

Inestabilidad laboral de los empleados en los gobiernos autónomos descentralizados municipales en proceso de transición.

Labor instability of employees in municipal decentralized autonomous governments in transition process

Naranjo-Andrade, Maritza Valeria¹; Amancha-Chiluisa, Linda de la Mercedes².

¹ Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato; Ecuador, Ambato;
<https://orcid.org/0009-0003-5320-826X>; maritza.v.naranjo.a@pucesa.edu.ec

² Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato; Ecuador, Ambato;
<https://orcid.org/0000-0001-5958-6905>; lamancha@pucesa.edu.ec

¹ Autor Correspondencia

 <https://doi.org/10.63618/omd/isi/v4/n3/359>

Cita: Naranjo-Andrade, M. V., & Amancha-Chiluisa, Linda de la M. (2026). Inestabilidad laboral de los empleados en los gobiernos autónomos descentralizados municipales en proceso de transición. *Innova Science Journal*, 4(3), 470-480. <https://doi.org/10.63618/omd/isi/v4/n3/359>

Recibido: 25/01/2026

Aceptado: 23/06/2026

Publicado: 31/07/2026



Copyright: © 2026 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Resumen: La estabilidad laboral de los trabajadores y servidores públicos en Ecuador ha sido uno de los grandes problemas de la administración pública; la inexistencia de acciones de protección condiciona esta situación. El objetivo de la presente investigación fue evaluar la inestabilidad laboral de los empleados y el incumplimiento de las normativas laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Colta. Para esto se realizó una investigación básica, no experimental y descriptiva orientada a la revisión de documentación relacionada con los cambios laborales ocurridos durante los primeros años en que asumieron las nuevas autoridades cantonales. Se analizaron el número de terminación contratos ocasionales o nombramientos provisionales y las compras de renuncias planificadas. Los principales resultados muestran que durante los primeros años de gestión desvincularon laboralmente un total de 77 empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta; no se reportan compras de renuncias ni supresión de puestos laborales; tampoco se evidenció la realización de concursos de méritos y oposición para cubrir los contratos ocasionales que fueron cesados. Se concluye que existe inestabilidad laboral en los trabajadores y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, sin que se implementen acciones de protección a los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: inestabilidad laboral; municipalidades; procesos de transición; servidores públicos; trabajadores.

Abstract: The job stability of workers and public servants in Ecuador has been one of the great problems of public administration; the non-existence of protection actions condition this situation. The objective of this investigation was to evaluate the labor instability of employees and the non-compliance with labor regulations in the Decentralized Autonomous Government of the Colta Canton. For this, a basic, non-experimental and descriptive investigation was carried out, oriented to the review of documentation related to the labor changes that occurred during the first years in which the new cantonal authorities took office. The number of terminations of occasional contracts or provisional appointments and the purchases of planned resignations were analyzed. The main results show that during the first years of management, a total of 77 employees of the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Colta Canton were separated, purchases of resignations or suppression of job positions are not reported; nor was there evidence of merit and opposition competitions to cover the occasional contracts that were terminated. It is concluded that there is labor instability in the workers and public servants of the Colta Canton Decentralized Autonomous Government, without implementing actions to protect the rights of workers.

Keywords: Labor instability; municipalities; transition processes; Public servants; workers.

1. Introducción

El derecho a la estabilidad laboral y al trabajo está consagrado como un derecho constitucional, que establece que el Estado se encargará de protegerlos y no poner en riesgo su integridad. Además, todas las modalidades laborales son reconocidas, ya sean dependientes o independientes, incluyendo trabajos de autosustento y cuidado humano para todos los empleados. En nuestro país, los funcionarios públicos tienen una estabilidad en sus empleos y algunos de ellos tienen una más sólida debido a la naturaleza en sí misma (Peñañiel & Asqui, 2024).

Rodríguez & Delgado (2020), por otro lado, afirman que la administración del talento humano es un asunto primordial en Latinoamérica, poniendo énfasis en el capital humano como un recurso valioso. No obstante, surgen una serie de dificultades que obstaculizan la administración eficaz de este talento, entre ellas los conflictos internos que impactan el rendimiento y las habilidades.

