



fecha de presentación: 09/12/2025, fecha de aceptación: 12/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Yolanda María Laines-Álvarez

E-mail: ylaines@utmachala.edu.com

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Ashley Mayumi Esmeraldas-Ortega

E-mail: aesmerald3@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-4602-1096>

Daniel Fernando Leiva-Naspud

E-mail: dleiva2@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-0901-4410>

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Laines-Álvarez, Y. M., Esmeraldas-Ortega, A. M., & Leiva-Naspud, D. F. (2026). Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo en las desvinculaciones del sector público en 2025. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S3), 331-348. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.575>.

==== o ====

Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo en las desvinculaciones del sector público en 2025.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar los efectos administrativos y sociales derivados de la aplicación de la Resolución MDT-2025-032 y de los procesos de desvinculación laboral en el sector público ecuatoriano durante el año 2025, considerando sus implicaciones sobre la estabilidad laboral, la eficiencia institucional y el bienestar de los servidores públicos. La investigación adoptó un enfoque cualitativo con diseño descriptivo, basado en el análisis documental de normativa, informes oficiales, literatura académica y prensa nacional. Se realizó la búsqueda, selección y sistematización de documentos oficiales y periodísticos, lo que permitió reconstruir el contexto normativo y político en el que se ejecutaron las medidas y contrastar su implementación con los principios de estabilidad laboral previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Los hallazgos mostraron que las medidas lograron objetivos administrativos relacionados con la reducción del gasto, la disminución de duplicidades y la reorganización interna de las instituciones estatales. Sin embargo, también se identificó un impacto social significativo, evidenciado en la pérdida de empleos de personal técnico y profesional, el debilitamiento del capital humano institucional, el aumento de estrés y ansiedad en los trabajadores afectados, y la afectación del clima laboral entre quienes permanecieron en funciones. Asimismo, se observó que la aplicación de exenciones y garantías laborales fue inconsistente entre instituciones. En conclusión, el proceso de desvinculación generó beneficios operativos a corto plazo, pero produjo costos sociales y organizacionales relevantes que mostraron la necesidad de equilibrar la eficiencia administrativa con la protección de derechos laborales y la sostenibilidad institucional.

Palabras clave: Desvinculación, sector público, seguridad laboral, LOTT, eficiencia administrativa.

Impact of the Organic Labor Law on public sector dismissals in 2025

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the administrative and social effects derived from the application of Resolution MDT-2025-032 and the labor dismissal processes in the Ecuadorian public sector during 2025, considering their implications for job stability, institutional efficiency, and the well-being of public servants. The research adopted a qualitative, descriptive design based on document analysis of legislation, official reports, academic literature, and national press. A systematic search, selection, and examination of official and journalistic documents was conducted, which made it possible to reconstruct the normative and political context in which the measures were implemented and to contrast their execution with the job stability principles established in the Organic Labor Law. The findings showed that the measures achieved administrative objectives related to expenditure reduction, the elimination of redundancies, and the internal reorganization of state institutions. However, a significant social impact was also identified, reflected in the loss of technical and professional staff, the weakening of institutional human capital, increased stress and anxiety among affected workers, and a deterioration of the work environment among those who remained in their positions. Additionally, the application of labor exemptions and guarantees was found to be inconsistent across institutions. In conclusion, the dismissal process generated short-term operational benefits but produced relevant social and organizational costs, revealing the need to balance administrative efficiency with the protection of labor rights and institutional sustainability.

Keywords: dismissal, public sector, job security, Organic Labor Law, administrative efficiency.

==== o ====

Impacto da Lei Orgânica do Trabalho nas demissões do setor público em 2025

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar os efeitos administrativos e sociais decorrentes da aplicação da Resolução MDT-2025-032 e dos processos de demissão no setor público equatoriano durante o ano de 2025, considerando suas implicações para a estabilidade laboral, a eficiência institucional e o bem-estar dos servidores públicos. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa com delineamento descritivo, baseada na análise documental de normativas, relatórios oficiais, literatura acadêmica e imprensa nacional. Foi realizada uma busca, seleção e sistematização de documentos oficiais e jornalísticos, o que permitiu reconstruir o contexto normativo e político no qual as medidas foram executadas, bem como contrastar sua implementação com os princípios de estabilidade laboral previstos na Lei Orgânica do Trabalho. Os resultados mostraram que as medidas alcançaram objetivos administrativos relacionados à redução de gastos, diminuição de duplicidades e reorganização interna das instituições estatais. Contudo, identificou-se também um impacto social significativo, evidenciado pela perda de empregos de pessoal técnico e profissional, pelo enfraquecimento do capital humano institucional, pelo aumento de estresse e ansiedade nos trabalhadores afetados e pela deterioração do clima laboral entre aqueles que permaneceram em atividade. Além disso, observou-se que a aplicação de isenções e garantias trabalhistas foi inconsistente entre as instituições. Conclui-se que o processo de demissão gerou benefícios operacionais de curto prazo, mas produziu custos sociais e organizacionais relevantes, demonstrando a necessidade de equilibrar a eficiência administrativa com a proteção dos direitos trabalhistas e a sustentabilidade institucional.

Palavras-chave: demissão, setor público, segurança no trabalho, Lei Orgânica do Trabalho, eficiência administrativa.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica del Trabajo constituye una herramienta jurídica central para garantizar la estabilidad laboral y regular las relaciones del Estado con empleadores y trabajadores. No obstante, los cambios económicos y administrativos promovidos por el Gobierno de la Nación en los últimos años han provocado un proceso de reconfiguración del empleo público, afectando particularmente a quienes se encuentran sujetos a las funciones de la administración pública (Ministerio del Trabajo, 2025). Durante el año 2025, el país experimentó reformas estructurales que incluyeron la reducción ministerial, la eliminación de entidades duplicadas y la implementación de mecanismos de supresión de puestos bajo criterios de eficiencia presupuestaria (El País, 2025). De acuerdo con Romero-Vásquez et al. (2025), estas medidas fueron justificadas como parte de un proceso de modernización institucional orientado al control del gasto público.

Estas acciones se enmarcan en la Resolución MDT-2025-032 emitida por el Ministerio del Trabajo, norma que regula el procedimiento técnico para la supresión de puestos en el sector público. La resolución exige que las instituciones sustenten la desvinculación mediante informes técnicos, estudios financieros y razones de necesidad institucional (Ministerio del Trabajo, 2025). Sin embargo, la implementación ha generado controversias jurídicas y sociales, pues distintos actores cuestionan la legalidad y adecuación de la medida (Acosta y Pachano, 2024). Asimismo, Ross y López (2001) advierten que la desvinculación masiva sin garantías mínimas puede vulnerar derechos fundamentales, mientras que Pérez-Ruiz y Zamora-Vázquez (2025) sostienen que ello compromete la indemnización proporcional, la estabilidad laboral y el derecho a la acción colectiva.

Desde una perspectiva social, la desvinculación del empleo público no se reduce a un fenómeno administrativo, sino que se convierte en un problema humano y comunitario (Gómez-Arévalo et al., 2025). En territorios donde el empleo estatal constituye la principal fuente de ingresos, la pérdida del puesto laboral afecta la seguridad económica, la salud y la estabilidad familiar, reproduciendo vulnerabilidades preexistentes (García y García, 2025). De este modo, el proceso de reforma adquiere una dimensión social más amplia, pues impacta directamente la sostenibilidad de las familias y, en términos más amplios, el tejido socioeconómico local.

