Honorio, B. E., . . . Guimarães de Moraes, C. C. (2024). Detection of Pathogenic Leptospira in Captive Chelonians (Kinosternon scorpioides—Linnaeus, 1766) in the Brazilian Amazon. *MDPI, 14*(9), 1334. doi:https://doi.org/10.3390/ani14091334

Stoessel, S., & Scarpacci, M. (2022). Disputas en torno al desarrollo y el territorio: el caso de Yasuní-ITT durante el Ecuador de la Revolución Ciudadana. *Scielo*(45), 239-259. doi:https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.8382

Suzán Azpiri, G. (2014). Ecología de Patógenos en Pequeños Mamíferos y Quirópteros Neotropicales, Experiencias y Perspectivas -resumen-. Obtenido de Geography.

Suzán Azpiri, G., Galindo Maldonado, F., & Ceballos González, G. (2000). La importancia del estudio de enfermedades en la conservación de fauna silvestre. *Rdalyc, 31*(3), 0301-5092. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42331308

Suzán Azpiri, G., Galindo Maldonado, F., & Ceballos González, G. (2000). La importancia del estudio de enfermedades en la conservación de fauna silvestre. *Veterinaria México, 31*(3), 223-230. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42331308

Tapia, E. (02 de 07 de 2025). *¿Qué cambiará en la compensación por jubilación voluntaria con la nueva Ley de Integridad Pública?* Obtenido de ¿Qué cambiará en la compensación por jubilación voluntaria con la nueva Ley de Integridad Pública?:

https://www.primicias.ec/economia/compensacion-jubilacion-voluntaria-ley-integridad-gasto-estado-99659/

Toapanta, C. E. (Septiembre de 2023). *Terrestrial Rhizomorphic Species Of The Polyporaceae Family In The Yasuní National Park In Ecuador: Taxonomy, Life History And Pathogenicity Traits.* Obtenido de University of Minnesota Driven to Discover: https://conservancy.umn.edu/items/3a9d9870-26db-432a-b655-79420f0548af?utm_source=chatgpt.com

Torres Castro, M. A. (2017). Estudio sobre roedores sinántropicos como reservorios de patógenos zoonóticos en Yucatán. *Revista Biomédica, 28*(3). doi:https://doi.org/10.32776/revbiomed.v28i3.566

Travi, B. L., Jaramillo, C., Montoya, J., & Segura, I. (1994). Didelphis marsupialis, an important reservoir of Trypanosoma (Schizotrypanum) cruzi and Leishmania (Leishmania) chagasi in Colombia. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene, 50*(5). doi:https://doi.org/10.4269/ajtmh.1994.50.557

Uhart, M., Pérez, A., Rostal, M., Alandia Robles, E., & Mendoza, A. (2012). A 'One Health' Approach to Predict Emerging Zoonoses in the Amazon. *ResearchGate*(3), 65-73. doi:10.13140/RG.2.1.3549.1609

UNESCO. (11 de 11 de 1997). *Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior.* Obtenido de Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior: https://www.unesco.org/es/legal-

affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel

UNESCO. (Junio de 2024). *Main initiatives in the Yasuní Biosphere Reserve, Ecuador*. Obtenido de Main initiatives in the Yasuní Biosphere Reserve, Ecuador: https://www.unesco.org/en/amazon-biosphere-reserves-project/yasuni#:~:text=The%20Yasun%C3%AD%20Biosphere%20Reserve%20is,Pastaza

Unión Nacional de Educadores. (09 de 06 de 2025). *Intervención de Andrés Quishpe, presidente de UNE, en la 113 Conferencia Internacional de la OIT.* Obtenido de Intervención de Andrés Quishpe, presidente de UNE, en la 113 Conferencia Internacional de la OIT: https://une.edu.ec/intervencion-de-andres-quishpe-presidente-de-une-en-la-113-conferencia-internacional-de-la-oit/

UNIR. (09 de 05 de 2024). *Escalafón Docente en Ecuador: categorías, salarios y ascensos.* Obtenido de Escalafón Docente en Ecuador: categorías, salarios y ascensos: https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/escalafon-docente-ecuador/

Universidad de Cuenca. (02 de 2023). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual.* Obtenido de protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual: https://www.ucuenca.edu.ec/wp-

content/uploads/2024/09/res._002_protocolo_de_prevencin_de_casos-signed-signed.pdf

Uriarte, M., Condit, R., Canham, C. D., & Hubbell, S. P. (2004). A spatially explicit model of sapling growth in a tropical forest: does the identity of neighbours matter? *British ecological society, 92*, 348-360. doi:https://doi.org/10.1111/j.0022-0477.2004.00867.x

Uribe Vélez, D. (2009). Metagenómica ¿Una oportunidad para el estudio de la diversidad microbiana en Colombia? *Rev. Colomb. Biotecnol, 11*(2). Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/776/77613172001.pdf.

