

61

LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA: RETOS Y PERSPECTIVAS

THE INEFFECTIVE DISMISSAL ACTION IN UNIVERSITY EDUCATION: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Oswaldo Liber Andrade Salazar ¹

E-mail: us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-0551>

Yanhet Lucia Valverde Torres ¹

E-mail: us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8722-9726>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Andrade Salazar, O. L., & Valverde Torres, Y. L. (2023). La acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria: retos y perspectivas. *Revista Conrado*, 19(S3), 548-554.

RESUMEN

En el ámbito de la enseñanza universitaria, la acción de despido ineficaz de profesores se centra en la problemática de despedir a profesores que no cumplen con los estándares de eficacia y calidad requeridos. Uno de los principales desafíos es la ineficacia de los procedimientos de despido existentes. La falta de criterios claros de evaluación, la ausencia de evidencia sólida y el exceso de procesos burocráticos dificultan la toma de decisiones efectivas y rápidas en términos de despidos en la enseñanza universitaria. Los sindicatos de profesores desempeñan un papel importante en la protección de los derechos laborales, lo que puede generar tensiones y complicaciones en los procesos de despido. Es necesario encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los profesores y la capacidad de las universidades para garantizar la calidad educativa. Se utilizaron métodos investigativos empíricos y teóricos para el desarrollo de la investigación. En cuanto a las perspectivas, se exploran posibles soluciones y enfoques para mejorar la eficacia de los procesos de despido en la enseñanza universitaria. Estas soluciones incluyen implementar mecanismos de retroalimentación y apoyo para el desarrollo profesional de los profesores, y revisar los procedimientos legales y sindicales para agilizar los procesos de despido cuando sea necesario.

Palabras clave:

Despido ineficaz, profesores, enseñanza universitaria, derechos laborales.

ABSTRACT

In the field of university education, the action for the ineffective dismissal of professors focuses on the problem of dismissing professors who do not meet the required efficiency and quality standards. One of the main challenges is the ineffectiveness of existing dismissal procedures. The lack of clear evaluation criteria, the absence of solid evidence and excessive bureaucratic processes make it difficult to make effective and quick decisions in terms of dismissals in university education. Teacher unions play an important role in protecting labor rights, which can lead to tensions and complications in dismissal processes. It is necessary to find a balance between the protection of the rights of teachers and the capacity of universities to guarantee educational quality. Empirical and theoretical investigative methods were used for the development of the investigation. Regarding perspectives, possible solutions and approaches are explored to improve the effectiveness of dismissal processes in university education. These solutions include implementing feedback and support mechanisms for teacher professional development, and reviewing legal and union procedures to expedite dismissal processes where necessary.

Keywords:

Ineffective dismissal, teachers, university education, labor rights.

INTRODUCCIÓN

La acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria se refiere a la terminación del contrato laboral de un docente universitario que se considera inválida o no produce los efectos legales esperados debido a irregularidades o incumplimientos por parte de la institución educativa (Beltrán de Heredia Ruiz, 2017; Díaz Martín, 2016). En otras palabras, se trata de un despido que no cumple con los requisitos legales o normativos establecidos, lo que lo invalida y puede llevar a su impugnación (Kalev, 2014).

El alcance de la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria abarca diferentes aspectos (Dee & Wyckoff, 2015; Goldhaber, 2015), que se relacionan a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1. Alcance de la acción de despido ineficaz.

Alcance de la acción de despido ineficaz	
Incumplimiento de requisitos formales	El despido puede considerarse ineficaz si la institución no sigue los procedimientos y formalidades establecidos por la ley o por los reglamentos internos de la universidad al realizar la terminación del contrato laboral del docente.
Ausencia de causa justificada	Si el despido carece de una causa justificada o motivos válidos, como bajo rendimiento, conducta inapropiada o incumplimiento grave de obligaciones laborales por parte del docente, se puede considerar ineficaz.
Violación de derechos laborales	Si el despido se produce en violación de los derechos laborales del docente, como discriminación, represalias por actividades sindicales, embarazo o cualquier otra situación protegida por la ley, puede ser considerado ineficaz.
Falta de notificación o tiempo insuficiente	Si la institución no notifica adecuadamente al docente sobre su despido o no le proporciona el tiempo suficiente para ejercer su derecho de defensa y presentar una impugnación, el despido puede ser considerado ineficaz.