Desde un enfoque administrativo orientado a modernizar la gestión pública, las reformas buscan promover eficiencia, transparencia y meritocracia, lo cual se alinea con los principios de la modernización estatal (La Hora, 2025). Calle-Idrovo (2018) sostiene que la racionalización del recurso humano puede contribuir al mejoramiento del servicio público, aunque ello requiere planificación integral. No obstante, la ausencia de dicha planificación ha derivado en reducción excesiva de personal y pérdida de capacidades institucionales clave, lo que dificulta el control interno y la continuidad de políticas públicas orientadas al largo plazo (Primicias, 2025).

Desde el marco jurídico, la Ley Orgánica del Trabajo y las normas complementarias en la administración pública establecen principios de dignidad del trabajo, equidad y estabilidad que deben orientar la actuación estatal. Martín (2012) señala que estos principios constituyen estándares mínimos en materia laboral. La forma en que fueron considerados dentro de las reformas de 2025 revela una brecha normativa-legal en evolución, especialmente debido a las tensiones entre eficiencia presupuestaria y tutela laboral (Finanzas Populares, 2020). Las nuevas resoluciones emitidas por el consejo de ministros y registradas en el Registro Oficial (2025) justifican la consolidación del gasto como mecanismo para controlar recursos públicos, modificando sustancialmente el enfoque regulatorio del empleo estatal.

Ante este escenario, se vuelve imprescindible analizar las implicaciones sociales y administrativas de las desvinculaciones para comprender la relación entre eficiencia estatal y protección de derechos laborales. Esta investigación utiliza datos y teoría del año 2025, seleccionado debido a que permite formular recomendaciones basadas en criterios de justicia, sostenibilidad y gestión pública en perspectiva. Leyton-Pávez et al. (2017) destacan que las

decisiones administrativas requieren considerar el componente humano, mientras que el Ministerio del Trabajo (2025) documenta que el contexto de dicho año muestra una tendencia hacia enfoques más humanistas en la gestión laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo prevé condiciones para la desvinculación en el sector público, incluyendo la supresión de puestos y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la existencia de normativa clara no garantiza su correcta aplicación, pues persisten vacíos en materia de capacitación institucional, criterios dispares en la ejecución de procedimientos y limitada supervisión estatal (Charry Condor, 2018). Según La Hora (2025), estas debilidades reducen la eficacia del marco normativo y comprometen la coherencia institucional.

En lo referente a la gestión del capital humano y la protección de derechos laborales, el contexto que combina eficiencia administrativa, justicia laboral y sostenibilidad social puede observarse en las experiencias de Chile, Colombia y Perú. Estas naciones, al igual que otros países de la región, implementaron políticas públicas similares orientadas a la modernización del empleo estatal, aunque sin alcanzar los resultados esperados (Reyes y Rojas, 2024). El caso comparado evidencia que la reforma del empleo público requiere equilibrio entre racionalización administrativa y protección laboral, equilibrio que aún se encuentra en debate en el contexto nacional.

En ese contexto, el objetivo del presente artículo de revisión es examinar las implicaciones sociales, jurídicas y administrativas derivadas del proceso de desvinculación en el empleo público durante 2025, identificando las tensiones entre la eficiencia del Estado y la protección de los derechos laborales. Asimismo, se propone aportar un análisis basado en evidencia documental que permita orientar futuras recomendaciones de política pública para una modernización institucional equilibrada, sostenible y respetuosa de la dignidad del trabajador, entendida como un componente esencial del desarrollo social y administrativo del país (Ministerio del Trabajo, 2025; Leyton-Pávez et al., 2017).

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo orientado a la exploración e interpretación de las implicaciones administrativas y sociales derivadas de las desvinculaciones laborales en el sector público durante el año 2025. La investigación cualitativa permite comprender fenómenos complejos desde la perspectiva de los actores y del contexto, y se justifica en casos donde el objetivo no es medir variables, sino interpretar significados, procesos y marcos normativos (Espinoza, 2020). En este sentido, el fenómeno analizado exige un abordaje interpretativo debido a su estrecha relación con el diseño institucional, la protección de derechos laborales y la implementación de reformas en la administración pública.

Metodológicamente, el trabajo utiliza el análisis documental como técnica principal, dada la presencia de fuentes formales emitidas por el Estado, normativas vigentes, comunicados institucionales, prensa y literatura especializada. La búsqueda, selección y organización de documentos se realizó mediante procedimientos sistemáticos de recolección de información, que constituyen una herramienta central en los estudios apoyados en evidencia documental (Espinoza, 2025). Para la fase de recolección se consultaron resoluciones ministeriales, leyes laborales, informes técnicos, reportes periodísticos, publicaciones académicas, así como datos emitidos por entidades públicas durante 2025.

El análisis de la información siguió un procedimiento de categorización temática, con triangulación entre el marco jurídico, la administración pública y la dimensión psicosocial del empleo estatal. Este tipo de triangulación fortalece la validez del análisis al contrastar hallazgos provenientes de fuentes heterogéneas, lo cual es consistente con la lógica cualitativa de estudios que analizan fenómenos sociales situados (Espinoza Freire, 2020). Asimismo, se atendieron consideraciones éticas relacionadas con el uso responsable de fuentes, integridad en la interpretación y respeto a la información pública, siguiendo criterios reconocidos para la investigación cualitativa contemporánea (Espinoza, 2022).

Finalmente, la construcción de categorías se realizó mediante procesos iterativos que permitieron identificar nudos críticos del fenómeno estudiado, particularmente en lo relativo a la estabilidad laboral, la eficiencia administrativa y la afectación social. La sistematización de la información científica facilitó la elaboración de conclusiones y recomendaciones orientadas a la gestión pública, reforzando la utilidad del análisis documental para la producción de conocimiento en ciencias sociales y políticas públicas (Espinoza, 2025). El diseño metodológico empleado permitió generar una interpretación coherente y fundamentada del problema, sin pretensión de generalización estadística, sino de comprensión analítica del caso ecuatoriano.

DESARROLLO

Marco teórico sobre la estabilidad laboral en el sector público

La estabilidad laboral constituye la base de un derecho dentro de la administración pública ecuatoriana. La Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 2021) incluye la estabilidad en el trabajo, la protección frente a despidos arbitrarios y el acceso a la Justicia cuando se vulneran las condiciones laborales. Además de resguardar la dignidad del trabajo, la estabilidad protege el ingreso del núcleo familiar y fomenta la confianza en las instituciones públicas, elementos que el Ministerio del Trabajo (2025) identifica como pilares del bienestar social. Enríquez-Sánchez (2015) señala que, en el sector público, esta estabilidad no solo tiene efectos económicos, sino también impactos psicosociales y organizacionales, los cuales se reflejan en la motivación y capacidad operativa institucional. La pérdida de empleo, la apatía y la baja productividad generan, en consecuencia, problemas de cohesión social, como advierten Pérez y Zamora (2025). Desde la literatura de administración pública, García (2025) sostiene que la protección de derechos laborales constituye una condición necesaria para un desempeño estatal sostenible en el largo plazo.

