

Modalidades de vinculación y la estabilidad laboral en unidades educativas fiscomisionales La Salle, zona Austral

Ecuador has a National System of Education, in which the Ministry of Education governs fiscal, fiscomisional (public-religious), private, and municipal education

Janeth Cecilia Carrión Soto
Dra. Sofía Georgina Lovato Torres, Ph.D.

Fecha de recepción: 01 de febrero de 2026

Fecha de aceptación: 19 de marzo de 2026

Modalidades de vinculación y la estabilidad laboral en unidades educativas fiscomisionales La Salle, zona Austral

Ecuador has a National System of Education, in which the Ministry of Education governs fiscal, fiscomisional (public-religious), private, and municipal education

Janeth Cecilia Carrión Soto¹ y Sofía Georgina Lovato Torres²

Como citar: Carrión, J., Lovato, S. (2026). Modalidades de vinculación y la estabilidad laboral en unidades educativas fiscomisionales La Salle, zona Austral. *Revista Universidad de Guayaquil*. 140 (2), pp.: 32-47. DOI: <https://doi.org/10.53591/revug.v140i2.3058>

RESUMEN

El estudio caracteriza la relación entre las modalidades de vinculación y la estabilidad laboral en las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle de la Zona Austral del Ecuador, considerando dimensiones objetivas y subjetivas de la estabilidad laboral. La investigación fue de tipo cuantitativa, de diseño no experimental y transversal. En el estudio participaron 105 personas de una población de 138 trabajadores entre docentes, administrativos y personal de apoyo. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario estructurado y una escala tipo Likert enfocada en la medición de la inseguridad laboral explícita, la inseguridad laboral implícita, y del impacto percibido en el bienestar y desempeño. El procesamiento y análisis de los datos fue realizado mediante el software estadístico SPSS, para ello se realizaron análisis estadísticos de tipo descriptivo e inferencial a través, de pruebas no paramétricas para estudiar las diferencias en función de la modalidad contractual y también se estudió la relación entre la estabilidad objetiva y la estabilidad subjetiva. Se obtuvieron resultados significativos en lo que respecta a los niveles de la inseguridad laboral subjetiva en función de la modalidad contractual. Así mismo, se pudo evidenciar que la inseguridad laboral subjetiva se relacionaba de forma significativa con la forma de la modalidad contractual. Esta es la razón por la cual se puede concluir que la estabilidad laboral en un contexto fiscomisional se orienta desde las expectativas vinculadas a la continuidad futura y no principalmente por las condiciones contractuales formales.

PALABRAS CLAVE: estabilidad laboral, gestión del talento humano, inseguridad laboral subjetiva, instituciones educativas fiscomisionales, modalidades de vinculación laboral.

¹ Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Email: janeth.carrionsoto4724@upse.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9988-5106>

² Doctora en Ciencias Administrativas, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Email: slovato@upse.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5831-8554>



Modalidades de vinculación y la estabilidad laboral en unidades educativas fiscomisionales La Salle, zona Austral

Ecuador has a National System of Education, in which the Ministry of Education governs fiscal, fiscomisional (public-religious), private, and municipal education

ABSTRACT

The objective of this study was to characterize the relationship between employment contracts and job stability in the La Salle Catholic Schools in the Southern Zone of Ecuador, considering both objective and subjective dimensions of job stability. This research was conducted using a quantitative, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 138 employees, including teachers, administrative staff, and support personnel, of whom only 105 voluntarily agreed to participate. Data were collected using a structured questionnaire and a Likert-type scale focused on measuring explicit and implicit job insecurity, as well as the perceived impact on well-being and performance. Data processing and analysis were performed using SPSS statistical software. Descriptive and inferential statistical analyses were conducted using non-parametric tests to study differences based on the type of contract. The relationship between objective and subjective job stability was also examined. Based on the evidence, it was possible to determine significant differences in levels of subjective job insecurity according to the type of employment contract. It was also determined that the perceived probability of remaining with the institution is negatively and significantly associated with job insecurity and its impact on well-being. Therefore, it is concluded that job stability in semi-private (fiscomisional) contexts is centered on expectations related to future continuity and not so much on formal contractual conditions

KEYWORDS: employment modalities, fiscomisional educational institutions, human talent management, job stability, subjective job insecurity.

INTRODUCCIÓN

La educación, reconocida como un pilar fundamental para el desarrollo social y el progreso humano, depende en gran medida de la calidad y el compromiso de su cuerpo docente (UNESCO, 2023). No obstante, en las últimas décadas, la gestión del talento humano en el sector educativo ha experimentado transformaciones estructurales asociadas a la nueva gestión pública y a dinámicas económicas globales, lo que ha derivado en procesos de flexibilización y precarización laboral, evidenciados en la temporalidad contractual, la intensificación del trabajo y el debilitamiento de derechos laborales.

Bajo este contexto, se puede decir que la calidad educativa no se relaciona exclusivamente con aspectos pedagógicos, sino también con la manera de gestionar al talento humano. De hecho, como afirman Peralta et al. (2023) una correcta gestión administrativa ayuda a utilizar correctamente los recursos humanos, afianzar el liderazgo institucional y aumentar la satisfacción laboral del personal. En esta línea de argumentación, el estudio de las modalidades de la vinculación laboral, así como la estabilidad laboral, va más allá de la idiosincrasia de las Unidades Educativas, ya que estas modalidades de vinculación laboral son las que van a regular la experiencia del trabajador en la organización. Al hablar de modalidad de vinculación laboral nos referimos a las formas jurídicas del contrato, mientras que la estabilidad laboral es la relación objetiva de la continuidad del vínculo y la subjetiva de la seguridad frente al futuro.