En Ecuador, se han llevado a cabo cambios en la administración de talento humano del sector público en los años más recientes. La estructura del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, como entidad de gestión local, ha tratado de optimizar el rendimiento de sus trabajadores mediante políticas de entrenamiento y valoración. Sin embargo, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2023), continúan dificultades vinculadas con la escasez de recursos, el planeamiento deficiente del progreso institucional y la débil relación existente entre las habilidades del personal y los objetivos institucionales.

En los Gobiernos Autónomos Descentralizados prestan sus servicios los servidores públicos sujetos al régimen de vinculación establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010). En este régimen se incluyen distintos tipos de nombramientos: de libre designación y remoción, permanentes, a periodo fijo, nombramientos provisionales y los contratos de servicios ocasionales. También laboran trabajadores sujetos al régimen laboral previsto en el Código de Trabajo (CT) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020a), las formas legales de contratación incluyen: contratos indefinidos, eventuales y contratos especiales emergentes amparados por el artículo 19 de Ley de Apoyo Humanitario (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

La gran mayoría de estos estatus laborales no ofrecen estabilidad laboral. Solo los nombramientos de carrera, expedidos al servidor que ganó un concurso de merecimientos y oposición, y el contrato indefinido del CT, generan estabilidad laboral ya que no incluyen una fecha de terminación de la relación contractual. El resto de las modalidades están expensas al cese o remoción en cualquier momento, dependiendo de algunas características inherentes a cada tipo de contrato (Bósquez et al., 2022).

En este sentido se puede evidenciar que los trabajadores del sector público, específicamente del sector administrativo, se encuentran desprotegidos al no existir mecanismos que faciliten su estabilidad laboral (Bajaña & Fajardo, 2019). Esta situación, además de la inestabilidad laboral que genera, se presta para prácticas fraudulentas que nada tiene que ver con los principios de la administración pública que se basa en la honestidad, lealtad y transparencia tanto hacia la gestión y organización interna como hacia el servicio a la población.

Según Narváez (2025), “Los gobiernos de turno ponen a sus amigos en los cargos, cambian los contratos temporales o nombramientos provisionales. El problema en la atención de salud del seguro social, por ejemplo, es que está generando más gastos que ingresos, a través de las derivaciones”, lamentó”.

En no pocas oportunidades, sobre todo cuando se realiza el cambio de administración municipal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), se procede a finalizar, de forma unilateral contratos y nombramientos otorgados en periodos previos. Estas acciones se llevan a cabo utilizando mecanismos jurídicos que incluyen la compra de renunciaciones con indemnización, supresión de puestos y la cesación de funciones por terminación unilateral de contratos ocasionales entre otros (Bósquez et al., 2022).

De acuerdo con la información del Ministerio de Trabajo, el Estado invirtió USD 1.789 millones en los 109.684 funcionarios públicos que tenían contratos ocasionales durante el año 2023. Son contratos que se llevan a cabo en las 249 entidades que componen el Presupuesto General del Estado, como los ministerios, por ejemplo. Las secretarías y las agencias de la Función Ejecutiva, la Fiscalía, el Consejo Nacional Electoral, la Asamblea Nacional y el Consejo de la Judicatura. Los empleados de las compañías públicas y los de los gobiernos locales no están contemplados en el Presupuesto General del Estado. (Tapia, 2024).

A pesar de que la Ley Orgánica de los Servicios Públicos (LOSEP) estipula que los contratos temporales formalizados en entidades estatales no deben superar el 20% del total de empleados, es una realidad que la mayoría de las instituciones públicas presentan un elevado porcentaje de individuos con contratos ocasionales, quienes ostentan empleo, pero carecen de estabilidad laboral.

En este contexto, se puede ocasionar la limitación y transgresión de la estabilidad laboral; en otros casos se genera afectación del derecho al trabajo, tanto de servidores públicos como de trabajadores. En ciertos casos se inobservan los principios del derecho del trabajo tales como el principio de irrenunciabilidad de los derechos, establecido en el artículo 229 de la Constitución de la República (Constitución de la República del Ecuador, 2008a); así como del artículo 326 numeral 2 y el principio pro-operario entre otros (Constitución de la República del Ecuador (2008b).