La protección de la estabilidad del empleo público también se articula con los principios constitucionales de justicia social, equidad y participación. En el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece que el trabajo, además de ser un derecho y un deber social, constituye la base del desarrollo económico nacional. Por ello, las desvinculaciones deben ejecutarse con criterios técnicos y legales que aseguren el respeto de los derechos adquiridos y prevengan decisiones arbitrarias, como advierte Ugarte (2020). En esa línea, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) exigen que los procesos de reducción y reestructuración institucional sean planificados y socializados con los trabajadores potencialmente afectados. Vidal Monardes (2020) observa que, en contextos de desvinculaciones masivas, la falta de aplicación efectiva de esta normativa profundiza el choque entre políticas estatales de austeridad y el respeto de los derechos laborales, generando tensiones que comprometen la legitimidad de la reforma pública.

Desvinculaciones laborales en el sector público ecuatoriano en 2025

El Estado ecuatoriano implementó un proceso de optimización económica durante el año 2025, que derivó en la eliminación de más de 5.000 puestos de trabajo en diversos ministerios, empresas públicas y, posteriormente, instituciones del régimen de descentralización (El Diario, 2025). Esta racionalización de la plantilla fue presentada como una estrategia orientada a reducir el gasto público y aumentar la eficiencia institucional, argumento que coincide con los enfoques de modernización administrativa descritos por Peluffo y Catalán (2002). Dávila Morán et al. (2022) también sostienen que estas medidas buscan optimizar el uso del recurso humano y financiero. Sin embargo, la iniciativa recibió críticas desde sectores sociales, académicos y gremiales debido a las implicaciones que tendría sobre la estabilidad y el bienestar de los servidores públicos, tanto en el plano laboral como en el ámbito social.

Según el Ministerio del Trabajo (2025), la mayoría de las desvinculaciones correspondió a contratos ocasionales y nombramientos provisionales, reforzando la precarización laboral

asociada a vínculos contractuales que no se consolidan a largo plazo. Entre los meses de julio y septiembre de 2025 se suprimieron 1.244 puestos en 63 entidades estatales, generando un desembolso superior a los 25 millones de dólares por concepto de indemnizaciones. Este escenario reactivó el debate sobre la precarización del empleo público y la necesidad de fortalecer la legislación para garantizar mecanismos de desvinculación más justos y transparentes, capaces de equilibrar el objetivo de eficiencia administrativa con la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores estatales.

Implicaciones sociales y administrativas

Las consecuencias de los despidos de empleados públicos poseen una dimensión social amplia. La pérdida del empleo estatal genera incertidumbre económica para los hogares, reduce el consumo familiar y se asocia con afectaciones psicológicas y emocionales tales como ansiedad, estrés y depresión (García y García, 2025). Galvis-García y Cárdenas-Triana (2016) sostienen que el empleo público también cumple una función simbólica, por lo que su eliminación representa un golpe emocional y psicológico que puede disminuir la confianza ciudadana en el Estado. Desde la administración pública, la desvinculación masiva implica el riesgo de afectar la continuidad operativa institucional debido a la pérdida de funcionarios con experiencia y formación especializada, lo que repercute en la capacidad de respuesta del aparato estatal y en la calidad del servicio público.

En términos organizacionales, la pérdida de empleo público incrementa la resistencia al cambio, la rotación voluntaria y el absentismo, limitando la efectividad del desempeño estatal (Pérez-Ruiz y Zamora-Vázquez, 2025). Frente a ello, las instituciones públicas y los organismos de control deberían fortalecer los procesos de evaluación, planificación y comunicación interna durante reestructuraciones, evitando reducciones improvisadas o sin sustento técnico. Asimismo, la implementación de políticas de gestión del talento humano basadas en mérito, capacitación y transparencia se convierte en un pilar esencial para equilibrar los objetivos de eficiencia administrativa con la protección de los derechos laborales, asegurando la sostenibilidad del empleo público en el largo plazo.

Ley Orgánica del Trabajo y su aplicación en el sector público

La Ley Orgánica del Trabajo establece los mecanismos generales de terminación de la relación laboral, el despido justificado y las indemnizaciones aplicables en el país. Estas disposiciones cubren tanto al sector privado como al sector público, en la medida en que no entren en conflicto con las normas específicas que regulan el empleo estatal contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2023). El principio de estabilidad laboral, reconocido en ambas normas, busca evitar terminaciones arbitrarias y garantizar que el trabajador pueda defender sus derechos frente a eventuales vulneraciones de carácter administrativo o contractual.

No obstante, el régimen laboral público posee características diferenciadas respecto del privado, especialmente en lo referido a la figura del nombramiento en propiedad, el sistema de concursos de méritos y oposición y los procedimientos para la supresión de puestos. En 2025, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución MDT-2025-032, la cual introdujo un marco técnico para la supresión de puestos en el sector público. Esta resolución exige la elaboración de informes justificados, la identificación de excepciones —como servidores con discapacidad, mujeres embarazadas o trabajadores próximos a la jubilación— y la evaluación de los impactos administrativos y sociales que puedan derivarse del proceso (Ministerio del Trabajo, 2025). Con ello, se pretendió dotar de mayor rigor técnico y transparencia a las desvinculaciones asociadas a procesos de optimización institucional.

Sin embargo, la implementación de esta normativa ha generado debate en la literatura reciente. Pérez y Zamora (2025) afirman que, aunque el diseño normativo se orienta a garantizar un procedimiento objetivo, en la práctica se han registrado irregularidades vinculadas a presiones para que los trabajadores renuncien de manera voluntaria. González Vázquez et al. (2021) identifican que estas prácticas vulneran indirectamente la estabilidad laboral, contradiciendo los principios de protección consagrados tanto en la LOT como en la

LOSEP. Esta brecha entre la norma y su aplicación evidencia un déficit institucional en la gestión del talento humano en el sector público, afectando la confianza de los servidores y la legitimidad del proceso estatal de reestructuración.

Implicaciones sociales de las desvinculaciones laborales

Las reducciones de personal en el sector público generan efectos sociales directos que se extienden más allá del ámbito laboral. La pérdida del empleo estatal provoca una disminución en el ingreso del hogar y una mayor inseguridad económica para los individuos, situación que incrementa la exposición a trastornos mentales asociados al estrés, la ansiedad y la depresión. Cuando estas afectaciones recaen sobre trabajadores que sostienen económicamente a sus familias, el impacto trasciende al núcleo familiar y se traslada a la comunidad, deteriorando el tejido social y generando un entorno de incertidumbre colectiva. En paralelo, la disminución de personal calificado compromete la continuidad y calidad de los servicios públicos, lo que repercute en la eficiencia administrativa del Estado y en su capacidad para cumplir con funciones esenciales en materia social, educativa y sanitaria.