El problema de la investigación se encuentra en la tensión que producen la permanencia estructural de la actividad educativa y la diversidad de modalidades contractuales de las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle de la Zona Austral, en este punto particularmente de La Salle Azogues, San José de Cuenca y Santa Juana de Arco en Cariamanga. Ahora bien, como la actividad educativa satisface necesidades permanentes, las diferentes formas de contrato, con diferentes grados de temporalidad, de protección o de dedicación producen condiciones laborales diferenciadas que podrían afectar la experiencia laboral del personal docente, administrativo y de apoyo.

Con esta premisa, el sentido de la investigación se orienta en responder a la siguiente pregunta: ¿qué relación existe entre las modalidades de vinculación laboral y la percepción de los niveles de estabilidad laboral del personal de estas instituciones? Para ello, se propone caracterizar empíricamente las modalidades de vinculación vigentes y analizar su asociación con la estabilidad laboral, entendida tanto en su dimensión objetiva como subjetiva.

El objetivo general del estudio, fue el de analizar la relación entre las modalidades de vinculación laboral y los niveles de estabilidad laboral objetiva y subjetiva en el personal de las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle, Zona Austral. A tal fin, se formularon los siguientes objetivos específicos: caracterizar las modalidades de contratación, de identificar los niveles de estabilidad laboral y el de analizar la relación entre ambas variables. La importancia de la presente investigación se encuentra, en su contribución a la literatura sobre la estabilidad laboral en instituciones fiscomisionales que es un área todavía poco estudiada y, así como, en su contribución práctica a la gestión del talento humano, al evidenciar cómo las expectativas de continuidad en el empleo inciden en el bienestar, el compromiso y la sostenibilidad institucional. Finalmente, se planteó como hipótesis que existen diferencias significativas en los niveles de estabilidad laboral subjetiva según la modalidad de vinculación laboral, y que una menor probabilidad percibida de permanencia se asocia con mayores niveles de inseguridad laboral y mayor impacto negativo en el bienestar y desempeño del personal.

1.1 Modalidades de vinculación

En el ámbito global, se observa una transición desde modelos de empleo educativo estables hacia esquemas contractuales más flexibles y diversificados, caracterizados por contratos temporales, parciales y por horas (Zavgorodniy, 2024). Esta transformación no solo redefine la estructura del empleo, sino que introduce nuevas formas de inestabilidad laboral. En los sistemas educativos, esta tendencia se traduce en la expansión de figuras contractuales que diluyen los límites entre trabajo asalariado y prestación de servicios (Waijjer et al., 2017; De la Rica y Gorjón, 2022; Aparicio-Fenoll y Quaranta, 2025).

En el caso de instituciones religiosas, esta problemática es más compleja debido que mezcla libertad religiosa y derechos laborales. Vickers (2024) muestra cómo estas instituciones educativas intentan preservar su identidad doctrinal sin vulnerar principios de igualdad, lo que conlleva tensión en las prácticas de contratación. En esta misma línea de argumentos, Nagita et al. (2025), muestran como la implementación de estrategias simbólicas de retención no siempre conducen a la estabilidad contractual.

En América Latina, la flexibilización laboral en el ámbito del sector educativo ha sido dependiente de la reforma estructural que propició la descentralización y privatización. Por esta razón, se ha generado una extensión del uso de contratos temporales para funciones permanentes (Sánchez y Cortés, 2012; Anaya et al., 2023; Valdeiglesias, 2018). Diversos estudios han evidenciado que estas diferentes modalidades contratan a la precariedad del trabajo, sobrecarga de trabajo y deterioro del bienestar (Estrada, 2022; Garzón y Pineda, 2022; Satizabal Reyes et al., 2021).

Respecto a Ecuador, la existencia de regímenes laborales es explicada por el tipo de sostenimiento institucional; así, ejemplo, el sector fiscal se regula con la LOEI y la carrera pública, mientras que las instituciones fiscomisionales combinan personal bajo LOEI-LOSEP y Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2024; Ministerio de Educación, 2017). Esta dualidad normativa ha creado escenarios laborales heterogéneos donde diferentes tipos de contratos coexisten en una misma institución.

En este contexto, las Unidades Educativas Fiscomisionales de La Salle representan un caso paradigmático de pluralidad contractual, donde la gestión del talento humano se ve atravesada por múltiples lógicas jurídicas, organizativas y financieras, lo que incide directamente en las condiciones laborales del personal.

1.2 Estabilidad laboral y marco normativo

La estabilidad laboral se concibe como un constructo multidimensional que integra una dimensión objetiva relacionada con la continuidad contractual y una dimensión subjetiva vinculada a la percepción de seguridad laboral (Colak y Altinkurt, 2022; Zhang y Qiu, 2024). Tal distinción evidencia que la estabilidad no se puede reducir a la mera duración del contrato, pues en ella se encuentra presente también la vivencia subjetiva de los trabajadores. Algunos estudios han puesto de manifiesto que la inseguridad se puede presentar tanto en el miedo a perder el empleo como en el deterioro de las condiciones laborales, generando efectos en el bienestar y la satisfacción laboral (Colak y Altinkurt, 2022; Aparicio-Fenoll y Quaranta, 2025; etc.). En educación, estas dinámicas no solo refieren a la persona trabajadora, sino que pueden afectar también a la calidad del proceso educativo.

