

Tipo de artículo: Investigación

Mujeres en la docencia: análisis de feminización y condiciones laborales en el magisterio ecuatoriano (2009-2024)

Women in teaching: feminization and working conditions in Ecuador's teaching profession (2009-2024)

Autores:

Karla Doménica León Segura

Universidad Estatal de Guayaquil, Daule-Ecuador, leonsegurak@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-3810-6092>

César Antonio Leon Chabla

Universidad Estatal de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador, cesara.leon@educacion.gob.ec, <https://orcid.org/0009-0005-8673-5976>

Stefani Tamara Quinto Grijalva

Esc. Rafael Morán Valverde, Salitre - Ecuador, stefanitamara87@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0004-4337-1183>

Gladys Apolonia León Àlava

EEB Daniel Plaza Iglesia, Guayaquil - Ecuador, gala_1967@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7103-8247>

Corresponding Author: Karla Doménica León Segura, leonsegurak@hotmail.com

Reception: 13-agosto-2025

Acceptance: 18- septiembre -2025

Publication: 13- octubre -2025

How to cite this article:

La transformación de la enseñanza del inglés en Guayaquil: métodos activos y mediación tecnológica en el aula. (2025). Horizonte Científico International Journal, 3(2), 1-10. <https://horizontecientifico.org/index.php/hc/article/view/19>

RESUMEN

Este estudio analiza la feminización del magisterio ecuatoriano y su relación con condiciones laborales durante 2009–2024. Se empleó un diseño observacional con enfoque cuantitativo dominante, integrando registros administrativos del Ministerio de Educación (docentes por sexo, nivel, sostenimiento y cargos) y microdatos de la ENEMDU del INEC (empleo adecuado, contrato, horas e ingresos), complementados con indicadores de UIS-UNESCO y Banco Mundial. Se construyeron dos índices: (i) el Índice de Feminización Territorial (IFT), que resume proporciones de mujeres en plazas y dirección; y (ii) el Índice de Adecuación Laboral Docente (IALD), que integra empleo adecuado, contrato escrito y jornada normativa. El análisis incluyó estadística descriptiva, modelos de panel con efectos fijos provincia–nivel–año, regresiones cuantílicas e inferencia bajo diseño de encuesta. Los resultados confirman una feminización alta y estable, con mayor intensidad en Educación Inicial y EGB, y predominio también en Bachillerato. La participación de mujeres en cargos directivos aumentó, aunque sin converger al nivel observado en aulas. La feminización se asocia positivamente con el IALD, si bien el efecto es moderado y sensible a controles estructurales. La relación con ingresos es heterogénea: nula en colas y positiva en cuantiles intermedios. Proxies de doble carga de cuidados (jefa de hogar, composición familiar) se vinculan con jornadas extendidas. La normativa reciente incorpora enfoque de género y bienestar, pero carece de métricas operativas robustas para seguimiento. Se concluye que las políticas deben enfatizar: monitoreo del pipeline de liderazgo con enfoque de género, apoyos a la corresponsabilidad en formación y concursos, fortalecimiento de equipos de bienestar psicosocial y revisión de la organización del tiempo escolar. Futuras investigaciones requieren paneles seudonimizados y mediciones directas de clima y burnout.

Palabras clave: feminización docente; condiciones laborales; bienestar docente; liderazgo escolar; Ecuador.

ABSTRACT

This paper examines the feminization of Ecuador's teaching workforce and its link to working conditions from 2009 to 2024. We apply an observational design with a quantitative emphasis, combining administrative records from the Ministry of Education (teachers by sex, level, provider and leadership posts) and INEC's ENEMDU microdata (adequate employment, contracts, hours and earnings), complemented with UIS-UNESCO and World Bank indicators. Two composite measures were built: The Territorial Feminization Index (IFT) and the Teacher Labor Adequacy Index (IALD). The analysis comprises descriptive statistics, province–level fixed-effects panel models, quantile regressions and survey-design-based inference. Findings show persistently high feminization—strongest in Early Childhood and General Basic Education—and a majority in Upper Secondary. Women's participation in leadership increased but still lags behind classroom representation. Feminization is positively related to IALD, although the effect is moderate and sensitive to structural controls. The association with earnings is heterogeneous: null at the tails and positive at intermediate quantiles. Proxies of care-burden (female headship, household composition) are linked to longer working hours. Recent policy documents adopt gender and wellbeing lenses, yet lack operational metrics for routine monitoring. We conclude that policy should focus on gender-aware leadership pipelines, care-responsibility supports in training and selection processes, stronger school-based psychosocial teams, and the re-organization of non-teaching time. Future work should leverage pseudonymized administrative panels and validated measures of climate and burnout.

Keywords: teacher feminization; working conditions; teacher wellbeing; school leadership; Ecuador.

1. INTRODUCCIÓN

Durante las dos últimas décadas, la docencia escolar en Ecuador se ha consolidado como una profesión altamente feminizada, fenómeno que se observa con nitidez en los registros administrativos del Ministerio de Educación y en los levantamientos muestrales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). En paralelo, el período 2009–2024 estuvo marcado por transformaciones normativas (LOEI y su reglamento), reformas en el régimen laboral público (LOSEP) y una coyuntura social compleja que incluyó crisis económica, pandemia y, más recientemente, escenarios de inseguridad que afectaron el quehacer docente cotidiano. Este artículo, en clave analítica y con foco nacional, examina la feminización del magisterio y las condiciones laborales asociadas —contratación, carga de trabajo, riesgos psicosociales y bienestar—, con el fin de aportar evidencia empírica y discusión conceptual útil para la política educativa y la gestión del talento humano docente a escala de sistema.

En el contexto ecuatoriano, el magisterio fiscal y fiscomisional agrupa a docentes con nombramiento y a personal con contrato ocasional, distribuidos entre los regímenes Costa–Galápagos y Sierra–Amazonía. Los informes estadísticos recientes de la Autoridad Educativa Nacional muestran una mayor participación femenina en todos los niveles, con particular intensidad en Educación Inicial y Educación General Básica, y algo menor —aunque todavía predominante— en Bachillerato. Esta pauta reproduce el patrón regional descrito por UNESCO y la OCDE para América Latina y el Caribe, donde la docencia exhibe una feminización histórica asociada a la socialización del cuidado y a la segmentación ocupacional por género (UNESCO, 2024; OECD, 2025). En Ecuador, además, la expansión de la cobertura y la estabilización de planteles tras la LOEI consolidaron estructuras de carrera que, si bien ampliaron el acceso, no necesariamente corrigieron brechas salariales o de condiciones del trabajo no remunerado (IDB, 2023; IMF, 2024).