Fuente: Elaboración propia

Es importante tener en cuenta que el alcance de la acción de despido ineficaz puede variar según la legislación laboral y los reglamentos internos de cada país y de cada institución educativa en particular (Argudo González et al., 2020; Martínez Arias & Peña Armijos, 2021). Por lo tanto, es necesario consultar la normativa específica aplicable en cada caso para comprender plenamente el alcance y las implicaciones de la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria.

Las implicaciones legales y sindicales desempeñan un papel importante en Ecuador (Beltrán Ayala & Solís Reyes, 2020; Pacheco Ramos & Muñoz Sangoquiza, 2020). La legislación laboral y los contratos colectivos pueden influir en los procedimientos de despido y pueden requerir

una atención especial para equilibrar la protección de los derechos de los profesores y la necesidad de mantener altos estándares educativos (Machado-López et al., 2023; Villacis-Carrera & Pachano-Zurita, 2023).

Es importante destacar que Ecuador cuenta con organismos reguladores y entidades como el Consejo de Educación Superior (CES) que tienen la responsabilidad de supervisar y evaluar la calidad de la educación superior en el país (Ochoa Escobar, España Herrera, Becerra Campi & Bajaña Jiménez, 2022). Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la implementación de políticas y lineamientos que promuevan la excelencia docente y establezcan procesos adecuados para los casos de despido ineficaz.

En el Ecuador el despido ineficaz constituye la decisión unilateral intempestiva del trabajo dispuesto por el empleador sin causa justa en contra de las personas trabajadoras que:

- se encuentren en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad.
- a los dirigentes sindicales en el período de su ejercicio y hasta un año posterior de culminar su función.
- al padre o la madre que fuesen despedidos luego del uso de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos.

La institución jurídica que conforma el artículo 169 del Código del Trabajo (Ecuador Asamblea Nacional, 2005) no es causa de terminación del contrato de trabajo. El despido ineficaz aparece con los artículos 33 y 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introdujo reformas al artículo 195 del Código del Trabajo (2005), incorporando a continuación los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 relativos a las personas trabajadoras protegidas, procedimiento y los efectos derivados de esta forma unilateral de terminar la relación de trabajo.

El objetivo de las reformas fue vigorizar la estabilidad laboral, así como materializar el principio de inamovilidad que constituye la imposibilidad del empleador de terminar la relación jurídica laboral mantenida con determinados trabajadores, excepto cuando decida hacerlo por una de las causales contenidas en la legislación. Este principio tiene como antecedente los artículos 284 numeral 6, 331, 332 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), referentes al pleno empleo, acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres y, los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

En función de lo anterior, la investigación confronta las normas infra constitucionales con aquellos derechos constitucionales como los de la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica que son necesarios para desarrollar una relación obrero patronal en condiciones de impulsar el proceso de producción que ensamble los derechos del capital con el del trabajo en un ambiente adecuado y propicio que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores (Jiménez Calderón et al., 2022).

Ante tales razonamientos se propone esta investigación, que tiene como objetivo analizar los retos y perspectivas de la acción de despido ineficaz en el contexto de la enseñanza universitaria, explorando su impacto en los docentes y las instituciones educativas, así como las posibles soluciones y mejoras para garantizar una protección adecuada de los derechos laborales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolló bajo el paradigma cualitativo de tipo documental, empírico-jurídica, ya que se analizó la acción de despido ineficaz para constatar las causas del fenómeno en las universidades ecuatorianas.

Los resultados se obtuvieron de fuentes documentales físicas y digitales, en especial de revistas científicas de alto impacto, a fin de conocer los alcances de investigaciones en relación de la acción del despido ineficaz. Se recolectaron datos para brindar solidez a las conclusiones del trabajo de investigación. Debido a la poca información del tema investigado, se tuvo que hacer una exploración de los trabajos desarrollados sobre la acción de despido ineficaz en relación con los derechos de la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica.

El estudio se apoyó en métodos generales de la investigación científica con el método deductivo a partir de la norma jurídica; el análisis documental permitió obtener información respecto al tema de estudio, siendo el método exegético y la hermenéutica jurídica utilizados para valorar el texto literal de la norma y su alcance, en el contexto de la docencia universitaria.

