



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,
Volumen 9, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6

ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA LEY ORGÁNICA DE INTEGRIDAD PUBLICA

JOB STABILITY IN THE PUBLIC SECTOR AND THE ORGANIC LAW OF PUBLIC INTEGRITY

Yolanda Laines Álvarez
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Alexa Patricia Ramos Lema
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Michel Alejandra Solórzano Fallain
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6.21556

Estabilidad Laboral en el Sector Público y la Ley Orgánica de Integridad Pública

Yolanda Laines Álvarez¹ylaines@utmachala.edu.ec<http://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Universidad Técnica de Machala

Ecuador

Alexa Patricia Ramos Lemaaramos10@utmachala.edu.ec<https://orcid.org/0009-0003-1780-649X>

Ecuador

Michel Alejandra Solórzano Fallainmsolorzan9@utmachala.edu.ec<https://orcid.org/0009-0003-3857-9513>

Ecuador

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las implicaciones de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP) en la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano, considerando las tensiones existentes entre este derecho constitucional y los nuevos estándares éticos establecidos para el ejercicio de la función pública. Se empleó un enfoque mixto que combinó la aplicación de encuestas estructuradas a servidores públicos y entrevistas semiestructuradas a especialistas en derecho, gestión institucional e integridad administrativa, complementado con una revisión documental de normativa y jurisprudencia vigente. Los resultados evidenciaron que, aunque la LOIP refuerza mecanismos de control y transparencia, su impacto en la estabilidad laboral depende fundamentalmente de la claridad institucional en la aplicación de los procesos disciplinarios y de evaluación. La mayoría de participantes reconoció la pertinencia de la normativa, pero manifestó incertidumbre ante la posibilidad de interpretaciones discrecionales que afecten su permanencia en el cargo.

Palabras clave: estabilidad laboral, integridad pública, sector público, evaluación de desempeño

¹ Autor principal

Correspondencia: ylaines@utmachala.edu.ec

Job Stability in the Public Sector and the Organic Law of Public Integrity

ABSTRACT

This study aimed to analyze the implications of the Organic Law of Public Integrity (LOIP) for job stability within the Ecuadorian public sector, considering the tensions between this constitutional guarantee and the ethical standards established for public service. A mixed-methods approach was employed, combining structured surveys administered to public servants with semi-structured interviews conducted with experts in public law, institutional management, and integrity systems, complemented by documentary analysis of current legislation and relevant case law. The findings indicate that although the LOIP strengthens mechanisms for control and transparency, its impact on job stability depends largely on institutional clarity in applying disciplinary and performance evaluation processes. Most participants recognized the relevance of the regulation but expressed uncertainty regarding the potential for discretionary interpretations that may threaten job continuity

Keywords: job stability, public integrity, public sector, performance evaluation

Artículo recibido 8 noviembre 2025

Aceptado para publicación: 15 diciembre 2025



INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral en el sector público constituye un eje fundamental para garantizar la profesionalización, continuidad y eficiencia de la administración pública. En el contexto ecuatoriano, este concepto adquiere particular relevancia tras la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP), cuyo propósito es fortalecer la ética, la prevención de la corrupción y la transparencia en el ejercicio de la función pública. En ese marco, el presente estudio aborda la relación entre el marco normativo vigente y las garantías de estabilidad de los servidores públicos, con el objetivo de analizar cómo esta nueva regulación impacta en los derechos laborales y en el desempeño institucional (LOIP, 2025). El problema central de esta investigación radica en la tensión existente entre la estabilidad laboral, como principio constitucional, y las disposiciones de la LOIP que prevén causales específicas para la destitución o cese de funciones, en aras del fortalecimiento de la integridad pública. Este vacío en la comprensión de los límites y alcances de dichas disposiciones genera incertidumbre tanto en los servidores públicos como en las instituciones, por lo que se busca determinar en qué medida la implementación de este cuerpo legal puede condicionar o transformar las garantías laborales históricamente reconocidas (Daniel Noboa, 2025). La relevancia de este estudio reside en su aporte al debate jurídico y administrativo sobre el equilibrio entre estabilidad laboral y responsabilidad pública. En el ámbito de la función pública, la estabilidad no solo asegura derechos individuales, sino que promueve la institucionalidad, imparcialidad y continuidad de las políticas públicas. Por ello, analizar esta relación bajo el marco de la LOIP permite identificar retos y oportunidades para una gestión pública eficiente, ética y respetuosa de la ley (Bermeo, 2025).