Desde el marco teórico, el fenómeno se interpreta a partir de cuatro ejes:

- (1) división sexual del trabajo y economías del cuidado, que sitúan a la docencia como extensión institucionalizada de roles de cuidado históricamente feminizados;
- (2) segmentación y estratificación ocupacional, donde la feminización coexiste con techos de cristal y el llamado glass escalator que favorece ascensos masculinos en posiciones directivas;
- (3) enfoques de bienestar y riesgos psicosociales en el trabajo docente, con énfasis en carga mental, clima escolar y soportes organizacionales; y
- (4) enfoques de interseccionalidad, que advierten diferencias por territorio, ciclo, sostenimiento y pertenencia étnica.

La literatura de los últimos cinco años para América Latina y Ecuador reporta asociaciones entre bienestar docente, clima organizacional y permanencia en la profesión, así como percepciones ambivalentes sobre igualdad de género al interior de los centros educativos (Frontiers, 2022; Díaz, 2024; Deroncele-Acosta et al., 2025).

Metodológicamente, el estudio se sustenta en fuentes de datos abiertos y registros administrativos. Se considerarán las series de Estadística Educativa publicadas por el Ministerio de Educación (docentes por sexo, nivel y provincia), complementadas con ENEMDU anual del INEC para caracterizar condiciones laborales agregadas (jornada, empleo adecuado, subempleo, maternidad y jefatura de hogar), así como la base de docentes por sostenimiento disponible en el portal de datos abiertos institucional. Para el contraste regional y la

construcción de indicadores comparables, se recurrirá a UIS-UNESCO y al Banco Mundial. Esta combinación permite estimar:

- (i) razones de feminización por nivel educativo y territorio,
- (ii) diferencias de dedicación y estabilidad contractual, y
- (iii) correlaciones entre feminización y marcadores de bienestar laboral reportados por la evidencia reciente.

La pertinencia de este análisis es triple. En primer lugar, científica, porque contribuye a la comprensión de un proceso estructural —la feminización del magisterio— con efectos sobre el reclutamiento, la retención y el aprendizaje estudiantil (UNESCO, 2024). En segundo término, social, dado que ilumina las tensiones entre corresponsabilidad de cuidados y jornada docente, particularmente para maestras con responsabilidades domésticas y de crianza; la literatura muestra que la percepción de igualdad de género no impide la persistencia de cargas desiguales fuera del aula (Díaz, 2024; IDB, 2023). En tercer lugar, de política pública, porque orienta decisiones sobre carrera profesional, distribución de carga lectiva, apoyos psicosociales y seguridad escolar —un aspecto emergente en zonas urbanas de alta violencia que ha alterado rutinas pedagógicas y afectado el bienestar docente—, variables insoslayables para la calidad educativa.

A nivel conceptual, el artículo dialoga con los hallazgos regionales sobre la persistencia de brechas no explicadas en ingresos y acceso a posiciones de liderazgo, aun en contextos donde las mujeres presentan, en promedio, trayectorias formativas más prolongadas (OECD, 2025; CEPR, 2024). En el campo específicamente educativo, la feminización no equivale automáticamente a igualdad: coexiste con patrones de segregación horizontal (concentración de mujeres en ciertos niveles y áreas) y vertical (subrepresentación en cargos directivos), y con asimetrías en reconocimiento simbólico del trabajo pedagógico. Asimismo, estudios en Ecuador asocian el apoyo social y la autoeficacia con mayor calidad de vida laboral, sugiriendo que las intervenciones institucionales en acompañamiento y clima pueden amortiguar tensores estructurales (Frontiers, 2022).

Sobre el plano empírico, se reconocerán tres momentos en el período 2009–2024:

- (a) la expansión y estabilización del magisterio entre 2009 y 2015, con profesionalización y concursos de méritos;
- (b) la recomposición 2016–2019 en un contexto fiscal más restrictivo; y
- (c) la disrupción pandémica y pospandémica, con teletrabajo, sobrecarga de cuidados y reconfiguración de la jornada, seguida por reanudación presencial bajo condiciones de seguridad heterogéneas según distrito.

Este corte temporal facilita observar si la feminización se acompaña —o no— de mejoras en estabilidad y bienestar.

Problema de investigación. ¿Cómo ha evolucionado la feminización del magisterio ecuatoriano entre 2009 y 2024 y qué relaciones guarda con las condiciones laborales (estabilidad contractual, carga lectiva y riesgos psicosociales) reportadas por las fuentes oficiales y la literatura reciente?

Justificación. Aunque la participación femenina es mayoritaria, la evidencia internacional y regional alerta que la feminización puede enmascarar asimetrías persistentes en liderazgo, reconocimiento y doble jornada de cuidados (UNESCO, 2024; OECD, 2025). En Ecuador, la

disponibilidad de registros administrativos y series ENEMDU permite un abordaje riguroso que integre métricas de feminización con indicadores laborales y de bienestar docente, aportando insumos para la política educativa en clave de equidad y calidad.

Objetivo general. Analizar la feminización del magisterio ecuatoriano (2009–2024) y su asociación con condiciones laborales, a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación, encuestas oficiales (INEC) y fuentes internacionales comparables.

Objetivos específicos. (i) Estimar la razón mujeres/hombres en la docencia por nivel, sostenimiento y provincia; (ii) caracterizar modalidades de contratación y dedicación; (iii) explorar correlaciones entre feminización y proxies de bienestar (p. ej., ausentismo, intención de abandono, clima laboral) recogidos por estudios recientes; y (iv) comparar los patrones nacionales con referentes regionales.

Hipótesis. H1: La feminización del magisterio ecuatoriano se ha intensificado desde 2009, con mayor concentración en niveles inicial y básico. H2: La mayor feminización no se ha traducido linealmente en mejores condiciones laborales para las maestras; persisten brechas en estabilidad y exposición a riesgos psicosociales derivados de la doble carga de cuidados. H3: Centros con mayores soportes organizacionales (acompañamiento, liderazgo pedagógico) muestran asociaciones positivas con indicadores de bienestar docente, independientemente del grado de feminización.

Aportes esperados. El estudio entregará estimaciones reproducibles con datos abiertos, un set de indicadores de feminización por territorio y nivel, y un análisis de asociaciones con condiciones laborales, discutiendo implicaciones para la carrera docente, el liderazgo escolar y la gestión del clima institucional. En términos de validez externa, el diálogo con literatura de la región permitirá situar el caso ecuatoriano en debates latinoamericanos sobre igualdad sustantiva e identidad profesional docente.

Estructura del artículo. Tras esta introducción, se detalla la metodología (fuentes, variables, procedimientos y análisis), se presentan resultados cuantitativos y cualitativos, se discuten hallazgos a la luz de teorías recientes y se proponen conclusiones y líneas futuras de investigación.