Finalmente, en el contexto latinoamericano la precarización del trabajo docente se asocia a la flexibilidad en la elaboración de los contratos, a la fragmentación de la jornada laboral o a la sobrecarga laboral (Sánchez y Corte, 2012). Y todo ello asociado a formas de estrés, agotamiento o debilitamiento de vínculos pedagógicos concretos (Sánchez y Rodríguez, 2022; Satizabal Reyes et

al., 2021). La situación en Ecuador también pone de manifiesto recientemente condicionantes de sobreexplotación laboral y afectación del bienestar docente (Guerrero et al., 2024; Calderón et al., 2021). Uno de los aspectos fundamentales es el uso de la figura del nombramiento provisional que, y a pesar de su carácter provisional, puede quedarse en el tiempo sin estabilidad, generando discrepancias entre la normativa y práctica (Uriarte y Andrade, 2025). Todo esto tiene especialmente que ver con el contexto fiscomisional donde la existencia y práctica de los regímenes podría dar lugar a desigualdades e inequidades desde el punto de vista de la protección o las expectativas laborales.

El marco normativo ecuatoriano promueve la estabilidad laboral como principio general. La LOEI establece la carrera docente y el acceso mediante concursos de méritos (Asamblea Nacional, 2024), mientras que la LOSEP regula derechos como estabilidad y remuneración (Asamblea Nacional, 2025). Por su parte, el Código del Trabajo privilegia el contrato indefinido y limita el uso de contratos temporales (Congreso Nacional, 2025).

No obstante, en las instituciones fiscomisionales, esta normativa se articula de manera compleja. Estas instituciones, definidas como entidades privadas con financiamiento público, operan bajo una dualidad jurídica que permite la coexistencia de distintos regímenes contractuales (Ministerio de Educación, 2017). Esta situación genera una tensión entre la estabilidad declarada por la normativa y la flexibilidad practicada en la gestión institucional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, comparativo y correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 138 colaboradores pertenecientes a las tres Unidades Educativas Fiscomisionales de La Salle de la Zona Austral del Ecuador, incluyendo personal docente, administrativo y auxiliar. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia; ya que inicialmente se pretendió que todos los integrantes de la población disponible pudieran participar, resultando en 105 colaboradores participantes finales, lo equivalente al 76,09 % de la muestra total.

La recopilación de la información se realizó a partir de un cuestionario estructurado en formato digital, que fue diseñado para obtener datos sociodemográficos, contractuales, así como la percepción de los participantes. El cuestionario se estructuró en cinco secciones a saber: datos generales, modalidad de vinculación contractual, estabilidad laboral objetiva, estabilidad laboral subjetiva e impacto percibido en el bienestar y desempeño. La estabilidad laboral subjetiva se midió a partir de una adaptación de la propuesta de Colak y Altinkurt (2022) a una escala de tipo Likert de cinco puntos.

A partir de los diferentes ítems propuestos se construyeron tres variables compuestas: Inseguridad laboral explícita (*inseg_exp*), formada por los ítems referidos al miedo de forma directa a perder el empleo y a no renovar el contrato; Inseguridad laboral implícita (*inseg_impl*), creada a partir de los ítems que evalúan la percepción de deterioro futuro de las condiciones laborales; e Impacto, formada por los ítems que relacionan los efectos de la inseguridad en el bienestar, la planificación laboral y el compromiso institucional.

El procesamiento y análisis de los datos se efectuó con el programa SPSS, versión 26. En una primera fase se realizó un análisis descriptivo mediante frecuencias absolutas y relativas para las variables categóricas, y medidas de tendencia central y dispersión para las variables de escala. Se comprobó la distribución de las variables cuantitativas con la prueba de Shapiro–Wilk. Dado que las variables *inseg_exp*, *inseg_impl* e impacto no presentaron una distribución normal, se recurrió a pruebas no paramétricas. Para comparar los niveles de estabilidad laboral subjetiva según la

modalidad de vinculación contractual se aplicó la prueba de Kruskal–Wallis; una vez detectadas diferencias globales significativas, se realizaron comparaciones post hoc mediante la prueba U de Mann–Whitney, a fin de identificar entre qué grupos contractuales se producían dichas diferencias y controlar el error por comparaciones múltiples.

Asimismo, para examinar la relación entre la estabilidad laboral objetiva representada por la situación contractual en los últimos cinco años y la probabilidad percibida de permanencia en la institución y la estabilidad laboral subjetiva, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, debido al carácter ordinal de las variables y a la ausencia de normalidad. En todos los análisis inferenciales se adoptó un nivel de significancia de $p < 0,05$, interpretando los hallazgos como asociaciones estadísticas, sin establecer relaciones de causalidad.

RESULTADOS

Tabla 1.