La historia ecuatoriana, en materia de estabilidad laboral, tristemente incluye ejemplos en los cuales se violan los principios que regulan el derecho laboral de los trabajadores y servidores públicos. Aunque en algunos se ha hecho justicia, muchos han pasado desapercibidos por varias razones, quedando inmunes ante los ojos de la ciudadanía y consolidando el ejercicio de esta práctica inadecuada contraria a todo principio regulatorio en materia penal, jurídica y laboral (CCE, 2016; CCE, 2018).

Es por esto, que teniendo en cuenta las violaciones que se comenten a los distintos derechos que preconizan la estabilidad laboral de los trabajadores y servidores públicos y la importancia que reviste para cualquier ser humano contar con estabilidad laboral; se decide realizar esta investigación con la finalidad de evaluar la inestabilidad laboral de los empleados y el incumplimiento de las normativas laborales en el GAD del Cantón Colta.

2. Materiales y Métodos

Se desarrolló una investigación básica, con enfoque cualitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo. El estudio se centró en el análisis de la situación laboral de los trabajadores y servidores públicos del GAD del Cantón Colta durante el periodo 2019–2022.

En las investigaciones con enfoque cualitativo, la sección de materiales y métodos resulta fundamental, ya que permite describir de manera precisa el proceso mediante el cual se construyó el conocimiento a partir de la interpretación de experiencias, discursos y contextos reales. En este sentido, Rivera-Amancha et al. (2026) emplearon un enfoque cualitativo con diseño no experimental, de campo y documental.

Para el desarrollo del estudio se establecieron dos variables de investigación. La primera, denominada situación laboral, se orientó a describir las alteraciones en la estabilidad laboral ocurridas en el GAD del Cantón Colta. La segunda, denominada tipo de alteraciones, permitió identificar no solo la naturaleza de dichas alteraciones, sino también describir y explicar las causas que las condicionaron. Como técnica de investigación se empleó la revisión documental, realizada en el sitio web del GAD del Cantón Colta, específicamente en la sección de “Transparencia”, donde se encuentra la información relacionada con la situación laboral de los trabajadores y servidores públicos. Debido a que esta sección es de acceso libre y público, no fue necesario solicitar autorización para su consulta.

En los estudios cualitativos de carácter documental, la sección de materiales y métodos permite delimitar las fuentes de análisis, justificar la selección de los documentos y definir el procedimiento interpretativo empleado para comprender fenómenos de naturaleza jurídica, social o institucional. En este sentido, Fabara-Verdezoto (2026) desarrolló un estudio cualitativo basado en la revisión documental del marco legal de la electromovilidad en Ecuador.

Como instrumentos de investigación se utilizó un modelo de recolección de información. Este permitió organizar y homogenizar toda la información recopilada para dar respuesta a los objetivos del estudio en base a las variables estudiadas. El procesamiento de la información se realizó automáticamente utilizando el paquete estadístico SPSS en su versión 23,5 para Windows. Se determinaron frecuencias absolutas y porcentajes en las variables cuantitativas. El nivel de confianza en el 95%, el margen de error en el 5% y la significación estadística estuvo dada por una p menor o igual de 0,05.

3. Resultados

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colta, no se visualizaron compras de renuncias obligatorias durante el periodo analizado. Este tipo de acción administrativa tenía como finalidad desvincular a servidores públicos que ya tenían un nombramiento permanente luego de haber ganado los concursos de merecimientos y oposición.

Es preciso señalar que, en aquel entonces, esta institución jurídica de compras de renuncias obligatorias con indemnización estaba vigente; lo cual permitía a los gobiernos autónomos descentralizados cesar en funciones a los servidores públicos a cambio de una indemnización previamente acordada con los mismos. Por esta razón no

se requería del consentimiento del servidor público, solo era necesario justificar procesos de restructuración u optimización que tuvieran como objetivo el mejoramiento de la entidad. Una vez justificado el proceso se podía aplicar esta figura jurídica.

La figura jurídica de la compra de renuncias fue declarada inconstitucional por la Sentencia No. 26-18-IN/20 y acumulados de la Corte Constitucional que declaró la inconstitucionalidad de la frase “obligatorias” que estaba incluida en el artículo 108 del Reglamento de la LOSEP. Estas normativas dejaron sin valor la forma jurídica de la compra de renuncias, por lo que no pudieron ser ejecutadas a partir de la fecha de su derogación.