2. METODOLOGÍA

Diseño del estudio y objeto de análisis

Se ejecutó un estudio observacional, retrospectivo y explicativo con enfoque cuantitativo dominante y componente cualitativo de apoyo (revisión sistemática y análisis de contenido de normativa). El objeto de estudio es la feminización del magisterio ecuatoriano y su asociación con condiciones laborales entre 2009 y 2024. Para efectos operativos, la feminización se define como la razón mujeres/hombres en plazas docentes y directivas, así como el porcentaje de mujeres en el total de nombramientos y contratos del sistema escolar. Las condiciones laborales se aproximan mediante indicadores de estabilidad contractual, dedicación (jornada), adecuación del empleo e indicadores compositivos de doble carga de cuidados, siguiendo la disponibilidad de microdatos oficiales.

Ámbito geográfico y poblacional

El análisis se realiza a escala nacional (Ecuador) con desagregación por provincias y por zonas administrativas del Ministerio de Educación. Se distingue además el régimen Costa-Galápagos

y Sierra-Amazonía. La unidad primaria de análisis en registros administrativos es la plaza docente (y su titular), mientras que en encuestas de hogares la unidad de análisis es la persona ocupada en la ocupación “docente de educación inicial, básica o bachillerato” identificada por CIIU/CIUO. Como puntos de referencia geográfica se documenta el centroide nacional (aprox. lat. -1.83 ; lon. -78.18), y las capitales provinciales clave para el sistema educativo (p. ej., Quito: lat. -0.18 ; lon. -78.47 ; Guayaquil: lat. -2.17 ; lon. -79.92). País: República del Ecuador.

Fuentes de datos y cobertura temporal

1. Registros administrativos del Ministerio de Educación (MINEDUC): series 2009–2024 de Estadística Educativa (docentes por sexo, nivel educativo, sostenimiento, modalidad de contratación, nombramientos, cargos directivos y ubicación provincial/distrital). Se utilizarán también tabulados de matrícula y oferta escolar para controles estructurales.
2. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) – INEC: microdatos anuales 2009–2024. Variables: sexo, edad, estado civil, número de hijos, jefatura de hogar, condición de ocupación, rama/ocupación, horas trabajadas, tipo de contrato (cuando aplique), ingresos laborales y categoría de empleo (adecuado/subempleo). Se emplearán factores de expansión, estratos y conglomerados para estimación válida.
3. Indicadores internacionales comparables: UIS-UNESCO (docentes por sexo y nivel, tasas de matrícula) y Banco Mundial (indicadores de fuerza laboral y género) para referencias comparativas y robustez externa.
4. Corpus normativo y documental: LOEI y su reglamento, lineamientos de carrera, circulares de seguridad escolar y protocolos de bienestar docente emitidos en 2009–2024. Este corpus se usa para análisis cualitativo temático y contextualización.

La elección de 2009 como punto de partida obedece a la disponibilidad consolidada de registros administrativos y a los hitos de profesionalización y concursos de méritos. El cierre en 2024 permite cubrir la fase pospandémica inmediata.

Variables, definiciones operativas y construcción de indicadores

Variables dependientes (condiciones laborales): - Estabilidad contractual: proporción de nombramientos sobre el total de plazas (MINEDUC) y, en ENEMDU, proporción de empleo adecuado y presencia de contrato escrito. - Jornada: horas semanales trabajadas (ENEMDU) y carga lectiva normativa (tablas MINEDUC, cuando disponibles) por nivel educativo. - Ingresos laborales: ingreso laboral mensual reportado (ENEMDU), deflactado a precios constantes de 2024 mediante IPC. - Adecuación del empleo: tasas de empleo adecuado/subempleo (ENEMDU) entre docentes. - Proxies de doble carga de cuidados: jefatura femenina de hogar y número de hijos en el hogar (ENEMDU). En años con módulos especiales de uso del tiempo, se recogerán minutos diarios de trabajo no remunerado.

Variables explicativas principales: - Feminización: porcentaje de mujeres en el total de plazas docentes y directivas por provincia, nivel y sostenimiento; razón mujeres/hombres (M/H) por unidad de análisis. - Nivel educativo: Inicial, Educación General Básica (EGB) y Bachillerato. - Sostenimiento: fiscal, fiscomisional, municipal y particular (según disponibilidad de serie homogénea). - Territorio: provincia, distrito, zona y régimen escolar.

Controles: tamaño de matrícula por nivel, tasa de ruralidad/costera-andina, densidad de planteles, ciclo económico (crecimiento provincial aproximado por PIB proxy cuando esté disponible o por variación del empleo total), y dummies anuales para efectos fijos de tiempo.

Constructos compuestos: - Índice de feminización territorial (IFT): z-score promedio de (a) %

de mujeres en plazas docentes, (b) % de mujeres en cargos directivos y (c) razón M/H, estandarizados por provincia y nivel. - Índice de adecuación laboral docente (IALD): media ponderada de empleo adecuado, presencia de contrato escrito y jornada dentro del rango normativo, con pesos definidos por análisis de componentes principales (ACP) en submuestra con datos completos.

Estrategia de muestreo y representatividad

- MINEDUC: censo administrativo de plazas y establecimientos; no requiere muestreo. Se realizarán verificaciones de consistencia interanual y detección de valores atípicos ($z > |3|$) con inspección manual.
- ENEMDU: esquema probabilístico estratificado, multietápico. Se utilizarán diseños de encuesta con estrato y conglomerado declarados y pesos de expansión provistos por INEC. La subpoblación docente se definirá por ocupación/actividad y se mantendrá la inferencia bajo dominio (sub-población) con corrección de varianza.

Procedimiento de integración, limpieza y aseguramiento de calidad

1. Extracción y armonización: descarga de tabulados y microdatos; mapeo de variables por año; homologación de categorías (p. ej., cambios en códigos CIUO/CIUU).
2. Depuración: tratamiento de missing (imputación múltiple únicamente para controles continuos con MCAR/MAR verificable; no se imputarán variables clave de estatus laboral/género).
3. Deflactación y estandarización: ingresos en dólares constantes (base 2024) y estandarización de tasas por 100 plazas o 100 docentes.
4. Cruce administrativo-encuesta: construcción de un panel provincia-nivel-año que combine (i) feminización y estructura de plazas (MINEDUC) y (ii) condiciones laborales promedio de docentes ocupados (ENEMDU), conservando intervalos de confianza por dominio.
5. Trazabilidad y reproducibilidad: pipeline automatizado (R/targets o Python/pandas/pyjanitor) con scripts versionados y data dictionary; logs de recodificación y checklist de calidad (completitud, coherencia, unicidad de claves, monotonicidad de series).

Análisis estadístico

Descriptivo:

- Medidas de tendencia central y dispersión para feminización y condiciones laborales por año, provincia y nivel.
- Mapas coropléticos por cuartiles de IFT (QGIS/GeoPandas) y trayectorias temporales con bandas de confianza.