Caracterización de la población de estudio

Sexo %	
Masculino	Femenino
36,2	63,8
Edad %	
30 – 39 años	43,8
40 – 49 años	15,2
50 – 59 años	13,3
60 años o más	3,8
Menos de 30 años	23,8
Formación %	
Maestría	62,9
Secundaria	2,9
Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	34,3
Tipo de cargo %	
Administrativo	13,3
Docente	84,8
Personal de apoyo	1,9
Experiencia en La Salle %	
1 – 3 años	32,4
4 – 6 años	17,1
7 – 10 años	11,4
Más de 10 años	21,0
Menos de 1 año	18,1

En la tabla 1, se presenta la caracterización sociodemográfica de la población estudiada, se puede observar que el 63.8% está representada por personas del sexo femenino, con respecto al 36,2% masculinos con concentración etaria en adultos jóvenes de 30-39 años en un 43,8%, seguida de menores de 30 años en un 23,8%. Destaca un alto capital académico, con el 62,9% del personal con estudios de cuarto nivel y 34,3% de tercer nivel, se evidencia que el personal estudiado está conformado principalmente por docentes en un 84,8%, seguido del personal administrativo en un 13,3%. Además, en la tabla 1, se puede observar que la experiencia institucional es heterogénea, pues 32,4% con 1-3 años y 21% superando 10 años, reflejando trayectorias recientes y consolidadas.

Tabla 2.
Tipo de vinculación contractual

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Contrato de servicios ocasionales	11	10,5	10,5	10,5
Contrato laboral privado (CT)	53	50,5	50,5	61,0
No lo sé / no estoy seguro(a)	3	2,9	2,9	63,8
Nombramiento definitivo	32	30,5	30,5	94,3
Nombramiento provisional	6	5,7	5,7	100,0

La tabla 2, presenta la distribución del personal según el tipo de vinculación contractual vigente. Los resultados evidencian que la modalidad predominante corresponde al contrato laboral privado regulado por el Código del Trabajo, que concentra el 50,5 % de la población estudiada. A continuación, se encuentran los nombramientos definitivos que son un 30,5 % del total, seguido de los contratos de servicios ocasionales con un 10,5 %, luego los nombramientos provisionales con un 5,7 % y, por último, un porcentaje menor de participantes el 2,9 % afirma no saber con certeza qué tipo de vínculo contractual es el que regula su relación laboral.

Tabla 3.
Tiempo con el contrato actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 – 2 años	22	21,0	21,0	21,0
3 – 4 años	18	17,1	17,1	38,1
5 años o más	48	45,7	45,7	83,8
Menos de 1 año	17	16,2	16,2	100,0

En relación al tiempo con el contrato actual, la tabla 3, muestra que el 45,7 % del personal reporta una duración de cinco años o más bajo la misma modalidad contractual. No obstante, un porcentaje significativo del personal se concentra en tramos de menor duración, particularmente entre 1 y 2 años representado por el 21,0 % y menos de un año un 16,2 % del personal, lo que evidencia la coexistencia de trayectorias contractuales prolongadas con vínculos relativamente recientes o potencialmente inestables.

Tabla 4.
Régimen laboral percibido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Código del Trabajo	62	59,0	59,0	59,0
LOEI – LOSEP (servidor público con partida fiscal)	43	41,0	41,0	100,0

Respecto al régimen laboral percibido en la tabla 4, se observa que el 59,0 % de los participantes identifica su relación laboral como regida por el Código del Trabajo, mientras que el 41,0 % se reconoce bajo el régimen LOEI–LOSEP, correspondiente a servidores públicos con partida fiscal. Esta distribución confirma la presencia simultánea de regímenes jurídicos diferenciados dentro de las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle, en la zona Austral.

Tabla 5.

Tipo de jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hora-clase / por horas	2	1,9	1,9	1,9
Medio tiempo	1	1,0	1,0	2,9
Otra	1	1,0	1,0	3,8
Tiempo completo	101	96,2	96,2	100,0

En cuanto al tipo de jornada, en la tabla 5, se evidencia un claro predominio del tiempo completo, que concentra el 96,2 % de los casos. Las modalidades de jornada parcial, por horas u otras formas representan porcentajes marginales, lo que indica que la mayoría del personal desempeña funciones de carácter permanente y de dedicación completa.

Tabla 6.

Situación contractual en la Institución en los últimos 5 años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estable, sin cambios de tipo de contrato	74	70,5	70,5	70,5
Menos de 5 años en la institución	27	25,7	25,7	96,2
Renovaciones periódicas del mismo tipo de contrato	4	3,8	3,8	100,0

En cuanto a la situación contractual en los últimos cinco años, se observa en la tabla 6 que una mayoría significativa del personal conformado por el 70,5 % reporta una trayectoria estable, sin cambios de tipo de contrato. No obstante, un 25,7 % indica tener menos de cinco años en la institución, lo que revela la existencia de un segmento importante de trabajadores con trayectorias recientes, mientras que un 3,8 % refiere renovaciones periódicas del mismo tipo de contrato.

Tabla 7.

Percepción de permanencia en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alta	74	70,5	70,5	70,5
Media	27	25,7	25,7	96,1
Baja	4	3,9	3,9	100

Respecto a la percepción de permanencia en la institución, los resultados exhibidos en la tabla 7, muestran que el 70,5 % del personal se ubica entre una percepción alta, el 25,7 % tienen una percepción media, y un 3 % expresa percepciones de continuidad laboral bajas, en conjunto la percepción media y baja representa un 29,6% lo que pone de manifiesto que, incluso en trayectorias contractuales relativamente estables, se mantienen considerables niveles de incertidumbre en torno a la continuidad laboral.

Tabla 8.