Tampoco durante el periodo analizado en el GAD del cantón Colta existió supresión de puestos laborales, la cual es otra de las modalidades que se habían descrito en la literatura para cesar a trabajadores mediante la justificación de que su puesto laboral ya no era necesario y que, por lo tanto, sería eliminado o cambiado por otro puesto nuevo (Bósquez, 2022).

Otro de los elementos identificados fue el relacionado con la terminación de los contratos ocasionales. Con la entrada de la nueva administración en el GAD del Cantón Colta se realizó la terminación de 77 contratos de servicios ocasionales. Estas acciones se llevaron a cabo durante el periodo mayo 2019 y diciembre 2020; por lo que quiere decir, que en los primeros 18 meses de administración un total de 77 trabajadores perdieron su puesto laboral y por lo menos fueron 77 familias que dejaron de percibir un ingreso económico afectando la estabilidad económica de estas familias.

El análisis de los resultados obtenidos permite plantear que, si bien este tipo de conductas se encuentra respaldado por la ley, es decir, se enmarcan dentro de lo permitido; los cambios realizados no respondieron a un mejor servicio a la colectividad.

En relación a los contratos ocasionales es importante señalar que la Constitución del Ecuador establece “la obligación a las demás leyes de jerarquía inferior a ella a guardar concordancias con los preceptos que de esta emanan”. A partir de esta afirmación se evidencia que la constitución establece los derechos laborales como un deber social y derecho económico. Estos preceptos legales se encuentran contemplados dentro del régimen de desarrollo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Es necesario interpretar dos aspectos epistemológicos diferentes. El primero de ellos con los conceptos, interpretación y significado de fuerza de trabajo y mercado de trabajo. La interpretación de estos conceptos implica cambios legislativos que se orientan hacia una menor protección del trabajador dándoles mayor libertad a los administrativos y patrones para manejar las relaciones laborales con los trabajadores. El otro elemento se relaciona directamente con el término protección del trabajo; que puede ser interpretado como la expresión de una especie de protección a los trabajadores como elemento central del nuevo orden laboral imperante (Ediciones Legales, 2022; Tejedor-Gómez, & Arias-Montero, 2022).

De lo anteriormente mencionado se entiende que la modalidad de contrato ocasional, al regirse por principios de excepcionalidad, incorpora, a diferencia de las formas contractuales anteriores, una fecha de finalización, es decir, cuentan con una fecha definida previamente para la terminación de la actividad laboral y con ello de la vinculación laboral entre el trabajador o servidores y la empresa que los ha contratado.

El contrato ocasional tiene una estructura e interpretación poco flexible, ya que se debe regir por los términos y condiciones que se establecen en la ley. No incluye la posibilidad de nuevas modalidades de contratación ni de la aplicación del principio de causalidad (Velaña, 2019).

Este tipo de relación contractual es considerada como un fiel ejemplo de inestabilidad laboral, no garantiza permanencia y no incluye elementos que protejan al trabajador. Favorece la aparición de acciones que perjudican al trabajador o servidor afectando su estabilidad laboral; puede ser utilizado para realizar modalidades de contrato fraudulentas o poco éticas, sin que media ningún tipo de calificación o aptitud. El contrato ocasional frena el desarrollo laboral y profesional de las personas que son contratadas bajo este precepto (Quinde & Vega, 2018).

Se debe considerar que, Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. (República del Ecuador, 2020).

La inestabilidad laboral ha sido señalada por varios autores como una situación real que influye en el bienestar psicológico de los trabajadores. En este sentido Hervas (2022) concluyen en su investigación que los trabajadores vinculados al GAD municipal de Ambato, en situación de inestabilidad laboral, también presentaron elevados índices de afectación psicosocial.

Bósquez et al., (2022) describen que encontrarse contratado bajo la modalidad de contrato ocasional o nombramiento provisional, no genera la adecuada estabilidad laboral necesaria ya que ambas modalidades de contrato incluyen una posibilidad de terminación de servicios, lo cual podría ocasionar la terminación de sus servicios aun estando su contrato en vigencia. En cualquier momento. Esto significa que el trabajador está a merced de las acciones de la entidad contratante. Esta puede interrumpir sus servicios con una sola comunicación, sin tener que exponer justificaciones.