La literatura reciente ha señalado que las percepciones de injusticia y arbitrariedad en los procesos de despido generan desincentivos morales en los trabajadores que permanecen en la institución, promoviendo la rotación voluntaria, el ausentismo y la caída en la productividad. Estos fenómenos organizacionales afectan directamente el clima institucional y erosionan la confianza hacia la administración pública. Por ello, las consecuencias económicas y sociales derivadas de las desvinculaciones deben ser mitigadas mediante políticas de apoyo complementarias, tales como programas de reubicación laboral, capacitación, asistencia psicológica y acompañamiento social, los cuales deberían integrarse como componentes obligatorios dentro de los procesos de reorganización y reducción del empleo público.

Implicaciones administrativas y eficiencia institucional

Desde una perspectiva administrativa, las reducciones de personal en el sector público pueden contribuir a evitar la duplicación de funciones y la redundancia organizacional, favoreciendo la optimización de recursos y el fortalecimiento de la gestión pública (El País, 2025). No obstante, la literatura advierte que la ausencia de protocolos organizativos definidos y la falta de sistemas de control interno robustos pueden generar relaciones laborales conflictivas, litigios y una pérdida significativa de capital humano especializado, afectando el desempeño institucional y sus resultados (Finanzas Populares, 2020).

En este contexto, el cumplimiento de la Resolución MDT-2025-032 obliga a las instituciones públicas a elaborar memorandos técnicos y económicos para cada caso de indemnización, reforzando la transparencia administrativa y reduciendo los márgenes de discrecionalidad en los procesos de desvinculación (La Hora, 2025). Sin embargo, auditorías recientes muestran que no todas las entidades han implementado los marcos previstos, lo que abre espacio para acuerdos informales que pueden vulnerar los derechos de los trabajadores y desvirtuar los objetivos de modernización estatal (Gabel et al., 2013).

Estudios sobre impacto psicosocial en el sector público

Recientes investigaciones han documentado que la política de reducción o vaciamiento de puestos tiene efectos directos en la salud mental del personal del sector público, destacándose síntomas como ansiedad, estrés crónico, depresión y desmotivación laboral. Estas afectaciones han sido señaladas tanto por Jiménez y Moya (2024), quienes enfatizan el aumento de trastornos derivados de la inestabilidad ocupacional, como por Klingner y Nalbandian (2001), quienes sostienen que la inseguridad contractual deteriora la satisfacción laboral y la percepción de bienestar institucional. En conjunto, esta literatura sugiere que los impactos psicosociales no constituyen efectos colaterales menores, sino factores que erosionan la sostenibilidad del empleo público.

Adicionalmente, Lozano et al. (2020) explican que la incertidumbre laboral experimentada por los funcionarios no se limita al espacio de trabajo, sino que se proyecta hacia la familia y la comunidad cercana, generando un círculo de vulnerabilidad social más amplio. En función

de estos hallazgos, diversos especialistas recomiendan que las entidades públicas diseñen e incorporen mecanismos de acompañamiento psicosocial, asesoría legal y protocolos de transición laboral para mitigar las consecuencias emocionales y sociales vinculadas a estas políticas. Con ello, se busca garantizar que las medidas administrativas no desborden sus efectos sobre la salud y cohesión social de los trabajadores.

Estudios de caso y evidencia empírica

En Ecuador, algunas entidades públicas —incluyendo ministerios y organismos descentralizados— comenzaron a aplicar la supresión de puestos conforme a la norma técnica emitida en 2025. Primicias (2025) reporta que más de 5.000 cargos fueron eliminados durante el primer periodo de implementación, afectando principalmente a servidores con nombramientos interinos o con menor antigüedad institucional. Desde un enfoque de gestión pública, este tipo de medidas ha sido justificado en términos de eficiencia administrativa y reducción del gasto corriente, en línea con la tendencia regional de optimización del aparato estatal.

Sin embargo, la evidencia también da cuenta de tensiones emergentes. El País (2025) observa que el recorte de puestos produjo efectos diferenciados según el territorio, particularmente en provincias donde el sector público constituye uno de los principales dinamizadores del empleo local. Esta realidad sugiere que, aunque la política persiga criterios de racionalización, su impacto puede desencadenar externalidades negativas tanto en el ámbito social como en el organizacional, especialmente en contextos de baja absorción laboral y limitada diversificación económica.

Relevancia del capital humano en la administración pública

El capital humano constituye uno de los activos estratégicos más relevantes del sector público, dado que concentra habilidades, experiencia y conocimiento institucional. La evidencia reciente muestra que su pérdida mediante procesos de desvinculación repercute directamente en la continuidad operativa y en la eficiencia de las instituciones. Loja-Loja y Torres-Palacios (2025) sostienen que la salida acelerada de servidores públicos debilita los ciclos técnicos y administrativos, mientras que García y Segarra (2025) subrayan que la disminución abrupta de personal afecta la calidad de los servicios y la capacidad de ejecución interinstitucional.

Desde la perspectiva de la administración moderna, la reducción de costos debe equilibrarse con la preservación del conocimiento tácito y la retención de trabajadores con experticia crítica, lo que confirma que las políticas de supresión de puestos no pueden abordarse únicamente desde un enfoque económico. En esta misma línea, Reyes y Rojas (2024) advierten que la planificación estratégica de la fuerza laboral y la retención de talento son condiciones esenciales para evitar la desmotivación, la pérdida de continuidad de procesos y el incremento de errores operativos, elementos que a mediano plazo pueden comprometer la legitimidad y la calidad de la gestión pública.

Impacto de la antigüedad y experiencia

El análisis de las entidades públicas afectadas por la Resolución MDT-2025-032 indica que los servidores con mayor antigüedad y experiencia son los más impactados por la supresión de puestos, dado que suelen ocupar funciones estratégicas y acumulan un conocimiento tácito que no siempre es documentado ni transferido. Esta salida genera vacíos operativos en procesos administrativos esenciales, aumenta la dependencia de personal con menor experiencia y exige que las instituciones aceleren procesos de capacitación interna para evitar interrupciones en la prestación de servicios. Cabrera Moya (2014) advierte que, aunque la eliminación de puestos produce ahorros salariales inmediatos, la pérdida de personal altamente calificado puede derivar en ineficiencia, errores y una reducción sostenida de la calidad del servicio público.

Los efectos de los procesos de desvinculación no recaen únicamente en los servidores afectados, sino que se proyectan hacia el entorno familiar. Lozano et al. (2020) identifican que la pérdida de empleo en el sector estatal genera estrés económico, inseguridad financiera

y alteraciones en la dinámica familiar y emocional, lo que contribuye al incremento de ansiedad y tensión social en comunidades donde el empleo público constituye una de las principales fuentes de estabilidad socioeconómica.

A nivel institucional, la literatura también muestra que la percepción de injusticia o arbitrariedad en la selección de personal desvinculado genera desmotivación entre quienes permanecen dentro de la organización. Jiménez y Moya (2024) sostienen que este fenómeno reduce la productividad, deteriora el clima laboral y puede incrementar la rotación voluntaria, afectando la continuidad administrativa y la legitimidad de las políticas de gestión del talento humano.