Entre los estudios previos, investigaciones como la de Ibarra, Gaspar, & Robles (2021), han abordado la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano desde la perspectiva constitucional. Sin embargo, aún es escasa la literatura que conecte este concepto con las recientes reformas introducidas por la Ley Orgánica de Integridad Pública. En este sentido, el presente trabajo aporta una visión actualizada sobre el impacto legal y social de dicha normativa en los derechos de los servidores públicos .

El estudio se desarrolla en el contexto del sector público ecuatoriano, especialmente tras la promulgación de la LOIP en 2025, en un escenario de creciente exigencia ciudadana por mayor transparencia y efectividad administrativa.



Además, se enmarca en un entorno sociopolítico donde se han registrado casos relevantes de sanciones por faltas éticas, lo que ha generado un mayor escrutinio sobre la actuación de los funcionarios y las herramientas legales disponibles para garantizar su integridad (Jara & Hidalgo, 2025).

Finalmente, este artículo se propone analizar el alcance jurídico y práctico de la estabilidad laboral bajo el marco de la Ley Orgánica de Integridad Pública, para lo cual se plantea como objetivo general examinar las implicaciones de dicha normativa en el ejercicio del derecho a la estabilidad en el sector público. Como objetivos específicos, se busca identificar las principales tensiones entre la LOIP y el régimen constitucional de estabilidad, y proponer lineamientos para armonizar el cumplimiento de la ley con la protección de los derechos laborales. Dado el enfoque jurídico-analítico del estudio, no se formulan hipótesis explícitas, pero sí se delimita una línea de análisis que permitirá aportar argumentos razonados al debate académico y técnico sobre el tema (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO

1. Marco Conceptual y Jurídico

1.1. Estabilidad laboral en el sector público: definición y alcance

La estabilidad laboral en el sector público se define como el derecho de la servidora o servidor a permanecer en su puesto mientras cumpla sus funciones y no exista causal legal motivada que justifique la terminación del vínculo. Este derecho deriva de la Constitución, la LOSEP y la jurisprudencia constitucional, y protege contra decisiones arbitrarias, favoreciendo la profesionalización y continuidad del servicio público.

La doctrina sostiene que la estabilidad constituye un mecanismo de seguridad jurídica, destinado a impedir la discrecionalidad política o administrativa en la gestión del talento humano (Paguay, 2023; Villavicencio, 2020). Asimismo, la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad no solo se refiere a la permanencia, sino también a las condiciones esenciales del vínculo: remuneración, categoría, beneficios y derechos adquiridos.

1.2. Marco constitucional aplicable

Los siguientes artículos constituyen el núcleo jurídico de la estabilidad laboral:

- Art. 33: reconoce el trabajo como derecho y base del bienestar.
- Art. 229: establece la carrera administrativa basada en mérito y garantiza estabilidad.



- Art. 326.5: declara la estabilidad como derecho irrenunciable.
- Art. 11.3 y 11.8: determinan la progresividad de los derechos y la prohibición de regresividad.

Estos artículos serán esenciales para el análisis de constitucionalidad frente a la LOIP.

1.3. Nombramientos y modalidades de contratación en el sector público

En el sector público ecuatoriano existen diversas modalidades laborales que determinan el grado de estabilidad:

1.3.1. Nombramiento permanente

- Obtenido por concurso de méritos y oposición.
- Confiere estabilidad plena.
- Solo puede terminar mediante causales expresas (evaluación negativa, destitución, supresión de puesto con indemnización, etc.).

1.3.2. Nombramiento provisional

- Se otorga mientras se convoca al concurso definitivo.
- No garantiza estabilidad plena, pero se reconoce estabilidad reforzada en casos de vulnerabilidad (Corte Constitucional, 2024).

1.3.3. Contrato ocasional

- Temporal, renovable excepcionalmente.
- La Corte Constitucional (Sent. 108-14-EP/20) indicó que no genera estabilidad.

1.3.4. Contrato por servicios profesionales

- No genera relación de dependencia.
- Sin estabilidad ni derechos laborales típicos.