Niveles de estabilidad laboral subjetiva

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
inseg_exp	105	1	5	2,457	1,06744
inseg_impl	105	1	5	2,514	1,07221
impacto	105	1	5	2,248	0,89594

La Tabla 8, presenta los niveles de estabilidad laboral subjetiva, medidos a través de las dimensiones de inseguridad laboral explícita, inseguridad laboral implícita e impacto percibido en el bienestar y desempeño. Los resultados muestran que la inseguridad laboral explícita presenta una media de 2,46 (DE = 1,07), mientras que la inseguridad laboral implícita alcanza una media ligeramente superior de 2,51 (DE = 1,07). Por lo que respecta al impacto que se desprende del bienestar y desempeño, reflejó una media de 2,25 (DE = 0,89). En suma, las tres dimensiones se posicionarían en una escala que podría ser considerada baja o moderada. Estas cifras evidencian que el personal en promedio no se considera que están ante una situación extrema de inseguridad laboral, aunque la desviación estándar sugiere que existen percepciones de experiencias distintas dentro de la población objeto de estudio.

Tabla 9.

Prueba Kruskal-Wallis. Diferencias entre modalidad de vinculación y estabilidad laboral

Parámetros	Impacto	Inseg_impl	inseg_exp
Estadístico de prueba	17,550 ^a	13,961 ^a	19,535 ^a
Grado de libertad	4	4	4
Sig. asintótica (prueba bilateral)	0,002	0,007	0,001

La tabla 9, presenta los resultados de la prueba no paramétrica de Kruskal–Wallis, aplicada para analizar si existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de la estabilidad laboral subjetiva (inseguridad laboral explícita, inseguridad laboral implícita e impacto percibido en el bienestar y desempeño) en función de la modalidad de vinculación contractual.

Los resultados apuntan a diferencias estadísticamente significativas entre las modalidades de vinculación en las tres dimensiones objeto de estudio. La dimensión de impacto percibido en el desempeño y bienestar obtuvo $H = 17,550$, $gl = 4$ y $p = 0,002$, indicando las diferencias entre la percepción del impacto y la situación contractual, lo cual puede incidir en el bienestar y desempeño laboral visibles dependiendo del tipo de contrato.

Similarmente, la dimensión de inseguridad laboral implícita presenta diferencias estadísticamente significativas ($H = 13,961$; $gl = 4$; $p = 0,007$) lo que corroboraría que sí existen diferencias en cuanto a inseguridad implícita y la situación contractual de los participantes en la investigación, lo cual confirma la percepción de deterioro futuro de las condiciones laborales y la incertidumbre institucional en las distintas modalidades de vinculación.

La dimensión de inseguridad laboral explícita muestra el valor más alto en términos del estadístico de prueba ($H = 19,535$; $gl = 4$; $p = 0,001$), evidenciando diferencias significativas en el ámbito de los tipos de contrato en relación con el miedo a perder el empleo o no tener la renovación de contrato. En general se puede decir que, la modalidad de vinculación contractual se asocia de manera significativa con la inseguridad laboral percibida y con el impacto subjetivo en el bienestar y desempeño del personal, incluso en contextos donde coexisten trayectorias contractuales formalmente estables.

Tabla 10.

Prueba U de Mann–Whitney

Comparación	Dimensión	U	Z	p
Privado vs Nombramiento definitivo	Inseguridad laboral explícita	761	-0,796	0,426
	Inseguridad laboral implícita	737	-1,015	0,31
	Impacto percibido	601,5	-2,247	0,25
Privado vs Nombramiento provisional	Inseguridad laboral explícita	139,5	-0,496	0,62
	Inseguridad laboral implícita	120,5	-0,973	0,33
	Impacto percibido	130	-0,731	0,464
Privado vs Servicios ocasionales	Inseguridad laboral explícita	98	-3,471	0,001
	Inseguridad laboral implícita	93,5	-3,544	0
	Impacto percibido	95	-3,512	0

Las comparaciones post hoc mediante la prueba U de Mann–Whitney ($\alpha = 0,05$), evidenciaron que las diferencias estadísticamente significativas se concentran exclusivamente entre los colaboradores con contrato laboral privado y aquellos con contrato de servicios ocasionales, en las tres dimensiones analizadas: inseguridad laboral explícita, inseguridad laboral implícita e impacto percibido en el desempeño y bienestar. En contraste, no se identificaron diferencias significativas entre el contrato laboral privado y las modalidades de nombramiento definitivo o provisional.

Tabla 11.

Relación entre estabilidad objetiva y subjetiva

		inseg_exp	inseg_impl	impacto
Situc_contra	Coefficiente de correlación	0,041	0,106	-0,013
	Sig. (bilateral)	0,68	0,281	0,892
ProbLperman	Coefficiente de correlación	-,393**	-,446**	-,346**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). N=105. Prueba= Rho de Spearman

La Tabla 11 presenta los resultados del análisis de correlación Rho de Spearman, aplicado para examinar la relación entre indicadores de estabilidad laboral objetiva (situación contractual en los últimos cinco años y probabilidad percibida de permanencia en la institución) y las dimensiones de estabilidad laboral subjetiva (inseguridad laboral explícita, inseguridad laboral implícita e impacto percibido en el bienestar y desempeño).

Sobre la evidencia de los resultados presentados se puede decir que, existe una correlación negativa estadísticamente significativa entre la percepción de permanencia en la institución (denominada ProbLperman) y las tres dimensiones relacionadas con la estabilidad laboral subjetiva.