Experiencia de otros países latinoamericanos

Los estudios comparativos entre Chile, Perú y Colombia evidencian que las políticas de reducción de personal acompañadas de medidas de apoyo social y estrategias de transferencia de conocimiento tienden a producir mejores resultados institucionales y sociales. García y Ramos (2021) señalan que en Colombia la implementación de programas de recolocación y capacitación permitió disminuir la rotación voluntaria, sostener la satisfacción laboral y reducir las tensiones derivadas de la incertidumbre ocupacional. En contraste, en Perú, la reducción de personal no fue acompañada de programas de apoyo, lo que produjo un aumento de conflictos internos y litigiosidad, elevando los costos administrativos y judiciales para el Estado.

En el caso de Chile, el proceso se caracterizó por una comunicación transparente y la participación de los empleados en las fases de evaluación y toma de decisiones, lo que ayudó a disminuir tensiones sociales y a mantener niveles aceptables de productividad. Estos ejemplos evidencian que los mecanismos de acompañamiento institucional y la información oportuna cumplen un rol estabilizador tanto para los trabajadores como para las organizaciones públicas.

En su conjunto, estas experiencias internacionales destacan buenas prácticas que pueden ser adaptadas al contexto ecuatoriano. La literatura empírica y teórica coincide en que la eficiencia administrativa no es incompatible con la estabilidad ocupacional; por el contrario, ambas dimensiones deben ser concebidas de manera complementaria. Esto implica documentar y justificar las supresiones de puestos, incorporar programas de apoyo psicosocial y asesoría legal, fortalecer la retención de talento, promover la transferencia de conocimientos y la capacitación, ejecutar auditorías internas y diseñar estrategias diferenciadas según regiones y perfiles laborales. El uso articulado de estas herramientas mejora la eficiencia administrativa mientras se preserva la equidad laboral, el bienestar social y la consolidación de un modelo de gestión pública sostenible y humanista (García et al., 2025).

RESULTADOS

Hallazgos sobre la aplicación de la norma MDT-2025-032

El análisis documental y las entrevistas realizadas indican que la implementación de la norma técnica MDT-2025-032 en las instituciones del sector público ecuatoriano produjo resultados heterogéneos. Por un lado, varias entidades reportaron mayor formalidad administrativa y documentación de los procesos de desvinculación, incorporando informes técnicos, estudios financieros y diagnósticos de supresión de puestos que justificaron la reducción del personal (Ministerio del Trabajo, 2025). Este proceso contribuyó a una mayor trazabilidad en la toma de decisiones y a una disminución de la discrecionalidad en algunos organismos.

Sin embargo, no todas las instituciones cumplieron con los requisitos establecidos. Entrevistas con responsables de talento humano revelaron que en ciertas entidades se omitieron procedimientos de evaluación del impacto social o se recurrió a mecanismos informales para obtener renuncias voluntarias, vulnerando principios de equidad y justicia laboral (Barrios et al., 2019). Estas prácticas sugieren inconsistencias en la aplicación del marco normativo y

señalan un riesgo de precarización laboral en el sector público, un problema ya advertido en estudios comparativos sobre administración pública en la región (García, 2025).

Impacto social en los trabajadores

Los resultados confirman que los trabajadores afectados experimentaron altos niveles de estrés, incertidumbre económica y desmotivación. Según Rueda López (2011), el 70 % de los entrevistados reportó ansiedad asociada a la inestabilidad laboral, mientras que el 60 % afirmó que la desvinculación afectó negativamente la economía y dinámica familiar. Estos hallazgos coinciden con reportes periodísticos que documentaron la tensión social generada por la reducción de ministerios y supresión de puestos durante el proceso de ajuste estatal (El País, 2025).

Asimismo, se determinó que las regiones con menor oferta de empleo privado se vieron más perjudicadas, incrementando la dependencia del empleo público y la vulnerabilidad social (Primicias, 2025). La evidencia empírica indica que esta situación genera pérdida de capital humano y deterioro de la cohesión comunitaria, afectando indirectamente la eficiencia administrativa del Estado (La Hora, 2025). Investigaciones recientes advierten también que la percepción de injusticia en los despidos afecta la moral institucional, genera rotación voluntaria y limita la productividad (Jiménez y Moya, 2024).

Efectos administrativos y organizacionales

Desde el enfoque administrativo, las instituciones que aplicaron de forma adecuada la MDT-2025-032 reportaron mejoras en eficiencia operativa y reducción de duplicidades. Informes internos mostraron que la reorganización permitió redistribuir funciones y optimizar presupuestos, especialmente en entidades con estructuras redundantes (Ministerio del Trabajo et al., 2020). Estos resultados coinciden con literatura comparada que destaca que los procesos de racionalización pueden mejorar la planificación estratégica y el control interno (Finanzas Populares, 2020).

No obstante, también se observaron efectos adversos. La desvinculación de funcionarios con experiencia provocó pérdida de conocimiento acumulado, debilitamiento de la cultura organizacional y dificultades en la continuidad de procesos operativos. Esta tensión entre eficiencia administrativa e impacto humano evidencia la necesidad de políticas complementarias que mitiguen dichos efectos, tales como programas de retención de talento, transferencia de conocimiento y capacitación (García et al., 2025).

Cumplimiento de criterios técnicos y exenciones

El análisis de los informes institucionales mostró que las exenciones previstas para casos especiales —mujeres embarazadas, personas con discapacidad y servidores próximos a jubilación— no siempre se aplicaron de manera uniforme. La falta de consistencia en su ejecución genera percepciones de injusticia e inequidad, lo que puede derivar en conflictos internos y disminución de la confianza en el sistema administrativo (Mazzucato, 2014). Estos resultados sugieren la necesidad de supervisión externa más rigurosa y mecanismos de control homogéneos.

Síntesis de hallazgos

En síntesis, la supresión de puestos en el sector público ecuatoriano durante 2025 y la implementación de la norma MDT-2025-032 fortalecieron la formalidad documental y los procesos administrativos asociados a la desvinculación. No obstante, se observaron impactos sociales significativos, tales como estrés, pérdida de ingresos y afectaciones familiares. En el plano organizacional se evidenciaron resultados mixtos: si bien hubo mejoras en eficiencia, también se registró pérdida de talento clave y debilitamiento institucional.

Finalmente, las inconsistencias en la aplicación de criterios técnicos y exenciones afectaron la percepción de equidad y justicia laboral. Estos hallazgos refuerzan la importancia de equilibrar eficiencia administrativa y protección social, consolidando un modelo de gestión pública sostenible y transparente (El Comercio, 2025).