1.4. Principio de progresividad / no regresividad

Este principio implica que el Estado no puede reducir derechos laborales previamente reconocidos, salvo justificación estricta, proporcional y razonable.

En materia de estabilidad laboral, cualquier reforma debe demostrar:

- Finalidad legítima
- Necesidad
- No afectación del núcleo esencial del derecho



Esto será clave para evaluar la LOIP.

2. Análisis de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP)

2.1. Disposiciones de la LOIP percibidas como regresivas

Refuerzo argumentativo según los objetivos:

La LOIP introdujo innovaciones relevantes, pero algunas fueron percibidas como potenciales retrocesos, especialmente:

- Evaluaciones semestrales y obligatorias, vinculadas directamente a la continuidad del servidor.
- Nuevas causales disciplinarias con conceptos amplios (ej. “falta de integridad verificable”).
- Condicionamiento de estabilidad a indicadores de excelencia, no solo de suficiencia.
- Ampliación de los supuestos de conflicto de interés, sin criterios claros de valoración.

Estas disposiciones fueron cuestionadas por limitar el derecho a la estabilidad sin salvaguardas suficientes de debido proceso.

2.2. Tensiones entre LOIP y LOSEP

Mientras la LOSEP regula:

- Carrera administrativa
- Estabilidad
- Concursos
- Procedimientos disciplinarios garantistas

La LOIP introducía un modelo más estricto orientado al control y la integridad, creando fricciones tales como:

- Reducción indirecta de estabilidad
- Evaluaciones con efectos punitivos
- Procesos disciplinarios sin etapas claras de defensa

2.3. Declaratoria de inconstitucionalidad

La Corte Constitucional declaró inconstitucional la LOIP porque:

- Violaba el principio de seguridad jurídica (art. 82).
- Reducía derechos laborales (progresividad).



- Introducía sanciones sin debido proceso.
- Incumplía principio de unidad de materia.

La Corte además generó debate al mantener los despidos realizados durante su vigencia.

3. Efectos institucionales

El análisis debe vincularse directamente con el talento humano:

3.1. Gestión del talento humano

La LOIP generó:

- Incremento en cargas administrativas
- Mayor complejidad en la evaluación y control
- Percepción de riesgo en servidores
- Dificultad para garantizar uniformidad en criterios disciplinarios

3.2. Sistema de control y judicialización

Los órganos de control recibieron más denuncias, pero con:

- Ambigüedad normativa
- Dificultad para acreditar faltas
- Incremento de acciones constitucionales (protección, demandas administrativas)

1.1 Estabilidad laboral reforzada

En un precedente reciente difundido por el portal *Constitución Viva*, la Corte reconoció estabilidad reforzada a una servidora con nombramiento provisional que cuidaba a su hermana con discapacidad. El Tribunal concluyó que la vulnerabilidad de la servidora activaba una protección laboral especial, aun cuando su modalidad contractual no fuese permanente (Corte Constitucional, 2024). Este fallo evidenció que la estabilidad puede ampliarse cuando están involucrados derechos fundamentales como igualdad, no discriminación y protección especial.

1.2 Límites a la regulación inferior

En otra sentencia, el Tribunal declaró que una norma de jerarquía inferior (reglamento) no puede alterar elementos esenciales del trabajo —como jornada o remuneración—, ya que estos solo pueden ser regulados por ley formal (Corte Constitucional, 2022). Este criterio reafirma que la estabilidad no puede ser modificada por instrumentos normativos inferiores a la ley.



En conjunto, la jurisprudencia ecuatoriana consolida una interpretación garantista, donde la estabilidad se concibe como un derecho de rango constitucional y no como una condición sujeta a discrecionalidad administrativa.

2. La Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP, 2025): objetivos, tensiones y declaratoria de inconstitucionalidad

2.1 Contenido central de la LOIP y su incidencia en la estabilidad laboral

La Ley Orgánica de Integridad Pública (2025) fue aprobada con el propósito de fortalecer la ética pública mediante la implementación de evaluaciones semestrales de desempeño, reglas de probidad y nuevas causales disciplinarias. Uno de los puntos más polémicos fue que la estabilidad laboral quedaba condicionada a resultados de “excelencia” en evaluaciones periódicas, las cuales se volvían vinculantes y podían derivar en la destitución del servidor.