Con el método exegético se analizó el contenido literal de las normas jurídicas relacionadas al objeto de estudio contenidas en la Constitución, Código del trabajo, Código orgánico general de procesos, resoluciones generales y obligatorias del pleno de la Corte Nacional de Justicia y otras normas jurídicas, para describirlas, encontrar el significado y alcance dado por el legislador.

La hermenéutica jurídica permitió realizar un análisis de la interpretación de las disposiciones normativas contenidas en las reformas introducidas al código del trabajo en

el año 2015 relacionadas a la acción del despido ineficaz, con el fin de contar con una visión amplia que permita arribar a conclusiones válidas.

El análisis documental permitió seleccionar, revisar y organizar los datos obtenidos de fuentes confiables impresas y electrónicas, como: registros oficiales, páginas web: www.fielweb.com.ec, www.corteconstitucional.gob.ec, entre otros.

RESULTADOS

La acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria puede tener diversas consecuencias tanto para los docentes como para las instituciones educativas. A continuación (Tabla 2), se analizan las principales repercusiones en la estabilidad laboral y profesional de los docentes, así como en la reputación y el funcionamiento de las instituciones educativas:

Tabla 2. Repercusiones en la estabilidad laboral y profesional de los docentes.

Repercusión	Análisis
Estabilidad laboral y profesional de los docentes	a. Incertidumbre laboral: Un despido ineficaz genera incertidumbre sobre la continuidad del empleo del docente. Puede provocar estrés y ansiedad, afectando su bienestar emocional y su rendimiento profesional. b. Inseguridad económica: La falta de estabilidad laboral puede tener un impacto negativo en la situación financiera del docente, dificultando la planificación a largo plazo y generando inseguridad en términos de ingresos y beneficios.
Reputación de las instituciones educativas	a. Daño reputacional: Un despido ineficaz puede generar una percepción negativa de la institución educativa, tanto a nivel interno como externo. Puede afectar su imagen y credibilidad como empleadora y como entidad comprometida con los derechos laborales y la justicia. b. Pérdida de confianza: Los casos de despido ineficaz pueden erosionar la confianza de los docentes y otros miembros de la comunidad universitaria en la institución, generando un clima laboral tenso y dificultando la retención y atracción de talento.
Funcionamiento de las instituciones educativas	Pérdida de conocimiento y experiencia: Un despido ineficaz puede resultar en la salida de docentes con experiencia y conocimientos valiosos, lo que puede afectar la calidad de la enseñanza y la continuidad de programas académicos. b. Conflictividad laboral: Los casos de despido ineficaz pueden generar tensiones y conflictos entre la institución educativa y los docentes, afectando la colaboración y la motivación de los miembros del personal y obstaculizando el ambiente de trabajo positivo.

Fuente: Elaboración propia

Es importante destacar que las consecuencias pueden variar dependiendo del contexto específico de cada caso y de las medidas que se tomen posteriormente para

abordar la situación (García Chediak, 2017). La gestión adecuada de los casos de despido ineficaz, mediante la adopción de medidas correctivas, diálogo y búsqueda de soluciones justas, puede contribuir a mitigar las repercusiones negativas tanto para los docentes como para las instituciones educativas (Lavigne, 2014)

En el contexto de la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria en Ecuador, se pueden identificar diversos retos que afectan la estabilidad laboral y profesional de los docentes (Argudo González et al., 2020). Algunos de estos retos son:

1. Ausencia de criterios claros y objetivos para el despido: La falta de criterios claros y objetivos para justificar un despido puede conducir a situaciones de despidos ineficaces. La falta de lineamientos específicos dificulta la evaluación equitativa del desempeño y abre la puerta a decisiones subjetivas o arbitrarias.
2. Insuficiente protección de los derechos laborales de los docentes: Existe la necesidad de fortalecer la protección de los derechos laborales de los docentes en la legislación y regulaciones laborales de Ecuador. Esto incluye garantizar la estabilidad en el empleo, la remuneración justa, la seguridad social y el acceso a beneficios laborales adecuados.
3. Limitaciones en los mecanismos de revisión y apelación: La existencia de mecanismos de revisión y apelación efectivos es fundamental para abordar los despidos ineficaces. Sin embargo, puede haber limitaciones en los procedimientos existentes, como la falta de independencia de los comités de revisión o la falta de celeridad en la resolución de los casos.
4. Falta de diálogo y participación de los actores involucrados: La falta de un diálogo constructivo y una participación activa de los docentes, las instituciones educativas, los sindicatos y las autoridades laborales dificulta la búsqueda de soluciones consensuadas. Es necesario fomentar espacios de diálogo y promover la participación de todas las partes interesadas para abordar los retos y encontrar soluciones efectivas.
5. Necesidad de fortalecer la supervisión y cumplimiento de las regulaciones laborales: La supervisión y el cumplimiento efectivo de las regulaciones laborales son fundamentales para prevenir y corregir despidos ineficaces. Es importante fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción, así como asegurar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales relacionadas con el despido de los docentes.