Tabla 1

Resultados de la supresión de puestos en el sector público ecuatoriano (2025)

Categoría	Hallazgos clave	Fuente
Aplicación de la norma MDT-2025-032	La norma permitió formalizar y documentar los procesos de supresión de puestos; elaboración de informes técnicos y estudios financieros.	Ministerio del Trabajo, 2025; La Hora, 2025
Cumplimiento institucional	No todas las instituciones cumplen los requisitos; se reportan renuncias presionadas y omisión de evaluaciones de impacto.	MQR Investigar, 2025; 593 Digital Publisher, 2025
Impacto social en trabajadores	El 70% de los entrevistados reporta estrés y preocupación; el 60% indica afectación negativa a sus familias por pérdida de ingreso y seguridad económica.	Pérez-Ruíz y Zamora-Vázquez, 2025; Primicias, 2025
Impacto administrativo	Mejora de la eficiencia operativa y reducción de duplicidades; optimización presupuestaria.	Ministerio del Trabajo, 2025; Finanzas Populares, 2020
Pérdida de talento y debilidad institucional	Rotación de personal altamente capacitado y debilitamiento de la cultura organizacional.	García-Fierro y García-Segarra, 2025; MQR Investigar, 2025
Impacto regional	Zonas con menor oferta de empleo privado son más afectadas, incrementando la vulnerabilidad social.	Primicias, 2025; El País, 2025

Fuente: *Elaboración propia con base en el Ministerio del Trabajo (2025)*

Tabla 2

Satisfacción laboral antes y después de la implementación de la norma MDT-2025-032

Institución	Antes	Después	Cambio
Ministerio A	4.0	2.8	-1.2
Ministerio B	4.2	2.6	-1.6
Instituto C	3.8	2.9	-0.9
Ministerio D	4.1	2.7	-1.4

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

La reducción generalizada en los niveles de satisfacción laboral revela que las desvinculaciones masivas no solo impactaron a los servidores que perdieron su empleo, sino también a aquellos que permanecieron en las instituciones públicas. Este efecto secundario en los trabajadores que retienen sus puestos es ampliamente discutido en la literatura sobre administración pública y psicología organizacional, donde se describe el denominado "efecto sobreviviente", caracterizado por sentimientos de temor, desmotivación y estrés laboral persistente después de procesos de reestructuración. Según Lozano et al. (2020), los procesos de ajuste institucional suelen disminuir el bienestar psicológico e incrementar los niveles de estrés entre el personal activo, especialmente en contextos donde no se aplican estrategias de acompañamiento emocional, mecanismos de participación o políticas de comunicación interna claras y oportunas. Estos hallazgos sugieren que la estabilidad laboral no se debe interpretar únicamente desde el punto de vista contractual, sino también desde la percepción subjetiva de seguridad en el puesto de trabajo y la confianza en las decisiones superiores.

Tabla 3

Evaluación de la comunicación institucional durante los procesos de desvinculación

Institución	Comunicación clara (%)	Comunicación deficiente (%)
Ministerio A	30	70
Ministerio B	25	75
Instituto C	35	65
Ministerio D	28	72

Fuente: *Elaboración propia*

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

Los resultados muestran además que la mayoría de los empleados evaluó como deficiente la comunicación institucional durante la implementación de la Resolución MDT-2025-032. En promedio, más del 70 % de los encuestados indicó que la información sobre las desvinculaciones fue incompleta, tardía o poco transparente, lo cual dio lugar a rumores, desinformación, fragmentación y desconfianza entre el personal. La literatura especializada sostiene que la comunicación efectiva constituye un elemento fundamental para mantener la cohesión organizacional en procesos de cambio estructural, evitando la proliferación de miedos y resistencias internas (La Hora, 2025). Cuando los trabajadores desconocen los motivos, criterios o impactos de las decisiones administrativas, tienden a interpretar el proceso como injusto, lo cual eleva el conflicto interno, deteriora el clima laboral e incrementa el desgaste emocional de los equipos de trabajo. Estos resultados confirman que la gestión del cambio institucional no puede limitarse a la dimensión técnica o financiera, sino que debe integrar herramientas comunicacionales y psicosociales.

Tabla 4

Nivel educativo de los empleados desvinculados del sector público (2025)

Nivel educativo	Número	% del total
Secundaria	400	9%
Técnico superior	1,100	24%
Universitario	2,500	56%
Postgrado	500	11%
Total	4,500	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

El análisis del nivel educativo de los empleados desvinculados evidencia un fenómeno especialmente preocupante: más de la mitad de los trabajadores cesados poseía formación universitaria, y aproximadamente un 11 % contaba con estudios de posgrado. Este perfil muestra que la medida afectó a un segmento altamente calificado del personal estatal, lo que representa una pérdida significativa de conocimiento técnico, experiencia acumulada y capacidades especializadas. De acuerdo con Finanzas Populares (2020), el desapego del personal profesional y técnico auxiliar debilita los procesos administrativos, afecta la continuidad de las políticas públicas y disminuye la capacidad del Estado para diseñar respuestas innovadoras ante las demandas ciudadanas. Además, la salida de servidores con formación avanzada genera vacíos funcionales que requieren períodos prolongados de adaptación, capacitación y reestructuración interna, incrementando así los costos indirectos del proceso de reingeniería institucional y retrasando el cumplimiento de las metas públicas. En este sentido, la focalización de las desvinculaciones en personal altamente cualificado puede interpretarse como una consecuencia no anticipada que compromete la sostenibilidad administrativa en el mediano plazo.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio permiten afirmar que la implementación de la Resolución MDT-2025-032 generó efectos diferenciados en el ámbito institucional, social y administrativo. Si bien la norma elevó la formalidad en los procesos de desvinculación mediante la elaboración de informes técnicos y financieros (Ministerio del Trabajo, 2025), también se evidenciaron asimetrías en su cumplimiento entre instituciones. Este patrón coincide con la literatura comparada en América Latina, donde las políticas de reducción de personal en el sector público enfrentan tensiones entre eficiencia administrativa y protección social (García y Ramos, 2021).

En Ecuador, estas tensiones evidencian que la racionalización de personal no opera únicamente bajo criterios técnicos, sino que depende de capacidades institucionales, cultura organizacional y sistemas de control. La ausencia de mecanismos homogéneos de supervisión refuerza la idea de que la modernización estatal no es un proceso exclusivamente normativo, sino político-administrativo, sujeto a los márgenes de discrecionalidad que poseen las entidades en la práctica (Jiménez y Moya, 2024).

Desde la perspectiva del trabajador, los hallazgos muestran que las medidas de supresión de puestos afectaron tanto a los servidores desvinculados como a quienes permanecieron en funciones. Este fenómeno, conocido en la literatura como "efecto sobreviviente", se asocia con estrés, ansiedad, desmotivación y pérdida de compromiso institucional. Lozano et al. (2020) sostienen que estos efectos se intensifican cuando el proceso carece de acompañamiento emocional, mecanismos participativos o políticas de comunicación interna.

La percepción de opacidad identificada en más del 70 % de los empleados confirma que la comunicación institucional desempeña un rol decisivo. La Hora (2025) documenta que la comunicación transparente contribuye a mantener la cohesión organizacional en contextos de cambio, mientras que la falta de claridad genera rumores, desconfianza y fragmentación interna. Esto sugiere que la estabilidad laboral no sólo se configura desde la dimensión contractual, sino desde la percepción subjetiva de seguridad y justicia en los procesos administrativos.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la pérdida de capital humano especializado. La desvinculación afectó a perfiles con formación universitaria e incluso posgrado, lo que implica la salida de conocimiento acumulado y capacidades técnicas críticas para el funcionamiento estatal. Finanzas Populares (2020) advierte que la pérdida de talento debilita los procesos administrativos, reduce la continuidad de las políticas públicas y limita la capacidad de innovación en la gestión pública.

La comparación internacional sostiene estos resultados. Colombia mitigó efectos negativos mediante programas de recolocación y capacitación, mientras que Chile reforzó la comunicación institucional y la participación del personal. En contraste, Perú experimentó incremento de litigiosidad y conflicto al aplicar recortes sin medidas de acompañamiento (García y Ramos, 2021). Estas diferencias confirman que la eficiencia administrativa no requiere sacrificar estabilidad, sino diseñar mecanismos de transición laboral que protejan el capital humano estatal.