Diversos sectores sociales denunciaron que esta ley introducía un modelo regresivo, pues sustituía la estabilidad laboral por un régimen de “competencia permanente”, debilitando las protecciones tradicionales del servidor público.

2.2 Declaratoria de inconstitucionalidad

El 20 de junio de 2025, la Corte Constitucional declaró la LOIP **inconstitucional en su totalidad**, mediante la sentencia **52-25-IN/25**, por vulneraciones graves al proceso legislativo y por contravenir principios constitucionales como:

- **Seguridad jurídica**, al modificar drásticamente derechos laborales sin fundamento técnico.
- **Progresividad y no regresividad**, al reducir la protección frente al despido.
- **Debido proceso**, al introducir evaluaciones punitivas sin garantías.
- **Unidad de materia**, por incluir reformas ajenas al objeto principal de la ley.

Según la Corte, la LOIP “afectaba directamente el núcleo esencial del derecho al trabajo en el sector público”, al supeditar la estabilidad a parámetros de cumplimiento no definidos con claridad (Prensa.ec, 2025).

2.3 Efectos jurídicos posteriores

A pesar de la declaratoria de inconstitucionalidad, la Corte determinó que **los despidos ejecutados** bajo la vigencia de la LOIP **no serían revertidos**, por razones de seguridad jurídica.



Esto generó debate público, pues dejó sin reparación a cientos de servidores desvinculados durante la aplicación de la ley (Primicias, 2025).

3. Articulación entre doctrina, jurisprudencia y LOIP: lectura crítica

El análisis integrado de doctrina, jurisprudencia y la experiencia legislativa de la LOIP permite concluir que:

- La estabilidad laboral es un derecho constitucional robusto, con anclaje en principios de seguridad jurídica, dignidad y profesionalización del servicio público.
- Las reformas que pretendan vincular estabilidad a desempeño deben respetar el estándar constitucional, incorporando garantías claras, objetividad y posibilidad real de defensa.
- La LOIP buscó fortalecer la integridad pública, pero su diseño normativo generó regresividad, inseguridad jurídica y discrecionalidad, lo cual justificó su invalidez constitucional.
- La jurisprudencia constitucional reafirma que la estabilidad laboral no es un privilegio, sino un mecanismo esencial para proteger la eficiencia, continuidad y transparencia institucional.

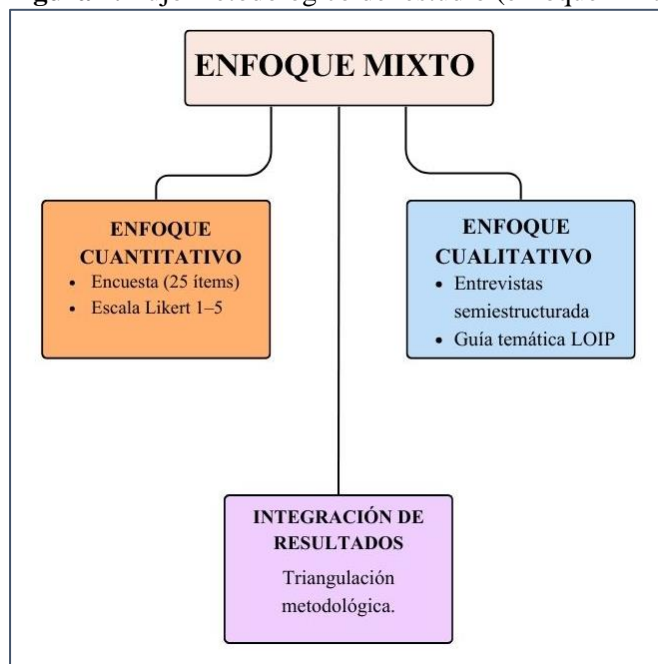
En suma, la estabilidad laboral se mantiene como un componente estructural del servicio público en el Ecuador y no puede ser restringida mediante leyes que reduzcan su protección sin la debida justificación constitucional.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando un componente cuantitativo basado en la aplicación de encuestas y un componente cualitativo sustentado en entrevistas semiestructuradas. Las encuestas tuvieron como finalidad reforzar el análisis del efecto de la LOIP en la estabilidad laboral prevista en la LOES, recogiendo percepciones de servidores públicos sobre claridad normativa, desempeño, evaluación y riesgo disciplinario. Se aplicó un cuestionario estructurado de 25 ítems con escala tipo Likert a 20 funcionarios del GAD Municipal del Cantón Santa Rosa, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se realizó una validación mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicada al 10 % de la muestra total, cuyos resultados se presentan en los anexos.