Se determinó la existencia de una correlación negativa moderada con la inseguridad laboral explícita ($\rho = -0,393$; $p < 0,01$), así como con la inseguridad laboral implícita ($\rho = -0,446$; $p < 0,01$) y con el impacto percibido en el bienestar y el desempeño ($\rho = -0,346$; $p < 0,01$). Esto se traduce en que una disminución en la percepción de permanencia laboral se interpreta como un aumento de la inseguridad sentida y un efecto negativo en el bienestar del personal.

Por otro lado, la variable correspondiente a la situación contractual en los últimos cinco años (Situc_contra) no muestra correlaciones significativas desde el punto de vista estadístico. Es decir, no se encontraron relaciones relevantes con la inseguridad laboral explícita ($\rho = 0,041$; $p = 0,680$), la inseguridad laboral implícita ($\rho = 0,106$; $p = 0,281$) ni con el impacto percibido en el bienestar ($\rho = -0,013$; $p = 0,892$). La trayectoria contractual pasada, per se, no se asocia de manera directa con la percepción actual de inseguridad laboral.

Por otra parte, el análisis de estabilidad laboral subjetiva muestra que no existe una correlación positiva, entre las dimensiones de la estabilidad laboral subjetiva. Sin embargo, si existe una correlación fuerte y significativa entre la inseguridad laboral explícita y la inseguridad laboral implícita ($\rho = 0,739$; $p < 0,01$) y el impacto percibido en el bienestar ($\rho = 0,703$; $p < 0,01$). De la misma forma, la inseguridad laboral implícita correlaciona altamente con el impacto que percibe el individuo ($\rho = 0,712$; $p < 0,01$); observando el grado en que esto último se relaciona con el modelo empírico y, en consecuencia, evidencia las expectativas de fortalecimiento interno del constructo de la estabilidad laboral subjetiva.

DISCUSIÓN

Recordando que el objetivo principal del presente estudio consistió en analizar la relación entre las modalidades de vinculación laboral y los niveles de estabilidad laboral objetiva y subjetiva en las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle, Zona Austral. Se puede decir que, a partir de los resultados obtenidos tal objetivo se cumplió, ya que se logró no solo caracterizar las modalidades de contratación vigentes, sino también demostrar empíricamente su asociación con la percepción de estabilidad laboral del personal objeto de estudio.

En primer lugar, la caracterización de la población evidenció una coexistencia entre altos niveles de cualificación académica y trayectorias laborales desiguales, lo que se alinea con tendencias globales de profesionalización docente, pero también con escenarios de inestabilidad laboral creciente. Esta diferencia pone en evidencia que la cualificación no resulta sinónimo necesario de estabilidad laboral, derivando por ello en una percepción de inseguridad subjetiva, tal como refieren Colak y Altinkurt (2022). Por eso esta caracterización no es un resultado en sí, sino una explicación orientadora de las posteriores diferencias encontradas en estabilidad laboral según la modalidad de vinculación.

Con respecto a las modalidades de vinculación los resultados corroboraron que la mayor parte del personal estaba bajo tipos de contrato regidos por el derecho laboral privado, lo que da cuenta de la naturaleza híbrida de las instituciones fiscomisionales. La regulación de las modalidades de vinculación laboral en la misma institución a su vez podía hablar de una estratificación interna del empleo, generando diferentes percepciones de protección, de trayectorias y de estabilidad, todo lo cual ha sido ampliamente discutido en la literatura donde se hace referencia a que la utilización de distintos regímenes contractuales genera situaciones de estabilidad segmentada por el hecho de que las funciones resultan ser similares (Cuenca, 2015). Asimismo, la presencia de personal que desconoce su modalidad contractual, aunque minoritaria, resulta relevante, ya que la falta de claridad en el estatus laboral se asocia con mayores niveles de inseguridad y menor capacidad de acción frente a derechos laborales (Salas, 2021).

Desde la dimensión objetiva se encontró que la estabilidad laboral es ambivalente, caracterizada por la coexistencia de contratos de larga duración con vínculos de corta permanencia. Aunque la mayoría del personal desempeña funciones a tiempo completo, lo que sugiere una necesidad institucional permanente, esta condición no se traduce necesariamente en estabilidad homogénea. La literatura ha señalado que este tipo de segmentación genera expectativas diferenciadas de permanencia y seguridad, afectando directamente la percepción de estabilidad laboral (Fernández-Huerga, 2010; María et al., 2024). A ello se suma la dualidad normativa entre el Código del Trabajo y el régimen LOEI-LOSEP, la cual contribuye a la fragmentación de trayectorias laborales dentro de una misma organización (Bensusán, 2022).

Un hallazgo particularmente relevante fue que, a pesar de que la mayoría del personal reportó trayectorias contractuales estables, una proporción significativa manifestó niveles medios o bajos de percepción de permanencia. Esto indica que la estabilidad laboral no puede explicarse únicamente desde la continuidad contractual, sino que depende también de factores subjetivos vinculados a la expectativa de futuro y a las dinámicas institucionales. En el contexto fiscomisional, esta circunstancia se ve intensificada por la coexistencia de regímenes de contratación, dando lugar a una incertidumbre estructural que incide en la experiencia laboral. Estos hallazgos dan soporte a la conveniencia de reforzar la transparencia institucional, la claridad normativa y la necesidad de realizar los procesos de renovación y evaluación.