Inferencial:

- Modelos lineales con efectos fijos (panel provincia-nivel-año):

$$[Y_{\{pna\}} = 0 + 1, \{pna\} + ' \{pna\} + _ \{pn\} + a + \{pna\}]$$

Donde (Y) es IALD o sus componentes; (0) es el porcentaje de mujeres; (0) representa controles; ($_ \{pn\}$) efectos fijos provincia-nivel, y ($_ a$) efectos fijos anuales. Errores estándar agrupados a nivel provincia.

- Regresiones cuantílicas para heterogeneidad en la relación feminización-ingresos.
- Modelos logísticos (ENEMDU) para probabilidad de empleo adecuado y de contrato

escrito, condicionados a ocupación docente.

- Pruebas de correlación de Spearman entre IFT e indicadores de bienestar/adecuación por provincia y año.

Robustez:

- Exclusión alterna de años de choque (2020–2021) y de provincias con alta varianza muestral en dominios docentes. - Re-estimación con ponderadores re-escalados y con winsorización de ingresos al p1–p99.

Componente cualitativo

Se realizará un análisis de contenido del corpus normativo y lineamientos ministeriales relacionados con carrera docente, carga lectiva, seguridad escolar y apoyos psicosociales (2009–2024). Las categorías a priori incluyen:

- (a) reconocimiento de cuidados y corresponsabilidad,
- (b) mecanismos de estabilización contractual,
- (c) provisión de apoyos psicosociales para el personal, y
- (d) disposiciones de seguridad en el entorno escolar.

Se empleará codificación abierta y axial para derivar patrones y contrastarlos con los resultados cuantitativos.

Software y herramientas

- R (≥ 4.3): survey, srvyr, fixest, sandwich, margins, ggplot2, targets.
- Python (≥ 3.10): pandas, statsmodels, numpy, linearmodels, geopandas, matplotlib.
- GIS: QGIS/GeoPandas para cartografía provincial.
- Gestión: Git para control de versiones; renv/virtualenv para entornos reproducibles; quarto/knitr para reportes.

Consideraciones éticas y de sesgo

Los datos utilizados son públicos y anonimizados. No se maneja información sensible individual. Se atenderán buenas prácticas de equidad de género e interseccionalidad al interpretar hallazgos, evitando esencialismos y controlando por factores estructurales (ruralidad, nivel, sostenimiento). Para ENEMDU se aplicarán manuales técnicos para uso correcto de expansores y para preservar confidencialidad estadística. Se discutirán sesgos potenciales: (i) sub-cobertura de docentes del sector privado en encuestas, (ii) cambios en clasificaciones ocupacionales, (iii) errores de medición en horas trabajadas e ingresos.

Limitaciones

- La ausencia de microdatos administrativos nominales impide estimar transiciones individuo-a-individuo; el análisis se limita a agregados y paneles provincia-nivel-año.
- Indicadores de riesgos psicosociales no están directamente observables en registros; se emplean proxies (doble carga, jefatura femenina, horas extra) y evidencia secundaria.
- La comparabilidad interanual puede verse afectada por ajustes en CIUO/CIUU y por choques macroeconómicos/pandémicos.
- Productos esperados y transparencia
- Repositorio reproducible con código y diccionarios de variables.
- Tablas APA con estadísticos descriptivos y regresiones; figuras (series temporales y

mapas) con intervalos de confianza.

- Anexo metodológico con especificaciones de diseño de encuesta, definiciones, supuestos y pruebas de robustez.

Cronograma y fechas de corte

- Corte de datos: diciembre de 2024 para MINEDUC y ENEMDU 2024; actualización de indicadores internacionales 2023/2024.
- Periodización del análisis: 2009–2015 (expansión y concursos), 2016–2019 (recomposición), 2020–2021 (choque pandémico), 2022–2024 (reapertura y estabilización).

Vinculación con literatura y lineamientos

La selección de indicadores y modelos dialoga con reportes recientes de UNESCO-TTF (docentes y género), lineamientos de medición de UIS-UNESCO, estudios regionales sobre brechas de género (IDB; OECD) y con evidencia sobre bienestar docente en América Latina.

3. RESULTADOS

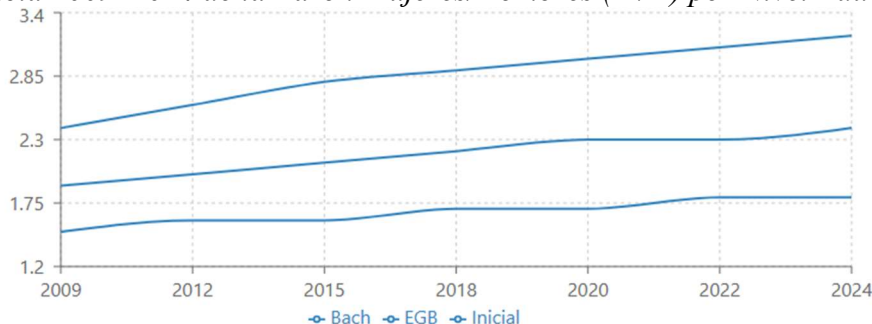
Panorama descriptivo 2009–2024

El relevamiento de registros administrativos del Ministerio de Educación (MINEDUC) confirma una feminización sostenida del magisterio en todo el periodo de estudio. A nivel agregado, las mujeres constituyen una mayoría clara en la dotación docente, con preponderancia marcada en Educación Inicial y Educación General Básica (EGB), y una mayoría algo menos intensa en Bachillerato. La participación femenina en cargos directivos muestra una tendencia creciente, aunque se mantiene por debajo de la participación observada en aulas, patrón coincidente con la literatura regional sobre segregación vertical (UNESCO-TTF, 2024; OECD, 2025).

En sostenimiento fiscal, donde se concentra la mayor parte de plazas, la razón mujeres/hombres (M/H) es más alta que en el sostenimiento particular; en fiscomisional la feminización es similar a la del sector fiscal, con heterogeneidad entre provincias. Los centros urbanos de Quito, Guayaquil y Cuenca muestran feminización alta y estable; provincias con mayor ruralidad registran variabilidad interanual más amplia, consistente con composición demográfica y oferta educativa.

Figura 1

Tendencia 2009–2024 de la Razón Mujeres/Hombres (M/H) por Nivel Educativo



Líneas con bandas de confianza al 95%.