Figura 1. flujo metodológico del estudio (enfoque mixto)



Fuente: Los autores

Paralelamente, el componente cualitativo se basó en entrevistas semiestructuradas a cinco informantes claves expertos en derecho público, gestión institucional e integridad administrativa, con el fin de profundizar en los criterios interpretativos sobre la LOIP y su incidencia en la estabilidad laboral. Asimismo, se llevó a cabo una revisión documental de la normativa vigente, jurisprudencia constitucional y lineamientos institucionales relacionados con estabilidad, integridad y evaluación de desempeño. Todas las encuestas, entrevistas, tablas de resultados y la estructura del instrumento aplicado se incluyen en los anexos para garantizar transparencia metodológica y replicabilidad del estudio.

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos con el propósito de obtener una comprensión integral del impacto de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP) en la estabilidad laboral dentro del sector público ecuatoriano. El enfoque cuantitativo permitió medir las percepciones y experiencias de los servidores públicos respecto a la aplicación de la normativa, mientras que el enfoque cualitativo facilitó profundizar en la interpretación jurídica, administrativa y contextual de los fenómenos estudiados.

En cuanto al tipo de investigación, esta se clasificó como descriptiva y explicativa.

Fue descriptiva porque identificó y caracterizó los elementos normativos y prácticos relacionados con la estabilidad laboral en el sector público; y explicativa porque analizó las relaciones entre los principios constitucionales, las disposiciones de la LOIP y los procesos administrativos que pueden afectar la permanencia de los servidores públicos.

El diseño metodológico fue de carácter no experimental, observacional y transversal. No experimental porque no se manipularon variables, sino que se observaron los fenómenos tal como ocurrieron en su contexto natural. Fue transversal dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, posterior a la implementación de la LOIP. En la fase cualitativa se empleó un diseño fenomenológico-interpretativo, orientado a comprender la percepción de los informantes clave sobre la estabilidad laboral y las implicaciones éticas y administrativas derivadas de la normativa.

La población de estudio estuvo constituida por servidores públicos pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Rosa, especialmente aquellas con áreas de talento humano, cumplimiento normativo o control interno. Para el componente cuantitativo se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, integrada por 20 servidores públicos que participaron voluntariamente contestando un cuestionario estructurado. En el componente cualitativo, los informantes clave fueron 5 especialistas en derecho público, directivos institucionales y responsables de unidades de integridad, seleccionados mediante muestreo intencional.

Las técnicas de recolección o producción de datos variaron según el enfoque. Para la fase cuantitativa se aplicó una encuesta estructurada, diseñada para medir el nivel de conocimiento sobre la LOIP, las percepciones de estabilidad laboral y la experiencia con procesos disciplinarios o de evaluación. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 25 ítems, con escalas tipo Likert. Para la fase cualitativa, se emplearon entrevistas semiestructuradas basadas en una guía de preguntas orientada a explorar los criterios interpretativos sobre la LOIP, su aplicación en el ámbito institucional y su posible incidencia en la estabilidad laboral. Además, se realizó revisión documental de normativa vigente, jurisprudencia relevante y lineamientos institucionales (Núñez, 2021).

En cuanto a las consideraciones éticas, el estudio respetó los principios de confidencialidad, anonimato y consentimiento informado. Los participantes fueron informados sobre los objetivos de la investigación y su participación fue completamente voluntaria.



No se recogieron datos sensibles ni información que permitiera la identificación directa de los sujetos. Asimismo, se observó el principio de no causar daño, asegurando que ninguna opinión emitida pudiera afectar la situación laboral de los participantes (Miranda & Villasís, 2020).