Valenzuela Sánchez, A., & Medina Vogel, G. (2014). Importancia de las enfermedades infecciosas para la conservación de la fauna silvestre amenazada de Chile. *Scielo, 1*(79), 57-69. doi:10.4067/S0717-65382014000100008

Valenzuela, E., Anderson, K., Corong, E., & Strutt, A. (2023). The relative importance of global agricultural subsidies and tariffs, revisited. *World Trade Review, 22*(3-4), 382–394. doi:https://doi.org/10.1017/S147474562300005X

Vargas, D., Araca, L., Vargas, W., Juan, G., & Vargas, R. (2020). Crisis en las Áreas Naturales Protegidas en el Perú: Perdida de la biodiversidad y degradación ambiental. *Revista Cientifica Internacional I+D+I 01, 1*(1), 84-100. doi:https://doi.org/10.51251/revciidi01.v1i1.25

Vásconez, L. (29 de 04 de 2025). *¿Se acaba la jubilación patronal como la conocemos? El Gobierno propone una reforma en Ecuador.*

Obtenido de ¿Se acaba la jubilación patronal como la conocemos? El Gobierno propone una reforma en Ecuador: https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/jubilacion-patronal-ecuador-gobierno-propone-reforma-fideicomiso/

Vásquez, C., & Ortega, A. (2020). Health risks associated with wildlife trade in the Amazon. *Global Health, 1*(16), 1-9. doi:https://doi.org/10.1186/s12992-020-00560-7

Velásquez Valle, R., Medina Aguilar, M. M., & Luna Ruiz, J. d. (2001). Sintomatología y Géneros de Patógenos Asociados con las Pudriciones de la Raíz del Chile (Capsicumannuum L.) en el Norte-Centro de México. *redalyc.org, 19*(2), 175-181. doi:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61219207

Vera da Costa, V. (2011). *Estudo genotípico de Trypanosoma cruzi: epidemiologia e caracterização molecular de isolados do homem, triatomíneos e mamíferos silvestres do Pará, Amapá e Maranhão.* Obtenido de https://repositorio.ufpa.br/bitstream/2011/4755/1/Tese_EstudoGenotipicoTrypanosoma.pdf?utm_source=chatgpt.com

Villarruel, F., Vargas, M., Loor, A., Abril, N., & Merino, A. (19 de 02 de 2025). *Sostenibilidad Financiera del Sistema de Pensiones en Ecuador.* Obtenido de Sostenibilidad Financiera del Sistema de Pensiones en Ecuador: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/16180

Villàs, D. (1995). Obtenido de http://licbq.fcien.edu.uy/pdf/Biologia%20del%20suelo.pdf

Vinueza, D., Ochoa Herrera, V., Maurice, L., Tamayo, E., Mejía, L., Tejera, E., & Machado, A. (2021). Determining the microbial and chemical contamination in Ecuador's main rivers. *Scientific Reports, 11*, 1-14. doi:https://doi.org/10.1038/s41598-021-96926-z

Vistazo. (01 de 09 de 2025). *Aumentos automáticos en las pensiones para los jubilados del IESS: ¿Cuándo se dan y cómo se calculan?* Obtenido de Aumentos automáticos en las pensiones para los jubilados del IESS: ¿Cuándo se dan y cómo se calculan?: https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/2025-09-01-aumentos-automaticos-jubilados-iess-incremento-pensiones-FC10037103

WHO. (2022). *Operational framework for building climate resilient health systems.* Obtenido de Geneva: World Health Organization.

Wilcox, B., & Colwell, R. (2005). Emerging and reemerging infectious diseases: biocomplexity as an interdisciplinary paradigm. *EcoHealth, 2*(4), 244–257.

Willett, K., & et, a. (2021). Building One Health capacity through partnerships: a case study from Ecuador. *One Health, 13*, 100-301.

Woolhouse, M. E., & Gowtage Sequeria, S. (2005). Host range and emerging and reemerging pathogens. *Emerging Infectious Diseases, 11*(12). doi:https://doi.org/10.3201/eid1112.050997

Woolhouse, M., & Gowtage Sequeria, S. (2005). Host Range and Emerging and Reemerging Pathogens. *PubMed Central, 12*(11), 1842–1847. doi:10.3201/eid1112.050997

World Health Organization (WHO). (2004). *Practical Guidelines for Infection Control in Health Care Facilities.* Obtenido de WHO Regional Office for the Western Pacific.