Con respecto a la estabilidad laboral subjetiva, los hallazgos manifiestan niveles de inseguridad laboral moderados, coincidiendo con estudios que ponen de manifiesto que la precarización laboral en educación no siempre se da de forma extrema, sino que ello se traduce en una incertidumbre prolongada y normalizada (Martínez, 2019). El hecho de que la inseguridad implícita tenga valores ligeramente más altos que la explícita sugiere que las inquietudes del personal no giran en torno a la posibilidad de perder el empleo a corto plazo únicamente, sino por el deterioro progresivo de ciertas condiciones laborales. Este tipo de inseguridad sostenida se ha vinculado a efectos acumulativos como estrés, agotamiento y disminución del compromiso institucional (Yeves et al., 2024).

Los resultados, validaron empíricamente la hipótesis del estudio al ratificar que existen diferencias estadísticamente significativas en inseguridad laboral y bienestar a partir de la modalidad de vinculación, encontrándose la mayor diferenciación en inseguridad laboral explícita, lo que sugiere que el miedo a la pérdida del empleo conforma el núcleo de la experiencia subjetiva de estabilidad laboral, en consonancia con los autores que apuntan a la relación directa entre inseguridad laboral, compromiso profesional y planificación a largo plazo (Krys y Konradt, 2022). De igual manera, la inseguridad implícita refleja las formas más sutiles de precariedad, que tienden a naturalizar las condiciones del trabajo (Anaya, 2019).

Por último, el análisis de correlación mostró que la estabilidad laboral subjetiva está más asociada a la expectativa de permanencia futura que a la trayectoria contractual pasada, lo que resulta ser uno de los principales aportes del estudio. La probabilidad percibida de permanencia surgió como la explicativa principal, mientras que la estabilidad histórica no apareció como relacionada con la inseguridad laboral. El resultado reviste especial conexión con Nawrocka et al. (2023), dado que plantea que la inseguridad laboral se plantea fundamentalmente a partir de las expectativas futuras. Así mismo, las elevadas correlaciones que emergen entre las dimensiones de inseguridad y bienestar confirman que la estabilidad laboral subjetiva es un constructo cuasi integrado, donde el miedo, la incertidumbre y el impacto van en el proceso de retroalimentarse.

De manera general, el estudio deriva en evidencia empírica notable al mostrar que las modalidades de vinculación laboral no son neutrales sino, que producen experiencias disímiles de estabilidad laboral con implicancias en la gestión del talento humano. Por lo tanto, se puede decir

que, garantizar continuidad contractual no es suficiente si no se acompaña de políticas institucionales claras, justas y previsibles. En esta línea, el aporte central del estudio es que la estabilidad laboral se genera, en instituciones fiscomisionales, más desde la percepción de futuro que desde la formalidad contractual, lo que proporciona un adecuado marco interpretativo para el diseño de políticas educativas y laborales más sostenibles.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permitieron cumplir con el objetivo planteado y confirmar la hipótesis formulada, al evidenciar que las modalidades de vinculación laboral se asocian de manera significativa con los niveles de estabilidad laboral subjetiva del personal de las Unidades Educativas Fiscomisionales La Salle, Zona Austral. Específicamente, el personal con nombramiento definitivo presentó mayores grados de seguridad en el trabajo y la percepción de mejores condiciones para llevar a cabo sus funciones; por el contrario, el personal bajo modalidades de contrato de carácter temporal o no permanente, si bien también cumplen con sus funciones institucionales, es posible que lo estén haciendo desde un contexto de mayor incertidumbre con garantías de continuidad muy difusas y por ello incluso se traduce en una percepción más negativa explícita e implícita del efecto de esas condiciones sobre su bienestar y su rendimiento. De este modo, se constató que la estabilidad laboral no depende solo de la trayectoria contractual pasada, sino también, de la expectativa de permanencia futura dentro de la institución.

Desde una posición crítica generada a partir de la evidencia, se puede concluir que la combinación de diferentes regímenes contractuales en una única institución puede dar lugar a realidades dispares de estabilidad en la identificación laboral, a pesar de que todo el personal realice funciones similares. Sin embargo, desde la experiencia directa en la institución, se ha observado que el personal con menor estabilidad laboral formal, normalmente tiende a asumir una mayor carga laboral y mayores responsabilidades operativas, lo que puede deberse a la búsqueda de una mayor estabilidad futura. Se sabe que la el 62,9% del personal que labora en la institución tienen estudios de maestría y la mayoría mantienen contratos regidos por ley del trabajo, en este punto, las instituciones pertenecientes a la red La Salle podrían estar invirtiendo recursos y esfuerzos en la formación y desarrollo del personal que, debido a la situación contractual predominante, mantiene abiertas las estrategias de movilidad y termina desvinculándose cuando tienen mejores ofertas laborales, lo que hace que la institución pierda talento humano, como también la correspondiente inversión institucional. Estos datos nos invitan a reflexionar en torno a las prácticas de gestión de talento humano en los contextos fiscomisionales, y a procurar que estas pasen a ser prácticas más equitativas, previsibles y sostenibles, de modo que contribuyan a la mejora de la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, E. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), 69(2), 9-34. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/270/27059273004/html/>
- Anaya, E. D., Ramírez, E., y Ávila, A. (2023). Docentes hora-clase ante la precariedad laboral. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 11(2), e201. Epub 01 de diciembre de 2024. <https://doi.org/10.29156/inter.11.2.1>
- Aparicio Fenoll, A., y Quaranta, R. (2025). Do teachers' labour contracts matter? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. <https://doi.org/10.1111/obes.70014>