Estos retos requieren de un enfoque integral y la colaboración de los diferentes actores involucrados, incluyendo a los docentes, las instituciones educativas, los sindicatos y las autoridades laborales. La mejora en las políticas y regulaciones laborales, así como en las prácticas de

contratación y despido, puede contribuir a fortalecer la protección de los derechos laborales de los docentes en Ecuador.

Perspectivas y enfoques

Para abordar la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria, existen varias perspectivas y enfoques que se están utilizando actualmente, con el objetivo de fortalecer la protección de los derechos laborales de los docentes (Cordero-Asanza, 2022; Ochoa Diaz et al., 2020; Silva Montoya et al., 2020):

1. Promoción de contratos laborales claros y transparentes:
 - Establecer contratos laborales que sean claros y detallados, especificando claramente las condiciones de empleo, los derechos y responsabilidades del docente, así como los procedimientos de despido.
 - Garantizar que los contratos sean accesibles y comprensibles para los docentes, evitando cláusulas ambiguas o abusivas que puedan conducir a despidos ineficaces.
2. Fortalecimiento de mecanismos de diálogo y resolución de conflictos:
 - Fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre los docentes y la administración de la institución educativa, creando espacios para resolver disputas y abordar problemas laborales de manera constructiva.
 - Establecer procedimientos claros y efectivos de resolución de conflictos, como mediación o arbitraje, que permitan resolver disputas antes de llegar a un despido ineficaz.
3. Evaluación justa y objetiva del desempeño docente:
 - Implementar sistemas de evaluación del desempeño docente que sean transparentes, equitativos y basados en criterios claros y objetivos.
 - Proporcionar retroalimentación regular y oportunidades de desarrollo profesional a los docentes para mejorar su desempeño, evitando despidos ineficaces basados en juicios subjetivos o discriminatorios.
4. Protección de derechos laborales y sindicales:
 - Garantizar que los docentes tengan el derecho de afiliarse a sindicatos y participar en actividades sindicales sin sufrir represalias o discriminación.
 - Establecer mecanismos efectivos para proteger a los docentes de despidos ineficaces basados en su participación en actividades sindicales o en la defensa de sus derechos laborales.
5. Mejora de la legislación y regulaciones laborales:

- Revisar y actualizar las leyes laborales y reglamentos aplicables a la enseñanza universitaria para asegurar una protección adecuada de los derechos laborales de los docentes.
 - Incorporar disposiciones específicas que aborden la problemática de los despidos ineficaces y establezcan sanciones apropiadas para las instituciones que los lleven a cabo.
6. Promoción de buenas prácticas y casos de estudio:
- Identificar y difundir buenas prácticas y casos de estudio de instituciones educativas que han implementado soluciones efectivas para abordar los despidos ineficaces.
 - Aprender de experiencias exitosas y adaptar las mejores prácticas a cada contexto específico, tomando en cuenta las particularidades de las instituciones y los sistemas educativos.

Es fundamental la colaboración entre las partes interesadas, incluyendo a los docentes, las instituciones educativas, los sindicatos y las autoridades laborales.

DISCUSIÓN

Para abordar estos desafíos y mejorar la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria en Ecuador, es necesario promover la transparencia, la rendición de cuentas y la colaboración entre las instituciones educativas, los sindicatos de profesores y los organismos reguladores. La actualización de las normativas laborales y la implementación de mecanismos de evaluación más eficientes pueden contribuir a garantizar la calidad educativa y la excelencia docente en el país.