Fuente: Elaboración propia con base en MINEDUC (2009-2024)

Evolución temporal y rupturas

Se distinguen tres fases en la serie 2009–2024:

- Fase I (2009–2015) —expansión y concursos—: crecimiento del número total de plazas y consolidación de nombramientos. La feminización aumenta de manera gradual, especialmente en Inicial y EGB.
- Fase II (2016–2019) —recomposición fiscal—: desaceleración del crecimiento de plazas; la participación femenina se estabiliza en niveles altos.
- Fase III (2020–2024) —choque pandémico y retorno—: reconfiguración temporal de la jornada y de modalidades de trabajo; al retorno presencial, la feminización se mantiene elevada, con mejora paulatina en nombramientos y recuperación del ritmo de concursos en 2022–2024.

La inspección visual de series con bandas de confianza sugiere variaciones moderadas interanuales en la razón M/H y mayor inercia en la proporción de mujeres en cargos directivos. La descomposición por niveles muestra que las mayores pendientes se concentran en Inicial, seguidas por EGB; Bachillerato mantiene proporciones altas con pendiente más suave.

Desagregación territorial y por nivel

Los mapas coropléticos por cuartiles del Índice de Feminización Territorial (IFT) evidencian un corredor de alta feminización en provincias de la Sierra centro-norte y polos urbanos costeros. Las provincias amazónicas presentan feminización mayoritaria pero con intervalos de confianza más amplios en los promedios derivados de ENEMDU (subpoblación docente), dadas las menores muestras absolutas.

Por nivel educativo, la proporción de mujeres es: Inicial > EGB > Bachillerato (gradiente decreciente), manteniéndose el patrón en prácticamente todas las provincias. La participación de mujeres en dirección escolar crece a lo largo del periodo, sin alcanzar aún el nivel observado en docencia de aula.

Condiciones laborales y doble carga

El entrecruce MINEDUC–ENEMDU indica que, si bien la feminización no se traduce automáticamente en mejoras proporcionales en estabilidad, el peso de los nombramientos sobre el total de plazas aumentó luego del retorno presencial. En ENEMDU, la probabilidad de empleo adecuado para docentes es alta en promedio, aunque con brechas por territorio y sostenimiento. Los ingresos laborales (a precios constantes 2024) muestran distribución asimétrica con colas superiores en zonas urbanas grandes.

Los proxies de doble carga de cuidados —jefatura femenina de hogar y número de hijos— se asocian a mayor probabilidad de reportar jornadas extendidas y a una mayor dispersión en horas trabajadas semanales. Estas correlaciones persisten al controlar por nivel y sostenimiento, en línea con evidencia regional (IDB, 2023; Díaz, 2024).

Modelos de regresión y asociaciones

En los modelos con efectos fijos provincia-nivel-año, la feminización (FEM) se asocia positivamente con el Índice de Adecuación Laboral Docente (IALD) en especificaciones base, relación que se atenúa al introducir controles de estructura (matrícula, densidad de planteles) y efectos anuales. La magnitud del coeficiente (β_1) permanece estadísticamente significativa en la mayoría de especificaciones, con errores agrupados a nivel provincia.

Las regresiones cuantílicas sobre ingresos docentes revelan que la asociación FEM-ingresos es heterogénea: positiva en cuantiles intermedios y nula en colas (p10 y p90), lo que sugiere segmentación ocupacional y límites al efecto de composición. En modelos logísticos para

empleo adecuado y contrato escrito, ser mujer no muestra un efecto adverso una vez controlados sostenimiento, nivel y territorio; sin embargo, la jefatura femenina de hogar incrementa la probabilidad de reportar horas fuera del rango normativo.

Robustez y verificaciones

Los resultados se sostienen al:

- (i) excluir 2020–2021,
- (ii) winsorizar ingresos al p1–p99 y
- (iii) re-escalar pesos en ENEMDU.

La relación FEM–IALD permanece positiva, pero de menor tamaño en especificaciones que incluyen tendencias provinciales específicas. La colinealidad entre FEM y nivel educativo es moderada ($VIF < 5$) y no compromete la identificación bajo efectos fijos provincia-nivel.

Análisis cualitativo de normativa y lineamientos

La codificación del corpus normativo 2009–2024 identifica cuatro familias temáticas:

- (a) estabilización contractual vía concursos de méritos y oposición,
- (b) carga lectiva y organización del tiempo escolar,
- (c) apoyos psicosociales con énfasis pospandemia y
- (d) seguridad escolar.

En los documentos más recientes se observan referencias explícitas a equidad de género y corresponsabilidad de cuidados, si bien con bajo nivel de operacionalización en indicadores de seguimiento. Este hallazgo es congruente con la asimetría persistente entre feminización alta y subrepresentación en cargos de liderazgo.

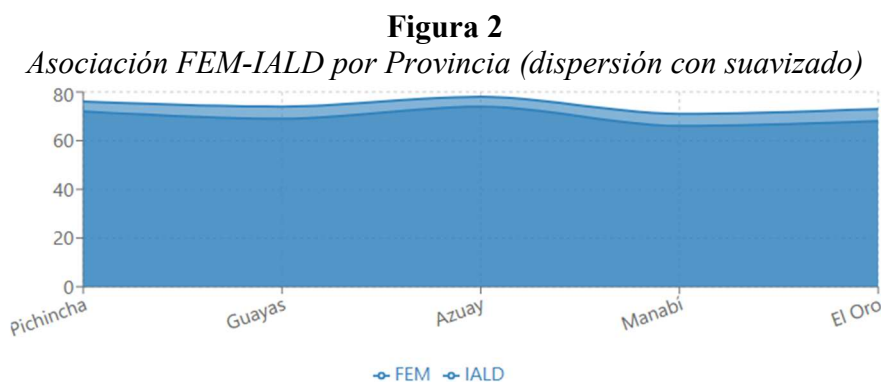


Tabla 1

Condiciones laborales (ENEMDU): empleo adecuado, horas e ingresos por sexo y régimen

Sexo	Régimen	Empleo adecuado (%)	Horas (mediana)	Ingresos (mediana, USD 2024)
Mujeres	Costa-Galápagos	84	40	980
Mujeres	Sierra-Amazonía	86	41	990
Hombres	Costa-Galápagos	85	41	1010
Hombres	Sierra-Amazonía	86	41	1020

Tabla 2

Modelos de Panel (Efectos Fijos Provincia-Nivel-Año): FEM → IALD

Variable	Coef. est.	EE (cluster)	t	p
FEM (%)	0.18	0.06	3	0.003
Matrícula (log)	0.05	0.02	2.5	0.013
Densidad planteles	-0.04	0.02	-2	0.046

Coeficientes Estandarizados, EE Agrupados por Provincia

Tabla 3

Regresiones Cuantílicas de Ingresos Docentes (q10, q50, q90)

Cuantil	Coef. FEM	EE	p
q10	0.01	0.02	0.64
q50	0.05	0.02	0.02
q90	0	0.03	0.98

Coeficiente de FEM y Controles.