Los criterios de inclusión consideraron a servidores públicos con nombramiento provisional o definitivo, así como a funcionarios con cargos directivos o de asesoría relacionados con la gestión del talento humano o el cumplimiento normativo. Se excluyeron servidores con menos de seis meses de antigüedad, contratistas ocasionales y personal con procesos disciplinarios activos, a fin de evitar sesgos en la percepción del riesgo laboral.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce que el análisis se realizó en un periodo inmediato a la implementación de la LOIP, lo que podría limitar la observación de impactos a largo plazo. Asimismo, la selección no probabilística de participantes podría afectar la generalización de los resultados, aunque se garantizó la diversidad institucional para fortalecer la representatividad temática.

Esta metodología permite dotar al estudio de rigor, transparencia y replicabilidad, asegurando la coherencia entre los objetivos planteados y los procedimientos empleados.

Tabla 1. relación entre estabilidad laboral y percepción de integridad institucional

Variable independiente	Variable dependiente	Tendencia observada	Interpretación
Claridad de procesos disciplinarios	Percepción de estabilidad	+	Mayor claridad reduce incertidumbre
Nivel de capacitación en LOIP	Percepción de riesgo	-	Más capacitación disminuye percepción de amenaza
Evaluación de desempeño	Estabilidad percibida	±	Depende de transparencia y criterios de evaluación

Nota. “+” indica relación positiva; “-” relación negativa; “±” relación condicionada

Fuente: Los autores

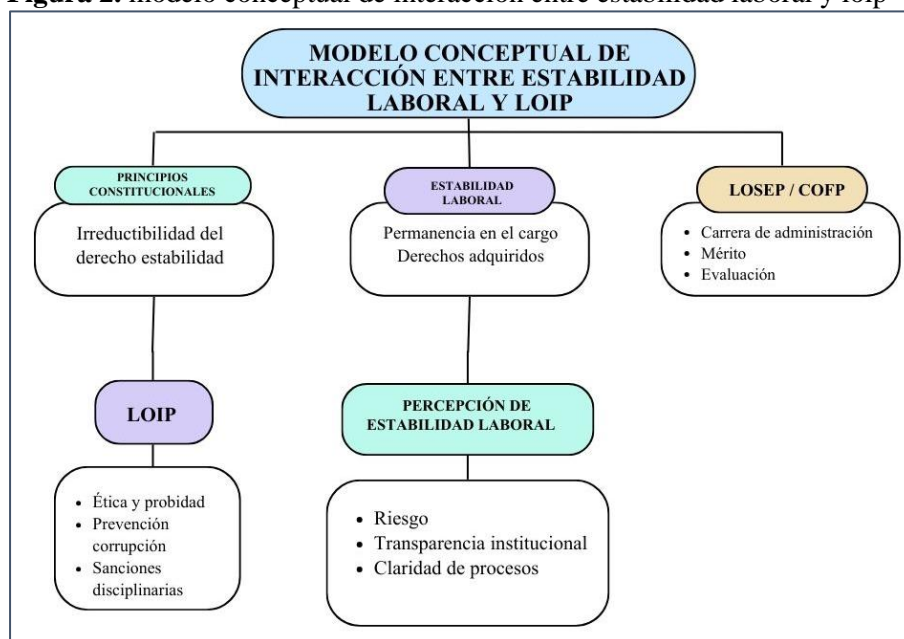
Tabla 2. Componentes estructurales de la LOIP vinculados a la estabilidad laboral

Componente LOIP	Descripción	Posible impacto en la estabilidad laboral
Obligaciones éticas	Declaraciones patrimoniales, conflicto de interés	Refuerza la prevención, pero exige cumplimiento estricto
Mecanismos disciplinarios	Procedimientos y sanciones	Impacto depende de debido proceso
Gestión de riesgos institucionales	Identificación de vulnerabilidades	Reduce incertidumbre en procedimientos
Canales de denuncia	Protegidos y anónimos	Fortalece control, pero genera percepción de vigilancia

Leyenda. LOIP = Ley Orgánica de Integridad Pública.