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2024). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Codificación. Registro Oficial Suplemento 417.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2025). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294.
- Bensusán, G. (2022). La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina. *Revista internacional del trabajo*, 141(4), 593-612. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12226>
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M., Castañeda-Lasso, G., y Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 734-759. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.273
- Colak, I., y Altinkurt, Y. (2022). The precarization of educational labor: The examination of teachers' job insecurity perceptions. *Educational Process: International Journal*, 11(2), 60-95. <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.112.4>
- Cuenca, R. (2015). *Las Carreras docentes en América Latina : la acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Santiago: UNESCO.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2025). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167.
- De la Rica, S., y Gorjón, L. (2022). Internship contracts in Spain: A stepping stone or a hurdle towards job stability? *SERIEs*, 13, 51-100. <https://doi.org/10.1007/s13209-022-00261-z>
- Estrada, J. C. (2022). Educación escolar privada y precarización del trabajo docente en Colombia. *Revista Ciencias y Humanidades*, 14(14), 28-48. <https://doi.org/10.61497/dnd5vd66>
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Inv. Econ*, 69(73). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Garzón-Godoy, Y. F., y Pineda, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y Economía*, 46, e10611210. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Guerrero, R. A., Maldonado, J. del R., Arias, A. G., Díaz, O. I., Paredes, I. T., y Véliz, L. D. (2024). La sobreexplotación docente en el Ecuador: una realidad que enfrenta la educación ecuatoriana. *Revista G-ner@ndo*, 5(1), 531-543. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i1.211>
- Krys, S., y Konradt, U. (2022). Losing and Regaining Organizational Attractiveness During the Recruitment Process: A Multiple-Segment Factorial Vignette Study. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 43 - 58. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a4>
- María., M.-F., García-Vila, E., Gallardo-Gil, M., y Sepúlveda-Ruiz, M. (2024). Condiciones Laborales Docentes para la Calidad y la Equidad Educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 22(4), 1-20. <https://doi.org/10.15366/reice2024.22.4.004>
- Martínez, M. (2019). Precariedad e investigación educativa: una realidad inexplorada en las revistas españolas de educación indexadas en JCR y SJR. *Revista de Sociología de la Educación- RASE*, 12(3), 413-428. <https://doi.org/10.7203/RASE.12.3.15781>

- Ministerio de Educación. (2017). Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A: Política para la contratación de personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas fiscomisionales y particulares. Registro Oficial Suplemento 33.
- Ministerio de Educación, Deporte y Cultura. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MINEDEC-MINEDEC-2025-00042-A: Normativa para regular el concurso de méritos y oposición para el ingreso de docentes. Registro Oficial Segundo Suplemento 150.
- Nagita, M. R., Masagazi, J. Y., y Eduan, W. (2025). Strategies for retaining academic staff in faith-based higher education institutions. *East African Journal of Education Studies*, 8(2), 827–845. <https://doi.org/10.37284/eajes.8.2.3201>
- Nawrocka, S., De Witte, H., Pasini, M., y Brondino, M. A. (2023). A Person-Centered Approach to Job Insecurity: Is There a Reciprocal Relationship between the Quantitative and Qualitative Dimensions of Job Insecurity? *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/>
- Peralta Tapia, Manuela Esperanza, Horna Torres, Eleuterio, Horna Torres, Enrique, & Heredia Llatas, Flor Delicia. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pineda, P., y Salazar, D. (2024). Managerialism, accreditation and insecure academic employment across different higher education traditions. *Studies in Higher Education*, 49(11), 2080–2103. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2289087>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2023). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Decreto Ejecutivo 675. Registro Oficial Suplemento 254.
- Salas, L. (2021). Asir incertidumbres Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo. *Alteridades*, 30(60), 135-139.
- Satizabal, M., Unás, V. S., y Cruz, A. N. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *El Ágora USB*, 21(1), 129–146. <https://doi.org/10.21500/16578031.5514>
- Sánchez, M., y Corte, F. M. S. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), XLII(1), 25–54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27023323003>
- Sánchez, G., y Rodríguez, S. M. (2022). Experiencias que inciden en la estabilidad laboral, personal y prácticas pedagógicas de un grupo de docentes provisionales en el departamento de Cundinamarca [Tesis de maestría]. Universidad La Gran Colombia.
- Uriarte-Silva, A. B., y Andrade-Salazar, O. (2025). Estabilidad laboral de docentes con nombramiento provisional del distrito 2 de educación de Santo Domingo. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 11(2), 559–570. <https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1680>
- Valdeiglesias, C. S. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris*, 36(2), 163–170. <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.12>

- Vickers, L. (2024). Employment rights of teachers in faith schools: Maximising the religious rights of schools and staff. *Religions*, 15, 1277. <https://doi.org/10.3390/rel15101277>
- Waijjer, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van der Weijden, I., y van de Schoot, R. (2017). Temporary contracts: Effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74, 321–339. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>
- Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., y Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *Psykhé (Santiago)*, 33(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>
- Zavgorodniy, A. V. (2024). Reasons for the instability of labor relations between teachers and educational organizations of higher education in the Russian Federation. *Russian Journal of Labour & Law*, 14, 63–76. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.104>
- Zhang, H., y Qiu, X. (2024). Empirical analysis of the stability of labor contract relationship and its influencing factors from the perspective of civil law. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.2478/amns-2024-1412>.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores no refieren conflictos de intereses