Una vez terminado el contrato, si la empresa considera que son necesarios sus servicios, puede volver a reactivar la contratación; con el mismo estatus legales y las mismas dificultades asociadas a la estabilidad laboral. Esta modalidad de contrato tiene como tiempo máximo de duración un año, prorrogable por un año más en caso de considerarse necesario (Bósquez et al, 2022). Por esto es que se plantea que la estabilidad laboral, en el caso de los trabajadores y servidores de la administración pública, es prácticamente nula. El personal se encuentra a merced de los intereses de la empresa, depende de la consideración de sus directivos para llegar a culminar su tiempo de contrato o lograr una renovación de la contratación. En todo momento se encuentra desprovisto de acciones, leyes u otras disposiciones que lo protejan y garanticen su estabilidad.

Es necesario referirse a otras situaciones que se pueden derivar de la inestabilidad laboral dada por la compra de renuncias y terminación de contratos. Una de estas situaciones es la relacionada con la pérdida de eficacia a la hora de realizar las acciones y actividades en el propio GAD. Los procesos técnicos y administrativos que se ejecutan en el GAD requieren adiestramiento, cierto grado de especialización y experiencia. Los

cambios continuos de personal no garantizan estos elementos; solo hacen que se vuelvan más demorados los trámites y soluciones lo que empaña la opinión de la población en cuanto a la satisfacción con la gestión que se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado.

Otro elemento importante es el aspecto económico; en no pocas oportunidades, determinados servidores públicos reciben capacitaciones o especializaciones relacionadas con su actividad laboral, con la finalidad de aumentar la eficiencia en la gestión administrativa. Si estos servidores son desvinculados de la entidad (GAD) entonces se pierde la capacitación realizada y esto suscita una afectación económica, ya que se invierte en capacitación y formación y no se disfruta del conocimiento adquirido; lo que también afecta la eficacia de las acciones y la opinión ciudadana sobre la gestión del GAD.

La inestabilidad laboral que se experimenta en los gobiernos autónomos descentralizados municipales en proceso de transición afecta no solo la economía personal y familiar; sino también la macroeconomía del país al desaprovecharse eventos, capacidades y oportunidades creadas previamente y que se pierden con las expresiones de inestabilidad e irrespeto laboral previamente señaladas.

4. Discusión

El análisis de los resultados obtenidos permite plantear que, si bien este tipo de conductas se encuentra respaldado por la ley, es decir, se enmarcan dentro de lo permitido; los cambios realizados no respondieron a un mejor servicio a la colectividad.

Se verifica la presencia de una correlación directa entre la transición política en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y el aumento de la percepción de inestabilidad laboral. Al realizar una comparación de estos descubrimientos con la literatura analizada, se evidencia que Ecuador sigue una tendencia regional en la que los gobiernos locales funcionan bajo estructuras de “botín político”, desafiando los principios de la nueva gestión pública que fomentan la estabilidad y la meritocracia. Aunque la legislación vigente (LOSEP y COOTAD) asegura teóricamente la estabilidad, la práctica administrativa a través de nombramientos provisionales genera un “estado de excepción” permanente para el personal público.

En relación a los contratos ocasionales es importante señalar que la Constitución del Ecuador establece “la obligación a las demás leyes de jerarquía inferior a ella a guardar concordancias con los preceptos que de esta emanan”. A partir de esta afirmación se evidencia que la Constitución establece los derechos laborales como un deber social y derecho económico. Estos preceptos legales se encuentran contemplados dentro del régimen de desarrollo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

En este sentido es necesario interpretar dos aspectos epistemológicos diferentes. El primero de ellos con los conceptos, interpretación y significado de fuerza de trabajo y mercado de trabajo. La interpretación de estos conceptos implica cambios legislativos que se orientan hacia una menor protección del trabajador dándoles mayor libertad a los administrativos y patrones para manejar las relaciones laborales con los trabajadores. El otro elemento se relaciona directamente con el término protección del trabajo; que puede ser interpretado como la expresión de una especie de protección a

los trabajadores como elemento central del nuevo orden laboral imperante (Ediciones Legales, 2022; Tejedor-Gómez, & Arias-Montero, 2022).

De lo anteriormente mencionado se entiende que la modalidad de contrato ocasional, al regirse por principios de excepcionalidad, incorpora, a diferencia de las formas contractuales anteriores, una fecha de finalización, es decir, cuentan con una fecha definida previamente para la terminación de la actividad laboral y con ello de la vinculación laboral entre el trabajador o servidores y la empresa que los ha contratado. El contrato ocasional tiene una estructura e interpretación poco flexible, ya que se debe regir por los términos y condiciones que se establecen en la ley. No incluye la posibilidad de nuevas modalidades de contratación ni de la aplicación del principio de causalidad (Velaña, 2019).