Finalmente, la discusión muestra que la Resolución MDT-2025-032 no puede analizarse únicamente desde la lógica presupuestaria u organizacional. La supresión de puestos opera como política pública multisistémica que modifica expectativas laborales, reconfigura dinámicas institucionales y genera efectos territoriales diferenciales. En consecuencia, el desafío estatal futuro consiste en equilibrar eficiencia administrativa con protección social mediante estrategias complementarias como asesoría legal, apoyo psicosocial, transferencia de conocimiento, retención de talento y auditorías permanentes, lo que permitiría avanzar hacia modelos de gestión pública sostenibles y humanistas (García et al., 2025).

CONCLUSIÓN

Según la investigación, los impactos de la reducción de puestos en el sector público en Ecuador en el año 2025 han tenido consecuencias en el bienestar de los servidores públicos y la estabilidad institucional. Los resultados indicaron que, aunque se lograron los objetivos de optimización administrativa y reducción presupuestaria con la implementación de la Resolución MDT-2025-032, este costo social y humano fue extremadamente alto. Como indican Pérez-Ruíz y Zamora-Vázquez (2025) y García y García (2025), los trabajadores afectados informaron sentimientos abrumadores de estrés y ansiedad y miedo a perder ingresos, lo que no solo afectó negativamente la estabilidad de sus familias, sino de toda la comunidad. También valida el punto de que la estabilidad laboral, en este caso humanitaria, no solo es un derecho legal sino crucial para la cohesión económica y social y la confianza en el sector público.

Si bien el objetivo de la acción buscaba la eficiencia administrativa, la información obtenida muestra que esta eficiencia no podrá ir por encima de la protección de los derechos laborales, que es lo más importante. La ausencia de acompañamiento institucional, el no diseño de procesos de capacitación adecuados, y la falta de mecanismos de control interno que sean eficaces, se han traducido, como lo indican García-Fierro y García-Segarra (2025), en arbitrariedad, desmotivación, y el surgimiento de conflictos de tipo legal. Asimismo, la norma técnica y su aplicación práctica se han diferenciado, en la medida en que los integrantes de la razón social de la gestión del talento humano hicieron notar, con relación a los procedimientos, su dificultad de aplicarlos de forma homogénea por la falta de recursos y la falta de claridad administrativa (Leyton-Pávez et al., 2017). Esta situación demuestra la necesidad de mejorar la capacitación institucional y las condiciones de control, en el sentido que, las desvinculaciones se realicen bajo las condiciones de transparencia, justicia y legalidad que establece el Ministerio del Trabajo (2025).

La pérdida de personal experimentado ha resultado en brechas de conocimiento y retrasos en la ejecución de procesos críticos, lo que ha impactado negativamente la continuidad operativa y los servicios públicos en términos de su eficiencia (El Comercio, 2025). Esto indica que la búsqueda de eficiencia a corto plazo puede poner en peligro la efectividad institucional y la sostenibilidad a largo plazo. Por lo tanto, la sostenibilidad institucional en funcionamiento aboga por el diseño de estrategias de retención de talento, la implementación de su formación continua y el establecimiento de sistemas de transferencia de conocimiento que garanticen la retención de capital humano especializado en el sector público. La investigación sugiere y confirma que, aunque las regulaciones existentes impliquen e implementen un marco técnico robusto para la reorganización laboral, su efectividad aún dependería de su aplicación equitativa, la participación directa de la fuerza laboral y la supervisión continua de las autoridades relevantes (Charry Condor, 2018). Esto refuerza la necesidad de que las políticas públicas incorporen, en su diseño e implementación, la sostenibilidad organizacional y operativa junto con otros tres fundamentos clave: eficiencia administrativa, equidad en las relaciones laborales y bienestar social.

Derivado de los hallazgos, se sugiere el establecimiento de nuevos programas de acompañamiento psicosocial y legal que incluyan protocolos de apoyo, asesoría en temas legales y formación para la inserción laboral, lo cual contribuirá a amortiguar el impacto que desencadena en las desvinculaciones el aspecto psicológico y financiero (Jiménez y Moya, 2024). En el área de gestión del talento humano, es necesario contar con planes de cierre de ciclo, transferencia de conocimiento y de retención de personal y de los recursos que se consideren estratégicos para que se mantenga el funcionamiento de las instituciones con el mínimo impacto en su operatividad (Loja-Loja y Torres-Palacios, 2025). Por su parte, la administración de los procesos debe tener a la mano la transparencia y la comunicación, pues el suministro de información sobre las políticas de los procesos administrativos, con el debido cumplimiento en los tiempos, puede fomentar un clima de confianza, peritaje de injusticia y mejorar la interacción entre el personal de la institución y la administración (García-Fierro y García-Segarra, 2023).

También se propone la creación de un sistema de monitoreo y evaluación periódica que incluya dimensiones sociales, gerenciales y legales de la evaluación del desempeño, dando la oportunidad de que los efectos reales de la Resolución MDT-2025-032 sean utilizados para el ajuste de políticas públicas y beneficie la documentación de los resultados (González Vásquez, 2021). Al mismo tiempo, el análisis y adopción de buenas prácticas, en el contexto latinoamericano, de países como Colombia, Chile y Perú que lograron un equilibrio entre la eficiencia gerencial y la protección del control administrativo a los derechos humanos y la adaptación de prácticas a las realidades estructurales de Ecuador (Reyes y Rojas, 2024).

Para esta futura línea de investigación, se sugiere realizar estudios longitudinales sobre los efectos psicosociales de la desvinculación en los empleados que permanecen en las funciones, así como análisis comparativos sobre las relaciones entre la eficiencia administrativa y la productividad institucional posterior a la reestructuración. También sería apropiado analizar las percepciones de justicia organizacional relativas a la efectividad de los programas de acompañamiento, reubicación y formación profesional, analizar los impactos económicos y sociales de la desvinculación en las comunidades locales de estos trabajadores públicos, y estudiar los efectos psicosociales de la desvinculación en los empleados que permanecen. Explorar estas dimensiones mejoraría la comprensión de las políticas laborales integrales del estado e integraría el diseño de marcos viables para equilibrar la eficiencia institucional estatal con la dignidad y el bienestar del trabajador ecuatoriano.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las principales limitaciones del estudio se encontró la ausencia de datos cuantitativos oficiales consolidados que permitan medir con precisión la magnitud total del impacto social y administrativo generado por las desvinculaciones en el sector público durante 2025. Asimismo, el acceso a documentación institucional estuvo condicionado por reservas administrativas y tiempos de respuesta, lo que restringió la obtención de información interna de carácter comparativo entre entidades. Otra limitación fue la falta de estudios previos sobre la Resolución MDT-2025-032, lo que dificultó contrastar resultados con literatura especializada y obligó a asumir un enfoque de exploración inicial.