World Health Organization. (2023). *Guidelines for drinking-water quality (4th ed., incorporating the 1st and 2nd addenda).* Obtenido de https://www.who.int/publications/i/item/9789241549950

Zambrano, S. (04 de 07 de 2025). *Lo que cambia en la compensación por jubilación voluntaria con la nueva Ley de Integridad Pública.* Obtenido de Lo que cambia en la compensación por jubilación voluntaria con la nueva Ley de Integridad Pública: https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2025/07/04/lo-que-cambia-en-la-compensacion-por-jubilacion-voluntaria-con-la-nueva-ley-de-integridad-publica/

Zapata, W. (28 de 02 de 2023). *El Reglamento General a la LOEI regula el ingreso y promoción de los docentes al magisterio nacional.* Obtenido de El Reglamento General a la LOEI regula el ingreso y promoción de los docentes al magisterio nacional: https://ecuadoruniversitario.com/noticias/noticias-de-interes-general/el-reglamento-general-a-la-loei-regula-el-ingreso-y-promocion-de-los-docentes-al-magisterio-nacional/

Zárate, M., & Barba, E. (25 de 10 de 2024). *El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno.* Obtenido de El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los

derechos constitucionales al trabajo digno: https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/323

Zhao, R., Zhang, H., & An, L. (2019). Plant size influences abundance of floral visitors and biomass allocation for the cushion plant Thylacospermum caespitosum under an extreme alpine environment. *Wiley Ecology and Evolution*, 5501 - 5511. doi:10.1002/ece3.5147

Zimmer, K. (22 de noviembre de 2019). *Deforestation is leading to more infectious diseases in humans*. Obtenido de National Geographic: https://www.nationalgeographic.com/science/article/deforestation-leading-to-more-infectious-diseases-in-humans?utm_source=chatgpt.com

Zulu, M., Monde, N., Nkhoma, P., Malama, S., & Munyeme, M. (2021). Nontuberculous Mycobacteria in Humans, Animals, and Water in Zambia: A Systematic Review. *Frontiers in Tropical Diseases, 2*. doi:https://doi.org/10.3389/fitd.2021.679501

Zúñiga, D., & Ramos Vásquez, E. (2008). Efecto de la humedad, temperatura y pH del suelo en la actividad microbiana a nivel de laboratorio. *redalyc, 7*(1-2), 123-130. doi::10.21704/rea.v7i1-2.367





El derecho laboral en la educación ecuatoriana: régimen de docentes, protección social y jubilación, se publicó en el mes de diciembre de 2025.

ISBN: 978-9907-0-0418-2

Grupo Editorial BLR
Ecuador
Cel: +593 98 320 4362
https://grupoblr.com/
publicaciones@grupoblr.com

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Miguel Angel Lombeida Aguilar:

Miguel Lombeida, es un docente Universitario e investigador. Máster Universitario en el área del derecho, ejerce la docencia en la Universidad Estatal de Bolívar.

Victor Hugo Chimbo Orellana:

Victor Chimbo (Guaranda) es docente universitario e investigador. Máster Universitario en Entrenamiento Deportivo, ejerce la docencia en la Universidad Estatal de Bolívar.

EL DERECHO LABORAL EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA: RÉGIMEN DE DOCENTES, PROTECCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

Estimado lector, esta indagación referente al Derecho Laboral en la Educación Ecuatoriana del Régimen de docentes, protección social y jubilación ofrece un análisis integral del marco legal que regula la profesión docente en Ecuador, abordando los fundamentos históricos y constitucionales del derecho laboral aplicable a la educación, incluyendo la LOEI, el Código de Trabajo y reglamentos ministeriales, examinando de forma detallada la contratación, nombramientos, jornada laboral, escalas salariales, incentivos y derechos adquiridos, así como los mecanismos de evaluación y desarrollo profesional.

Se dedica especial atención a la seguridad social, afiliación al IESS, cobertura de salud, licencias, subsidios y modalidades de jubilación, explorando los retos actuales, precarización laboral, transformación digital, negociación colectiva, sostenibilidad financiera y reformas necesarias para garantizar la equidad y el bienestar docente; dirigido a investigadores, legisladores y educadores, buscando promover un sistema laboral justo, inclusivo y sostenible que dignifique la carrera docente.

Agradecemos a todos los lectores que se acercan a esta obra con ánimo de aprender, aplicar y transformar.

GRUPO BLR
UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Grupo Editorial BLR
Ecuador
Cel: +593 98 320 4362
https://grupoblr.com/
publicaciones@grupoblr.com

ISBN: 978-9907-0-0418-2