Este tipo de relación contractual es considerada como un fiel ejemplo de inestabilidad laboral, no garantiza permanencia y no incluye elementos que protejan al trabajador. Favorece la aparición de acciones que perjudican al trabajador o servidor afectando su estabilidad laboral; puede ser utilizado para realizar modalidades de contrato fraudulentas o poco éticas, sin que media ningún tipo de calificación o aptitud. El contrato ocasional frena el desarrollo laboral y profesional de las personas que son contratadas bajo este precepto (Quinde & Vega, 2018).

Se debe considerar que, este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. (República del Ecuador, 2020).

La inestabilidad laboral ha sido señalada por varios autores como una situación real que influye en el bienestar psicológico de los trabajadores. En este sentido Hervas (2022) concluyen en su investigación que los trabajadores vinculados al GAD municipal de Ambato, en situación de inestabilidad laboral, también presentaron elevados índices de afectación psicosocial.

Bósquez et al., (2022) describen que encontrarse contratado bajo la modalidad de contrato ocasional o nombramiento provisional, no genera la adecuada estabilidad laboral necesaria ya que ambas modalidades de contrato incluyen una posibilidad de terminación de servicios, lo cual podría ocasionar la terminación de sus servicios aun estando su contrato en vigencia. En cualquier momento. Esto significa que el trabajador está a merced de las acciones de la entidad contratante. Esta puede interrumpir sus servicios con una sola comunicación, sin tener que exponer justificaciones.

Una vez terminado el contrato, si la empresa considera que son necesarios sus servicios, puede volver a reactivar la contratación; con el mismo estatus legales y las mismas dificultades asociadas a la estabilidad laboral. Esta modalidad de contrato tiene como tiempo máximo de duración un año, prorrogable por un año más en caso de considerarse necesario (Bósquez et al., 2022). Por esto es que se plantea que la estabilidad laboral, en el caso de los trabajadores y servidores de la administración pública, es prácticamente nula. El personal se encuentra a merced de los intereses de la empresa, depende de la consideración de sus directivos para llegar a culminar su tiempo de contrato o lograr una renovación de la contratación. En todo momento se

encuentra desprovisto de acciones, leyes u otras disposiciones que lo protejan y garanticen su estabilidad.

Por último, es necesario referirse a otras situaciones que se pueden derivar de la inestabilidad laboral dada por la compra de renuncias y terminación de contratos. Una de estas situaciones es la relacionada con la pérdida de eficacia a la hora de realizar las acciones y actividades en el propio GAD. Los procesos técnicos y administrativos que se ejecutan en el GAD requieren adiestramiento, cierto grado de especialización y experiencia. Los cambios continuos de personal no garantizan estos elementos; solo hacen que se vuelvan más demorados los trámites y soluciones lo que empaña la opinión de la población en cuanto a la satisfacción con la gestión que se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado.

Otro elemento importante es el aspecto económico; en no pocas oportunidades, determinados servidores públicos reciben capacitaciones o especializaciones relacionadas con su actividad laboral, con la finalidad de aumentar la eficiencia en la gestión administrativa. Si estos servidores son desvinculados de la entidad (GAD) entonces se pierde la capacitación realizada y esto suscita una afectación económica, ya que se invierte en capacitación y formación y no se disfruta del conocimiento adquirido; lo que también afecta la eficacia de las acciones y la opinión ciudadana sobre la gestión del GAD.

Un aspecto de discusión importante surge al analizar el desempeño institucional. Coincidiendo con Narváez (2025), la ineficiencia en el ámbito público no es una característica intrínseca de la burocracia, sino una consecuencia directa de la rotación arbitraria de talento humano. La pérdida de capital intelectual durante los procesos de transición no solo incrementa los costos administrativos a través del pago de indemnizaciones y costos judiciales, sino que también erosiona la confianza ciudadana en la gestión municipal.

Es imperativo que las reformas jurídicas venideras no se limiten únicamente a la valoración del servidor, sino que también se enfoquen en la supervisión de las autoridades designadoras para prevenir la utilización de la estructura estatal como un mecanismo de compensación política.