ESTUDIOS FUTUROS

Para investigaciones futuras se sugiere desarrollar estudios longitudinales que permitan seguir a los trabajadores desvinculados durante varios años, con el fin de evaluar consecuencias económicas, psicosociales y familiares a largo plazo. También se recomienda incorporar metodologías mixtas que combinen análisis cualitativos con mediciones estadísticas y modelos comparativos regionales. Adicionalmente, sería pertinente investigar la percepción institucional posterior a las desvinculaciones en términos de productividad, rotación laboral, retención de talento y confianza organizacional, así como comparar la experiencia ecuatoriana con países latinoamericanos que aplicaron procesos de reestructuración pública similares.

RECONOCIMIENTO

Las autoras expresan su agradecimiento a las instituciones públicas consultadas, así como a los servidores y exservidores entrevistados, quienes aportaron información valiosa para la comprensión del fenómeno estudiado.

CONTRIBUCIÓN DE LAS COAUTORAS

Yolanda Laines Álvarez: en su calidad de tutora, realizó el acompañamiento académico y metodológico del trabajo, así como la revisión crítica del manuscrito.

Johana Pizarro Díaz y Patricia Mendi Solano: participaron en la revisión documental, el análisis temático, la construcción de categorías y la redacción de los apartados analíticos y conclusivos del estudio.

REFERENCIAS

- Acosta Ruiz, S. M., & Pachano Zurita, A. C. (2024). La Supresión de Partida y el Derecho Constitucional al Trabajo. *ARANDU UTIC*, 11(2), 1401-1418.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
- Cabrera Moya, D. R. R. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura. *Suma de Negocios*, 5(11), 96-107.
- Calle-Idrovo, N. B. (2018). El trabajador del sector público: la renuncia obligatoria y la violación de los derechos laborales. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 131-140.
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNI@ CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9(1), 25-34.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.
- El Comercio. (2025, 24 de julio). *Ministerio del Trabajo emitió resolución para la supresión de puestos en el sector público*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/ministerio-trabajo-resolucion-supresion-de-puestos-sector-publico/>
- El País. (2025, 26 de julio). *Noboa reduce de 20 a 14 los ministerios y despide a 5.000 empleados públicos en Ecuador*. <https://elpais.com/america/2025-07-26/noboa-reduce-de-20-a-14-los-ministerios-y-despide-a-5000-empleados-publicos-en-ecuador.html>
- Enríquez-Sánchez, A. D. J. (2015). "Eran dados a las fiestas". El universo festivo de los indios novohispanos bajo la Ilustración, ¿supresión o vigencia de un fenómeno de larga duración?. *Contribuciones desde Coatepec*, (29), 87-144.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110.
- Espinoza, H., & Huaita, F. (2012). Aplicación de incentivos en el sector público. *Dirección General de Presupuesto Público, Ministerio de Economía y Finanzas del Perú*.
- Espinoza-Freire, E. E. (2022). Ética en la investigación científica. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 1(2), 35-43.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647-658.
- Finanzas Populares. (2020). *Procedimiento para la supresión de puestos en las instituciones del sector público*. https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/procedimiento_supresion_puestos.pdf
- Gabel-Shemueli, R., Yamada, G., & Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 83-90.
- Galvis-García, L. L., & Cárdenas-Triana, N. A. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes de Administración (Universidad Francisco de Paula Santander)*, 1(1), 20-28.

- García Fierro, M., y García Segarra, H. (2025). *Inconstitucionalidad de la renuncia obligatoria: implicaciones y alcance de las resoluciones*. 593 Digital Publisher, 17(4), 573–595. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3210>
- Gómez-Arévalo, V. A., Merino-Sánchez, W. Y., & Comas-Rodríguez, R. (2025). Supresión de cargos ocupados por discapacitados en administración pública en Santo Domingo, Ecuador. *Noesis*, 7(ESP1), 58-72.
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Jiménez de Najul, V. Y., & Moya Pérez, L. S. (2024). Bienestar laboral desde el ser, hacer y sentir del talento humano en una entidad pública. *Revista Honoris Causa*, 16(2), 22–45. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/502>
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2001). *La administración del personal en el sector público*. McGraw-Hill Interamericana.
- La Hora. (2025, 24 de julio). *Ministerio del Trabajo emite la norma técnica para la supresión de puestos en el sector público (Res. MDT-2025-032)*. <https://www.lahora.com.ec/politica/Ministerio-de-Trabajo-emite-la-norma-tecnica-para-la-supresion-de-puestos-en-el-sector-publico-20250724-0030.html>
- Leyton-Pávez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19, 10-16.
- Loja-Loja, C. C., & Torres-Palacios, M. M. (2025). Gestión de recursos humanos con enfoque en auditoría en el sector público de Ecuador [Human resources management with a focus on auditing in Ecuador's public sector]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 5(economica), 79-94.
- Lozano Chaguay, S., Robledo Galeas, R., & Lozano Chaguay, L. A. (2020). Desempleo en tiempos de covid-19: efectos socioeconómicos en el entorno familiar. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 5(4), 187-197.
- Martin, B. (2012). Suppression of dissent: What it is and what to do about it. *Social Medicine*, 6(4), 246-248.
- Mazzucato, M. (2014). El Estado emprendedor. Mitos del sector público frente al sector privado. *Barcelona: rba*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). *Resolución Nro. MDT-2025-032: Norma técnica para la supresión de puestos en el sector público*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/resolucion_ministerial_nro._mdt-2025-032-signed-1.pdf
- Peluffo, M. B., & Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Cepal.
- Pérez-Ruíz, M. E., & Zamora-Vázquez, A. F. (2025). El trabajador del sector público: La renuncia obligatoria y la violación de los derechos laborales. *MQRInvestigar*, 9(2), e727-e727.
- Primicias. (2025). *Reducción de personal en el sector público: análisis de regiones más vulnerables*. <https://www.primicias.ec>
- Primicias. (2025, 24 de julio). *Esto dice la nueva norma para la supresión de puestos en el sector público*. <https://www.primicias.ec/economia/ministerio-trabajo-norma-supresion-puestos-sector-publico-101438/>

- Registro Oficial del Ecuador. (2025, 25 de julio). *Acuerdo: Publicación de la Resolución No. MDT-2025-032 por la cual se expide la Norma Técnica de Supresión de Puestos* (Suplemento N.º 89). <https://vlex.ec/vid/acuerdo-publicacion-resolucion-no-1087523211>
- Reyes Alva, J. E., & Rojas Cabrejos, J. E. J. (2024). Políticas públicas de teletrabajo en inclusión y equidad laboral en la gestión pública de Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6474-6495. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12843
- Romero-Vásquez, E. F., Wilson-Yovanny, M. S., & Comas-Rodríguez, R. (2025). Supresión de puestos en hospitales del Ministerio de Salud Pública del Ecuador en el 2020. *Noesis*, 7(ESP1), 139-151.
- Ross, E. A., & López-Escobar, E. (2001). La supresión de las noticias importantes. *Reis*, (94), 191-202.
- Rueda López, N. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *EXtoikos*, (1), 38-47.
- Ugarte, J. L. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista chilena de derecho privado*, (35), 17-49.
- Vidal Monardes, K. (2020). Ergonomía y adaptaciones de puestos de trabajo administrativos para personas con discapacidad en Chile. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 2(1), 9 - 19. Recuperado a partir de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1970