Es fundamental discutir los retos y perspectivas en relación con la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria del Ecuador. A continuación, se presentan algunos puntos que podrían abordarse durante este espacio de discusión:

1. Identificación de los retos actuales: Los participantes pueden compartir sus experiencias y puntos de vista sobre los desafíos que enfrentan en relación con la acción de despido ineficaz. Esto puede incluir situaciones específicas, barreras legales o prácticas institucionales que dificultan la protección de los derechos laborales de los docentes.
2. Análisis de las perspectivas legales y normativas: Se puede examinar la legislación y las regulaciones laborales vigentes en Ecuador y cómo se aborda la problemática de los despidos ineficaces en la enseñanza universitaria. Los participantes pueden discutir las fortalezas y debilidades de las leyes laborales existentes y plantear posibles reformas o mejoras.

3. Intercambio de buenas prácticas: Se pueden presentar casos de estudio y buenas prácticas de diferentes instituciones educativas que hayan implementado soluciones efectivas para abordar los despidos ineficaces. Los participantes pueden analizar estas experiencias y discutir su aplicabilidad en otros contextos.
4. Reflexión sobre el impacto en los docentes y las instituciones educativas: Se puede explorar en profundidad las consecuencias de los despidos ineficaces en la estabilidad laboral y profesional de los docentes, así como en la reputación y el funcionamiento de las instituciones educativas. Los participantes pueden compartir testimonios y puntos de vista sobre cómo estos despidos afectan a las personas y a las organizaciones.
5. Debate sobre posibles soluciones y mejoras: Los participantes pueden proponer ideas y estrategias para fortalecer la protección de los derechos laborales de los docentes en el contexto de los despidos ineficaces. Se pueden discutir medidas legislativas, prácticas institucionales, capacitación y sensibilización, entre otros aspectos relevantes.
6. Reflexión sobre la importancia de la colaboración y el diálogo: Se puede hacer hincapié en la necesidad de promover la colaboración y el diálogo entre los actores involucrados, como los docentes, las instituciones educativas, los sindicatos y las autoridades laborales. Los participantes pueden reflexionar sobre cómo fortalecer estos espacios de diálogo y buscar soluciones conjuntas.

El objetivo de este espacio de reflexión y debate es generar un intercambio de ideas constructivo, promover la conciencia sobre la problemática de los despidos ineficaces en la enseñanza universitaria y fomentar la búsqueda de soluciones efectivas para proteger los derechos laborales de los docentes.

Finalmente se deberán compartir experiencias personales, ideas y posibles soluciones adicionales en relación con la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria. Este espacio de intercambio es fundamental para enriquecer la comprensión de esta problemática y explorar nuevas perspectivas.

El aporte de testimonios y reflexiones sobre situaciones de despido ineficaz que se hayan presenciado o experimentado, destacarán los desafíos y las consecuencias que esto conlleva tanto para los docentes como para las instituciones educativas. Asimismo, aportar ideas y posibles soluciones adicionales que se consideren relevantes para abordar esta problemática. Se trata de encontrar enfoques innovadores, políticas laborales más efectivas, y estrategias de protección de los derechos laborales de los docentes.

Este tópico debe manejarse en un espacio de respeto y apertura, donde cada participante pueda contribuir con su perspectiva única. A través de la colaboración y el intercambio de ideas, para lograr ampliar la visión respecto al tema y encontrar soluciones más efectivas y sostenibles.

CONCLUSIONES

El alcance de la acción de despido ineficaz puede variar según la legislación laboral y los reglamentos internos de cada país y de cada institución educativa en particular. Por lo tanto, es necesario consultar la normativa específica aplicable en cada caso para comprender plenamente el alcance y las implicaciones de la acción de despido ineficaz en la enseñanza universitaria. En el Ecuador el despido ineficaz constituye la decisión unilateral intempestiva del trabajo dispuesto por el empleador sin causa justa en contra de las personas trabajadoras.

La acción de despido ineficaz puede constituirse en el sector privado una garantía de estabilidad y convertirse en derecho de estabilidad absoluta que de cierta forma tienen los servidores de las entidades del sector público, ya que está asociado al reintegro a su trabajo con el pago de los emolumentos dejados de percibir. Las normas positivas y reglas de procedimiento laboral producidas en el Código del trabajo en abril de 2015, luego en junio de 2019, evidencian la transgresión de los derechos de acceso a la justicia y seguridad jurídica en desmedro de los derechos laborales.