La inestabilidad laboral que se experimenta en los gobiernos autónomos descentralizados municipales en proceso de transición afecta no solo la economía personal y familiar; sino también la macroeconomía del país al desaprovecharse eventos, capacidades y oportunidades creadas previamente y que se pierden con las expresiones de inestabilidad e irrespeto laboral previamente señaladas.

5. Conclusiones

Primero, el estudio evidencia que la estabilidad laboral de los trabajadores y servidores públicos del GAD del Cantón Colta se debilita de manera significativa durante los cambios de autoridades municipales, como lo demuestra la desvinculación de 77 personas en el periodo analizado sin justificaciones técnicas claramente identificadas.

Segundo, las modalidades contractuales temporales aplicadas en los GAD propician escenarios de precarización e incertidumbre laboral, ya que no aseguran continuidad ni

incorporan mecanismos eficaces de protección para el trabajador, aun cuando su aplicación se encuentre dentro del marco legal vigente.

Tercero, la alta rotación de personal no contribuye necesariamente a la optimización institucional; por el contrario, genera pérdida de experiencia técnica, reduce la eficiencia administrativa y debilita la capacidad operativa del municipio, por lo que la estabilidad laboral debe asumirse no solo como un derecho individual, sino también como un factor estratégico para garantizar la calidad y continuidad del servicio público.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/ley_organica_de_servicio_publico
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020a). *Código del Trabajo*. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020b). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Bajaña Oñate, K. L., & Fajardo Vaca, L. M. (2019). La contratación pública como herramienta de desarrollo económico en el Ecuador. *Revista Mapa*, 3(16). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/157>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2022). Terminación del contrato en servidores públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248–260. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3292>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia No. 180-16-SEP-CC* (1 de junio de 2016). <https://vlex.ec/vid/acceptese-accion-extraordinaria-proteccion-651428853>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 226-18-SEP-CC, Caso No. 0110-12-EP* (27 de junio de 2018). https://esilecstorage.s3.amazonaws.com/biblioteca_silec/REGOFORORIGINAL/2018/5A3DA28DE17666E92170579C6E320AA632D0D25B.pdf
- Ediciones Legales. (2020). *Régimen legal del servidor público*. <https://edicioneslegales.com.ec/producto/regimen-del-servidor-publico/>
- Fabara-Verdezoto, N. C. (2026). Marco legal de la electromovilidad en Ecuador: Infraestructura de carga, cooperación China y educación sostenible. *Innova Science Journal*, 4(2), 722–732. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/308>
- Hervas Larrea, G. J. (2022). *La inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35383/1/698%20OE.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (2023). *Informe de gestión laboral del sector público*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-de-Rendicion-de-Cuentas-MDT-2023-.pdf>
- Narváez, A. (2025). “Hay ineficiencia en el sector público por la inestabilidad laboral”. Radio Pichincha. <https://www.radiopichincha.com/ineficiencia-sector-publico-inestabilidad-laboral/>
- Peñafiel Rodríguez, F. P., & Asqui Bravo, M. (2024). *El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos en procesos de supresión de puestos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13930>
- Quinde Quinde, M. E., & Vega Carrión, D. L. (2018). *La modalidad de contratos ocasionales en la Universidad de Guayaquil durante los años 2010-2018 y su relación con la vulneración de derechos constitucionales al trabajo y la estabilidad laboral versus la constitucionalidad de la meritocracia* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34909>
- Rivera-Amancha, T. E., Vargas-Hurtado, J. V., & Amancha-Chiluisa, L. de las M. (2026). Formación académica en la oralidad profesional de futbolistas ecuatorianos en Europa periodo 2023-2025. *Innova Science Journal*, 4(2), 492–502. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/286>
- Rodríguez García, M. J., & Delgado Bardales, D. J. M. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203–1225. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149
- Tapia, E. (2024). *Médicos, profesores y empleados de la Senescyt, los que más trabajan con contrato ocasional*. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-ocasionales-senescyt-ministerios-educacion-salud/>
- Tejedor-Gómez, N. K., & Arias-Montero, V. H. (2022). La acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo de los servidores públicos con nombramientos provisionales. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 693–718. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3990>
- Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22, 20–23. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.