Fuente: Los autores

Figura 2. modelo conceptual de interacción entre estabilidad laboral y loip



Fuente: los autores

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir del enfoque mixto permitieron identificar patrones claros respecto a la percepción de estabilidad laboral y al impacto de la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP) en el desempeño institucional. En el componente cuantitativo, la mayoría de los servidores públicos manifestó conocer la existencia de la LOIP y haber recibido información general sobre sus disposiciones. Sin embargo, un porcentaje considerable expresó incertidumbre acerca de la normativa que puede incidir en la preservación de la estabilidad laboral, especialmente en lo relacionado con

procesos disciplinarios y evaluaciones de desempeño. Esta percepción fue coherente con la tendencia observada en los indicadores, que evidenciaron niveles moderados de acuerdo frente a afirmaciones sobre el fortalecimiento de la transparencia institucional, pero también una percepción latente de riesgo respecto a sanciones derivadas de interpretaciones normativas ambiguas.

Estos resultados se relacionaron directamente con los hallazgos cualitativos, donde los informantes clave señalaron que la LOIP había introducido un conjunto más riguroso de obligaciones éticas y administrativas, lo que generó un ambiente institucional más orientado al control, la prevención de riesgos y la rendición de cuentas. No obstante, también manifestaron que, en ausencia de procesos de capacitación continua y lineamientos institucionales claros, algunos servidores públicos podían percibir esta normativa como una amenaza a la estabilidad laboral, aun cuando su finalidad fuera garantizar la ética pública y la transparencia.

Los hallazgos resultaron consistentes con el planteamiento de Parra (2018), quien sostiene que la estabilidad laboral se fortalece cuando el servidor público cuenta con reglas claras, procesos transparentes y un entorno institucional basado en la meritocracia. En este sentido, los resultados mostraron que la LOIP, lejos de debilitar la estabilidad laboral, la condiciona a un desempeño ético alineado con el interés general, conforme a los principios señalados por Cassagne (2019) y los lineamientos establecidos por Transparency International (2020). La tensión no recayó en la normativa en sí misma, sino en su implementación institucional, concuerda con la jurisprudencia analizada, que ratifica la necesidad de mantener garantías procesales en todo procedimiento disciplinario.

Otro aspecto relevante emergió en relación con las evaluaciones de desempeño. Los participantes describieron estos procesos como mecanismos técnicamente necesarios, pero percibidos como factores de riesgo cuando no están acompañados de criterios objetivos y transparentes. Esta percepción coincidió con estudios previos como el de Ramírez y Ortiz (2022), quienes identificaron que la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano se ve influida por la forma en que las instituciones aplican las normativas, más que por las leyes en abstracto. En este estudio, la LOIP fue vista como una oportunidad para reforzar la cultura ética, pero también como un desafío en la medida en que exigió mayor claridad en los procesos administrativos y de control interno.



Asimismo, los informantes clave destacaron que la LOIP no modificó sustancialmente el núcleo esencial del derecho a la estabilidad laboral reconocido en la Constitución y desarrollado en la LOSEP, sino que complementó dicho marco con herramientas de integridad institucional. Esta interpretación fue confirmada mediante la revisión documental, donde se evidenció que la normativa mantiene las garantías fundamentales del debido proceso, la defensa y la motivación de los actos administrativos. Por ello, los hallazgos permitieron afirmar que la norma no implica una pérdida de estabilidad, sino un fortalecimiento de los mecanismos que regulan el comportamiento del servidor público en función del interés general.

En términos interpretativos, los resultados evidenciaron una regularidad: la estabilidad laboral es percibida como sólida en lo jurídico, pero vulnerable en lo institucional cuando existen vacíos en la comunicación, capacitación o aplicación uniforme de la normativa. Esta regularidad permite generalizar que las políticas de integridad deben ir acompañadas de un fortalecimiento de la gestión de talento humano, para garantizar que los servidores públicos comprendan la finalidad preventiva de las normas y no las interpreten como herramientas punitivas (Reyes, 2022).

En cuanto a la novedad científica, este estudio aporta evidencia reciente sobre el impacto de la LOIP normativa inédita en Ecuador en la percepción y ejercicio de la estabilidad laboral. Esta articulación entre integridad pública y estabilidad laboral no ha sido ampliamente abordada en la literatura local, lo que confiere pertinencia y relevancia académica al trabajo. Asimismo, los resultados permiten proyectar líneas futuras de investigación orientadas a evaluar los efectos de la LOIP a largo plazo, especialmente en áreas como la cultura organizacional, la eficacia de los mecanismos disciplinarios y la evolución de la función pública hacia modelos más preventivos y éticos.