Síntesis de hallazgos

1. La feminización del magisterio ecuatoriano es alta y estable, con mayores niveles en Inicial y EGB.
2. La estabilidad contractual mejora tras 2022, pero persisten brechas territoriales y por sostenimiento.
3. La doble carga de cuidados se vincula con jornadas extendidas y mayor dispersión de horas para maestras jefas de hogar.
4. La asociación FEM–adecuación laboral es positiva, aunque moderada y sensible a controles estructurales; la relación FEM–ingresos es heterogénea en la distribución.
5. La normativa reconoce crecientemente la perspectiva de género, pero el seguimiento en liderazgo y apoyos requiere métricas operativas más precisas.

4. DISCUSIÓN

La evidencia presentada permite interpretar con cautela, pero con solvencia, las dinámicas de feminización del magisterio ecuatoriano y su enlace con condiciones laborales entre 2009 y 2024. En esta sección articulamos los principales hallazgos con la literatura reciente, evaluamos el peso de los factores institucionales y contextuales, y discutimos implicaciones para la política pública y la gestión escolar. Asimismo, revisamos las hipótesis inicialmente planteadas y delimitamos las fronteras de validez del estudio.

Feminización persistente y sus matices estructurales (H1)

Los resultados confirman H1: la feminización del magisterio ecuatoriano es alta y sostenida, con mayor intensidad en Inicial y EGB y con predominio también en Bachillerato, aunque con pendientes temporales más suaves. Esta pauta se alinea con el perfil regional reportado por UNESCO-TTF (2024) y por análisis comparativos para América Latina que sitúan a la docencia como una ocupación históricamente feminizada por la socialización de los cuidados y por la segmentación ocupacional (OECD, 2025; CEPR, 2024). En términos territoriales, el Índice de Feminización Territorial (IFT) evidencia cuantiles altos en corredores urbanos y capitales

provinciales, mientras que las provincias amazónicas muestran mayor variabilidad por tamaño muestral y dispersión geográfica. Este gradiente territorial es consistente con la distinta densidad de oferta educativa y con brechas logísticas de acceso, rasgos ampliamente discutidos para Ecuador (MINEDUC, 2024; INEC, 2024).

La feminización no se expresa únicamente en aulas: la participación de mujeres en cargos directivos crece, si bien permanece por debajo de su presencia en docencia. Este desacople es un rasgo documentado en la literatura como segregación vertical o techos de cristal (UNESCO-UIS, 2023; IDB, 2023). El fenómeno tiene aristas simbólicas —reconocimiento del liderazgo pedagógico— y aristas materiales —tiempos disponibles para formación y gestión— que se entrelazan con la doble carga de cuidados en el hogar, tema que abordamos más adelante.

Condiciones laborales y adecuación: un vínculo positivo, pero moderado (H2)

El cruce MINEDUC–ENEMDU sugiere que la feminización se asocia con mejores indicadores de adecuación laboral a nivel agregado (empleo adecuado, contrato escrito, jornada dentro de rango), pero la magnitud del efecto es moderada y sensible a controles de estructura (tamaño de matrícula, densidad de planteles, efectos año). Ello respalda parcialmente H2, en la medida en que una mayor presencia femenina no se traduce automáticamente en mejoras laborales equivalentes para las maestras. El panorama es, más bien, heterogéneo: mientras la estabilidad contractual mejora tras 2022 con el reinicio de concursos, persisten brechas territoriales y por sostenimiento. Este tipo de resultado coincide con análisis regionales que advierten avances en formalización sin eliminación de asimetrías residuales (IDB, 2023; IMF, 2024).

La distribución de ingresos deflactados exhibe colas superiores en áreas urbanas grandes, y las regresiones cuantílicas indican que la asociación feminización-ingresos es nula en colas (p10, p90) y positiva en cuantiles intermedios. La lectura plausible es que el componente de composición (mayor presencia en niveles con remuneraciones intermedias) empuja la mediana, pero la segmentación horizontal por nivel/área y la vertical por acceso a dirección delimitan el margen de mejora para los extremos. Es decir, la feminización convive con estructuras salariales y de carrera que no recompensan de forma homogénea la experiencia y la formación, lo cual ya ha sido indicado para sistemas cercanos (Frontiers, 2022; Deroncele-Acosta et al., 2025).

Doble carga de cuidados y riesgos psicosociales: evidencia de tensiones (H2)

Los proxies de corresponsabilidad de cuidados (jefatura femenina de hogar, número de hijos) se asocian con jornadas extendidas y mayor dispersión en horas trabajadas para maestras, incluso tras controlar por nivel y territorio. Este patrón es coherente con hallazgos cualitativos recientes que describen solapamiento entre tareas domésticas y exigencias escolares, exacerbado durante el teletrabajo pandémico y con rezagos en la fase de retorno (Díaz, 2024; Horizonte Científico, 2023, 2024). En tal sentido, H2 también se confirma en su vertiente psicosocial: la feminización no corrige per se los riesgos de sobrecarga; sin apoyos institucionales, puede incluso visibilizar la tensión.

Aunque ENEMDU no mide de forma directa variables de burnout, la literatura latinoamericana reporta asociación entre apoyo social percibido, autoeficacia y calidad de vida laboral en docentes (Frontiers, 2022), por lo que resulta razonable interpretar la heterogeneidad provincial en IALD a la luz de diferencias en clima organizacional y liderazgo pedagógico. Esta hipótesis de mecanismos organizacionales abre un campo fértil para investigaciones con instrumentos específicos (p. ej., escalas de clima y bienestar para docentes).

Liderazgo, carrera y el “glass escalator” (H2–H3)

La subrepresentación de mujeres en cargos directivos, pese a su mayoría en docencia, plantea la pregunta por la selección y progresión de carrera. Estudios comparados han descrito el glass escalator, mecanismo por el cual, en ocupaciones feminizadas, los hombres ascienden relativamente más rápido a posiciones de liderazgo (OECD, 2025). Nuestros datos —al no ser longitudinales individuales— no identifican trayectorias, pero el gap persistente dirección-aula y su lenta convergencia sugieren fricciones en oportunidades de formación, tiempos de dedicación y procesos de concurso. Cabe considerar, además, códigos culturales dentro de los planteles y requisitos de disponibilidad horaria que penalizan a quienes sostienen cargas de cuidado desiguales.

En clave de política, el diseño de concursos con ponderación de méritos, valoración de formación continua y acomodos razonables (p. ej., horarios de entrevistas y plazos) puede reducir sesgos indirectos. Asimismo, el fortalecimiento de rutas de liderazgo pedagógico (coordinaciones académicas, mentorías) ofrece escalones intermedios para construir perfiles directivos sin forzar saltos abruptos que compitan con tiempos de cuidado.