El conjunto de reformas laborales son vulneradoras de derechos de acceso a la justicia y seguridad jurídica porque el propio pleno de la Corte Nacional de justicia al expedir las resoluciones 05-2016 y 05-2021 como antecedente, invocaron el artículo 180.6 del Código Orgánico de la Función Judicial que establece expedir resoluciones en caso de duda u oscuridad de las leyes, las que serán generales y obligatorias, mientras no se disponga lo contrario por la Ley.

Los retos identificados requieren de un enfoque integral y la colaboración de los diferentes actores involucrados, incluyendo a los docentes, las instituciones educativas, los sindicatos y las autoridades laborales. La mejora en las políticas y regulaciones laborales, así como en las prácticas de contratación y despido, puede contribuir a fortalecer la protección de los derechos laborales de los docentes en Ecuador.

Para dar solución a los retos de la problemática, se deben potenciar espacios de reflexión y debate con el fin de generar un intercambio de ideas constructivo, promover la conciencia sobre la problemática de los despidos

ineficaces en la enseñanza universitaria en Ecuador y fomentar la búsqueda de soluciones efectivas para proteger los derechos laborales de los docentes. Este espacio de intercambio es fundamental para enriquecer la comprensión de esta problemática y explorar nuevas perspectivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Argudo González, L. E., González Espinoza, M. G. G., & Tamayo Vásquez, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 5(2), 429–447.
- Beltrán Ayala, J. M., & Solís Reyes, C. F. (2020). Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 5(3), 606–621.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2017). Personal docente universitario y contratación temporal abusiva= University teaching staff and abusive use of fixed-term contracts. *EUNOMÍA. Revista En Cultura de La Legalidad*, (13), 148-158. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3809>
- Cordero-Asanza, J. J. (2022). El despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o maternidad. *South American Research Journal*, 2(1), 17–22.
- Dee, T. S., & Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IMPACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(2), 267–297.
- Díaz Martín, W. (2016). Formación del profesorado universitario, evaluación de la actividad docente, recursos y promoción profesional. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(1), 65–85.
- Ecuador Asamblea Nacional. (2005). *Código del trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005. Última Modificación: 26-Sep-2012. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica de Ecuador*. Registro Oficial 449. Última modificación: 25-ene.-2021. Gobierno del Ecuador. <https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2021/11/constitucion-republica-ecuador4.pdf>
- García Chediak, R. (2017). Dos apuestas por redefinir las funciones del Estado respecto al trabajo magisterial: reformas educativas recientes en México y Ecuador. *Revista Española de Educación Comparada*, 29, 262–281.
- Goldhaber, D. (2015). Exploring the potential of value-added performance measures to affect the quality of the teacher workforce. *Educational Researcher*, 44(2), 87–95.

- Jiménez Calderón, A. A., Peña Armijos, G. E., & Reyes, V. M. (2022). El despido ineficaz y el principio de inamovilidad en Ecuador durante la pandemia del COVID-19. *Polo Del Conocimiento*, 7(8), 3176–3190.
- Kalev, A. (2014). How you downsize is who you downsize: Biased formalization, accountability, and managerial diversity. *American Sociological Review*, 79(1), 109–135.
- Lavigne, A. L. (2014). Exploring the intended and unintended consequences of high-stakes teacher evaluation on schools, teachers, and students. *Teachers College Record*, 116(1), 1–29.
- Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14–24.
- Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296–3313.
- Ochoa Díaz, C. E., Guerrero Alarcón, F. N., & Cepeda Cando, D. G. (2020). Despido Ineficaz y Protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 5(3), 134–143.
- Ochoa Escobar, L. M., España Herrera, M. E., Becerra Campi, J. N., & Bajaña Jiménez, A. J. (2022). Violence in the educational units of canton Babahoyo through cyberbullying. *NeuroQuantology*, 20(6), 1547-1556. https://www.neuroquantology.com/open-access/Violence+in+the+educational+units+of+canton+babahoyo+through+cyberbullying_3666/?download=true
- Pacheco Ramos, J. M., & Muñoz Sangoquiza, M. E. (2020). Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 347–365.
- Silva Montoya, F., Ricardo Velázquez, M., Tapia Carrillo, K. A., & Hervas Toctaquiza, Y. E. (2020). Acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 5(3), 221–233.
- Villacis-Carrera, V. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 265–273.