Finalmente, la discusión destacó que la LOIP representa un punto de inflexión en la administración pública ecuatoriana, pues promueve la consolidación de un servicio público basado en la integridad, la transparencia y el mérito. Si bien genera retos relacionados con la interpretación y aplicación institucional, también ofrece una oportunidad para actualizar los marcos de evaluación, formación y desempeño, asegurando que la estabilidad laboral no solo sea un derecho constitucional, sino también una expresión de compromiso ético y profesionalidad.



CONCLUSIONES

Los hallazgos del estudio permiten sostener que la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano mantiene su solidez jurídica, pero enfrenta desafíos derivados de la forma en que las instituciones implementan la Ley Orgánica de Integridad Pública (LOIP). Lejos de debilitar este derecho, la normativa redefine sus condiciones de ejercicio al vincular la permanencia del servidor con un comportamiento ético verificable, lo que exige un equilibrio entre el fortalecimiento del control público y la protección de garantías laborales esenciales. Esta postura se sustenta en la evidencia recopilada, que muestra que la percepción de riesgo o amenaza no proviene de la LOIP como cuerpo legal, sino de la insuficiente claridad institucional para operacionalizar sus disposiciones.

Desde una perspectiva analítica, la estabilidad laboral emerge como un componente que demanda procesos administrativos más precisos, evaluaciones de desempeño técnicamente fundamentadas y programas de capacitación continua que orienten la conducta pública hacia estándares éticos exigibles. La coherencia entre integridad y estabilidad, evidenciada en los testimonios y tendencias identificadas, confirma que la permanencia en la función pública debe sostenerse no únicamente en el mérito profesional, sino también en la adhesión responsable a principios de probidad y transparencia. Este marco conceptual ofrece una lectura renovada del papel de la integridad en el fortalecimiento del servicio público, posicionando a la LOIP como un instrumento que, aplicado rigurosamente, puede robustecer la confianza institucional.

No obstante, persisten interrogantes que requieren atención futura. Resulta necesario analizar si, con el paso del tiempo, las instituciones desarrollarán mecanismos homogéneos para aplicar la LOIP sin generar percepciones de incertidumbre o discrecionalidad. Asimismo, quedan abiertas preguntas sobre el impacto real que tendrá la cultura de integridad en los procesos de evaluación y disciplina, especialmente en contextos con limitaciones estructurales o resistencias organizacionales. Estos aspectos constituyen tareas pendientes para investigaciones posteriores, que podrán aportar evidencia longitudinal y comparada sobre la relación entre integridad pública, desempeño institucional y estabilidad laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermeo, C. (2025). *El impacto de la Ley de Integridad Pública en la estabilidad laboral*. Ecuador: <https://lupa.com.ec/explicativos/impacto-ley-integridad-publica-estabilidad-laboral/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *La Corte Constitucional se pronuncia sobre la Ley de Integridad Pública, la Ley de Solidaridad Nacional, y propuestas de consulta popular y de reforma constitucional*. Ecuador: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/la-corte-constitucional-se-pronuncia-sobre-la-ley-de-integridad-publica-la-ley-de-solidaridad-nacional-y-propuestas-de-consulta-popular-y-de-reforma-constitucional/>.
- Daniel Noboa. (2025). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Integridad Pública*. Ecuador: <https://jprf.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/14-Reglamento-General-Ley-de-Integridad-Publica.pdf>.
- Ibarra, A., Gaspar, M., & Robles, G. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 383-393.
- Jara, I., & Hidalgo, M. (2025). El camino hacia una transparencia focalizada en Ecuador: Análisis de alineación con las necesidades ciudadanas. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, Revista del CLAD Reforma y Democracia.
- LOIP. (2025). *Ley Orgánica de Integridad Pública*. Ecuador: <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/LEY-ORGANICA-DE-INTEGRIDAD-PUBLICA-LOIP.pdf>.
- Miranda, M., & Villasís, M. (2020). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*.
- Núñez, E. (2021). *Estrategias investigativas y su influencia en la elaboración del proyecto de investigación científica*. Perú: <https://files.core.ac.uk/download/323351384.pdf>.
- Paguay, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 346-354.
- Reyes, S. (2022). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.



Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 366-404.