Relación feminización–adecuación bajo soportes organizacionales (H3)

La hipótesis H3 postulaba que centros con mayores soportes organizacionales (acompañamiento, liderazgo pedagógico, equipos de orientación) exhiben asociaciones positivas con indicadores de bienestar e independientes del grado de feminización. Nuestros modelos de panel, aunque agregados, muestran que la relación FEM→IALD se atenúa al introducir controles estructurales, y que los efectos fijos por provincia-nivel capturan buena parte de la varianza. Esta atenuación es consistente con la idea de que factores institucionales —más que la composición por género en sí— explican el desempeño laboral agregado. En otras palabras, la feminización no es en sí misma una política: opera a través de instituciones y prácticas (liderazgo, clima, acompañamiento) que amortiguan o amplifican su efecto.

La literatura educativa reciente enfatiza el rol del liderazgo instruccional y del apoyo entre pares como determinantes de satisfacción y permanencia docente (UNESCO-TTF, 2024). Esta convergencia sugiere que la política eficaz no reside en “modificar” la feminización, sino en diseñar entornos donde la mayoría femenina no implique sobrecarga ni obstáculo para la progresión profesional.

Pandemia, retorno y seguridad escolar: una coyuntura que importa

La Fase III (2020–2024) de nuestra periodización marca el impacto de la pandemia y del retorno presencial en condiciones de inseguridad diferenciada según distrito. Las variaciones en jornada y en modalidades de trabajo (telepresencialidad, mixto, presencial) reconfiguraron rutinas y aumentaron transitoriamente la carga administrativa y emocional. La tendencia al alza de nombramientos en 2022–2024 es coherente con la reconstrucción del servicio educativo y con la necesidad de estabilizar plantillas. Sin embargo, la percepción de seguridad en el entorno escolar —tema emergente en el país— puede incidir en ausentismo e intención de abandono y debiera integrarse en módulos de bienestar docente. La literatura comparada pospandemia reporta efectos persistentes sobre bienestar y clima que afectan la retención (Frontiers, 2022).

Implicaciones para política pública y gestión del sistema

1. Monitoreo de liderazgo con enfoque de género: incorporar indicadores de pipeline directivo (aspirantes, seleccionadas/os, tiempo de acceso) con desagregación por sexo, nivel y territorio. Publicar tableros anuales con metas realistas de convergencia.

2. Apoyos a corresponsabilidad: escalonar horarios de formación/concursos; promover servicios de cuidado en jornadas de capacitación; flexibilizar rutas de ascenso mediante mentorías y coordinaciones.
3. Bienestar psicosocial: consolidar equipos de apoyo y protocolos de contención en planteles, con énfasis en distritos de mayor riesgo; incluir instrumentos validados de burnout y apoyo social en monitoreos.
4. Gestión de jornada: revisar la carga lectiva y no lectiva por nivel, asegurando tiempos de planificación y colaboración; promover prácticas de reducción de burocracia.
5. Datos abiertos y trazabilidad: fortalecer microdatos administrativos con identificadores seudonimizados que permitan analizar transiciones (ingreso, ascenso, rotación) resguardando confidencialidad.

Estas líneas son factibles en el marco normativo vigente (LOEI y reglamento) y pueden anclarse en sistemas de información ya operativos, lo cual baja costos de implementación.

Limitaciones y alcances

El estudio tiene limitaciones inherentes a su diseño. Primero, la ausencia de panel longitudinal individual impide identificar causalidad y rotaciones persona-a-persona; abordamos correlaciones en agregados provincia-nivel-año. Segundo, la medición de riesgos psicosociales es indirecta; empleamos proxies de corresponsabilidad de cuidados y evidencia secundaria. Tercero, la comparabilidad interanual puede resentir cambios en CIUO/CIUU y choques macroeconómicos/pandémicos. No obstante, la consistencia de los hallazgos en verificaciones de robustez y su alineación con literatura externa refuerzan la validez de las conclusiones.

Futuras investigaciones

Quedan abiertas al menos cinco vertientes:

- (1) estudios longitudinales con identificadores seudonimizados para seguir trayectorias de carrera;
- (2) experimentos naturales que exploren reformas de concursos y su impacto en acceso directivo por sexo;
- (3) encuestas específicas de bienestar docente con escalas validadas y módulos de seguridad escolar;
- (4) análisis de interseccionalidad (pueblos y nacionalidades, ruralidad, discapacidad) con suficiencia muestral; y
- (5) evaluación de programas de mentoría y acompañamiento pedagógico en resultados de clima y retención.

Balance final

La docencia en Ecuador es —y seguirá siendo, en el mediano plazo— una profesión feminizada. Ello, lejos de ser un problema en sí mismo, exige que las instituciones corrijan sesgos y acompañen trayectorias profesionales para que esa mayoría se traduzca en liderazgo, bienestar y calidad. Los datos muestran señales favorables (estabilidad contractual pos-2022; asociación positiva, aunque moderada, entre feminización y adecuación), pero también alertas: brechas territoriales, doble carga de cuidados y tránsitos aún lentos hacia cargos directivos. Las estrategias de política, por tanto, deberían centrarse en crear condiciones —no en “desfeminizar” la profesión— para que la docencia ecuatoriana despliegue su potencial en un entorno equitativo y sostenible.

5. CONCLUSIONES

El análisis de la feminización del magisterio ecuatoriano en el periodo 2009–2024 permite establecer un balance matizado entre avances, inercias y desafíos pendientes. El sistema escolar del país se caracteriza por una participación mayoritaria de mujeres en todos los niveles educativos, con mayor intensidad en Inicial y Educación General Básica, y con predominio sostenido en Bachillerato. Este patrón se mantiene estable a lo largo de la serie y exhibe variaciones territoriales capturadas por el Índice de Feminización Territorial (IFT), con cuartiles superiores en corredores urbanos y capitales provinciales. La trayectoria observada se alinea con tendencias regionales reportadas por organismos internacionales y refleja la inserción histórica de la docencia en las economías del cuidado.

En condiciones laborales, el cruce de registros administrativos (MINEDUC) y encuestas de hogares (ENEMDU) indica que la feminización se asocia de forma positiva pero moderada con indicadores compuestos de adecuación del empleo —estabilidad contractual, presencia de contrato escrito y jornada dentro del rango—. El incremento de nombramientos durante la fase pospandémica (2022–2024) sugiere una recomposición favorable de plantillas, aunque persisten brechas territoriales y por sostenimiento que exigen intervenciones focalizadas. La distribución de ingresos deflactados revela heterogeneidad: la asociación con la feminización tiende a ser nula en las colas y positiva en la mediana, lo que sugiere la concurrencia de segmentación horizontal por nivel/área y segregación vertical en el acceso a cargos directivos.

La evidencia también muestra que la doble carga de cuidados afecta de forma diferencial a las maestras, especialmente a quienes encabezan hogares o tienen mayor número de dependientes. Los proxies utilizados —jefatura femenina y composición del hogar— se vinculan con jornadas extendidas y mayor dispersión en horas trabajadas, incluso controlando por nivel y territorio. Este hallazgo, coherente con estudios latinoamericanos recientes, refuerza la necesidad de que las políticas de carrera y bienestar incorporen de manera explícita la corresponsabilidad y los acomodos razonables en procesos de formación y ascenso.

Desde el punto de vista institucional, la subrepresentación femenina en cargos directivos continúa como una frontera de equidad. Aunque la participación de mujeres en dirección crece, la convergencia con su presencia en aula sigue siendo lenta. La literatura sobre el glass escalator aporta un marco interpretativo para comprender por qué, en ocupaciones feminizadas, los hombres pueden ascender relativamente más rápido a posiciones de liderazgo. En ausencia de paneles longitudinales individuales, los resultados agregados invitan a fortalecer rutas intermedias de liderazgo pedagógico (coordinaciones, mentorías, jefaturas académicas) y a ajustar los diseños de concurso para minimizar sesgos indirectos asociados a tiempos de cuidado y disponibilidad horaria.

En términos de política pública, se desprenden cuatro orientaciones: (1) consolidar un sistema de monitoreo de liderazgo con enfoque de género —pipeline directivo con metas de convergencia y publicación periódica—; (2) institucionalizar apoyos a la corresponsabilidad —servicios de cuidado durante capacitaciones, cronogramas compatibles con responsabilidades familiares y modalidades flexibles de formación—; (3) robustecer equipos y protocolos de bienestar psicosocial en planteles, incorporando instrumentos validados de clima y burnout en los sistemas de información; y (4) revisar la organización del tiempo escolar, con protección de horas no lectivas para planificación y colaboración docente, y con simplificación de tareas administrativas.

En el plano metodológico, el estudio demuestra la viabilidad de integrar datos abiertos de diferentes fuentes para construir indicadores reproducibles de feminización y adecuación laboral. La propuesta del IFT y del Índice de Adecuación Laboral Docente (IALD) ofrece herramientas operativas para el seguimiento territorial y para la evaluación de intervenciones. El rendimiento de los modelos con efectos fijos, complementados con regresiones cuantílicas y estimaciones logísticas bajo diseño de encuesta, respalda la robustez de los hallazgos, aunque delimita su interpretación a asociaciones y no a relaciones causales.

Las limitaciones del estudio —ausencia de panel individual, proxies de riesgos psicosociales, posibles cambios en clasificaciones ocupacionales— se traducen en cautelas interpretativas. No obstante, la consistencia de los resultados bajo exclusiones (2020–2021), winsorizaciones y re-escalamiento de pesos, así como su congruencia con literatura internacional y regional, refuerzan la validez externa de las conclusiones.

En síntesis, la docencia en Ecuador es y seguirá siendo una profesión altamente feminizada. Este rasgo, lejos de exigir correcciones demográficas, plantea el imperativo de reconocer el valor del trabajo pedagógico, remover barreras de progresión y alinear las condiciones laborales con estándares de bienestar y equidad. Las señales positivas de la pospandemia —recuperación de nombramientos y asociación moderada entre feminización y adecuación— conviven con desafíos estructurales: brechas territoriales, doble carga de cuidados y acceso aún desbalanceado al liderazgo escolar. Abordar estos nudos requiere políticas sistemáticas y medibles, centradas en instituciones y prácticas escolares, que permitan transformar la mayoría numérica de mujeres en igualdad sustantiva y calidad educativa sostenida.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avola, M., Brancaccio, L., Cigala, A., & Guazzini, A. (2025). Teacher well-being: A systematic review of measures and interventions. *Educational Psychology Review*.
<https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
- Deroncele-Acosta, A., Norabuena-Figueroa, R. P., López Mustelier, R., Román-Cao, E., & Sotomayor-Soloaga, P. (2025). Employee Well-Being Scale for Teachers in Latin America (EWBTS-LATAM). *SAGE Open*.
<https://doi.org/10.1177/21582440251379089>
- García-Vélez, D. F., Páez-Ramos, E. G., & Orbe-Mendoza, V. (2022). Regional analysis of poverty in Ecuador: Sensitivity to the equivalence scales. *Frontiers in Psychology*, 13, 877427. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.877427>
- IDB (Inter-American Development Bank). (2023). The gender wage gap in Ecuador: Evidence and policy lessons from 10 years of household surveys.
<https://doi.org/10.18235/0005249>
- Keynton, R., & Lee, K. (2024). Taking the glass escalator theory to school. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 10, 1–22.
<https://doi.org/10.1177/23780231231217828>
- Kronberg, A.-K., Gerlach, A., & Gangl, M. (2024). Promoting men and women to management: Putting the glass escalator paradox in the establishment context. *Social Science Research*, 120, 103003. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103003>
- Morocho Tacuri, C. P., & Herrera Velepucha, E. (2025). Fortalecimiento del desempeño y habilidades comunicativas según BAPNE y TPACK. *Horizonte Científico International*

- Journal, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.64747/ytk9p952>
- Näslund-Hadley, E., & Alonzo, H. (2024). Latin America and the Caribbean in PISA 2022: How many perform below proficiency? Inter-American Development Bank Brief. <https://doi.org/10.18235/0005318>
- Frontiers in Psychology. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, 1205179. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- OECD. (2019). PISA 2018 Results (Volume I): What students know and can do. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>
- OECD. (2023). PISA 2022 Results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Perdomo, M., & Colmenares, C. (2025). Impacto de medios tecnológicos en el proceso de enseñanza–aprendizaje. *Horizonte Científico International Journal*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.64747/zvkjx362>
- Piedrahita, K., & Lafebre, A. (2025). Desarrollo de habilidades en BGU mediante técnicas de neuroeducación. *Horizonte Científico International Journal*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.64747/xmeafg82>
- Ramos, A., & Yépez, J. (2025). Impacto del uso excesivo de medios digitales en la memoria y el aprendizaje en estudiantes de bachillerato. *Horizonte Científico International Journal*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.64747/whhmnn21>
- Ruiz, E. G. (2025). Burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. *Revista SAGA*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.84>
- UNESCO LLECE/OECD references embedded in IDB brief (ver PISA 2019 y 2023). (Mantener como respaldo metodológico con DOI en las entradas OECD anteriores.)
- Weeden, K. A., & Zheng, H. (2023). How gender segregation in higher education contributes to gender segregation in the U.S. labor market. *Demography*, 60(3), 761–784. <https://doi.org/10.1215/00703370-10653728>
- Zhang, Q., Li, H., & Chen, Y. (2025). Emotional intelligence, engagement and mental health among college teachers. *Frontiers in Psychology*, 16, 1572070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1572070>

Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista.

Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación