



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad
laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-
Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:

MSC. Chóez Loor, Liliana Katuska ORCID: 0000-0001-6978-6214

ASESOR:

DR. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin ORCID: 0000-0002-2650-216x

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Participación ciudadana, control y transparencia

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi hijo Samir y mi familia, por ser ellos mi fuente de superación personal.

A mis maestros, que fueron mis guías y me aportaron con sus conocimientos.

A mis miedos, a los que vencí con amor, y a pesar de las circunstancias muchas veces adversas, conseguí lo propuesto.

Agradecimiento

Para ti mi amado hijo Samir Emanuel, a quien dejé al cuidado de otros, durante el periodo de estudios, perdiéndome momentos importantes junto a ti, pero ahora sin mirar atrás veo la satisfacción de una meta cumplida para ti.

Gracias al ser supremo, a mi valentía y a esa persona especial por estar junto a mí.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	60

Índice de tablas

Tabla 1 ¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?	199
Tabla 2 ¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?	20
Tabla 3 ¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?.....	2121
Tabla 4 ¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?	222
Tabla 5 ¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?	23
Tabla 6 ¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?	244
Tabla 7 Correlación entre las variables Reforma del Código Laboral Estatal y La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020.....	299
Tabla 8 Correlación entre la Dimensión Principista y la Variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020	3030
Tabla 9 Correlación entre la Dimensión Justicialista y la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020	3131
Tabla 10 Correlación entre la Dimensión Proteccionista y la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020	32
Tabla 11 ¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?	10404
Tabla 12 ¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores?.....	10505
Tabla 13 ¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?	106
Tabla 14 ¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?	107
Tabla 15 ¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?	108

Tabla 16 ¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?	109
Tabla 17 ¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?	110
Tabla 18 ¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?	111
Tabla 19 ¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?	112
Tabla 20 ¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?	113
Tabla 21 ¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?	114
Tabla 22 ¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?	114

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 ¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?	199
Figura 2 ¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?	20
Figura 3 ¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?.....	21
Figura 4 ¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?	22
Figura 5 ¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?	233
Figura 6 ¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?	24
Figura 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Reforma del Código Laboral Estatal frente a La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020 (n=119)	30
Figura 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Principista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020.....	31
Figura 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Justicialista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020.....	32
Figura 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de La Proteccionista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020.....	33
Figura 11 ¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?	104
Figura 12 ¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores?.....	105
Figura 13 ¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?	106
Figura 14 ¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?	107

Figura 15 ¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?	108
Figura 16 ¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?	109
Figura 17 ¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?	110
Figura 18 ¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?	111
Figura 19 ¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?	112
Figura 20 ¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?	113
Figura 21 ¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?	114
Figura 22 ¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?	115

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general proponer una reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Su metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva y propositiva, su muestra fue 119 servidores de la ciudad de Guayaquil, utilizando los siguientes instrumentos: Cuestionario de estabilidad laboral y cuestionario de reforma del código laboral previamente validados. Teniendo como resultados que si bien la estabilidad laboral actual en los servidores no fue considerada como mala, sino que los mismos encuestados mantuvieron una postura neutral en sus respuestas. Además, existen factores influyentes entre la estabilidad laboral y la Reforma de código laboral estatal, lo cual permitió diseñar la reforma para asegurar la estabilidad laboral, la cual permitirá beneficiar a los servidores públicos. Y, se aseguran resultados positivos del diseño tras encontrar correlaciones positivas y significativas entre las variables. Se concluye que, la reforma del código laboral estatal propuesta asegurará de forma significativa la estabilidad laboral de los servidores de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Palabras clave: *propuesta, reforma del código laboral estatal, estabilidad laboral, servidores públicos*

Abstract

The research aimed in a general way to propose a reform of the state labor code to ensure job stability in the servers of the city of Guayaquil-Ecuador, 2021. Its methodology was quantitative, descriptive and propositional, its sample was 119 servers of the city of Guayaquil, using the following instruments: Previously validated labor stability questionnaire and labor code reform questionnaire. Having as results that although the current job stability in the servers was not considered as bad, but the respondents themselves maintained a neutral position in their answers. In addition, there are influential factors between job stability and the reform of the state labor code, which made it possible to design the reform to ensure job stability, which will benefit public servants. And, positive design results are assured after finding positive and significant correlations between the variables. It is concluded that the reform of the proposed state labor code will significantly ensure the job stability of the servers of the city of Guayaquil, Ecuador.

Keywords: *proposal, reform of the state labor code, job security, public servants*

I. INTRODUCCIÓN

La realidad en nuestros días no se compara con lo que hace un año o dos acontece (Torsten, 2021, párr. 1-3), específicamente hablando del entorno laboral, se pasa de lo presencial a lo virtual (White y Mueller, 2021, párr. 8, 10-13), y el panorama que se observa es de despidos en gran incremento personal que ha desertado de sus trabajos (Jordanova-Duda, 2021, párr. 1), empresas que tienen que cerrar porque no cubren o no tienen las ventas para poder pagar su personal y también cubrir los gastos que demanda una entidad; otros han tenido que innovar apostando por crear reformas en la gestión (Kanakarahu, 2021, párr. 2, 6) y la administración que conlleva una empresa (DWNoticias, 2021, párr. 1). En esto la comisión económica para América Latina y El Caribe [CEPAL] nos indica que un aproximado de 2.7 millones de entidades o empresas tuvieron que cerrar dada la crisis sanitaria (Blandón, 2021, párr. 1).

Esto trajo como consecuencia no sólo despidos sino una creciente crisis social, en la Universidad de Guayaquil se dieron despidos masivos de manera especial de docente que tenían contratos de servicios ocasionales en las diferentes facultades del alma máter, lo que se evidenció con muchas demandas por acciones de protección y demandas contencioso administrativas, inclusive se terminó el contrato a docentes con capacidades especiales, lo cual es improcedente de acuerdo a la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Capacidades Especiales que claramente protegen a éstas personas o a quienes estén bajo su cargo.

Los datos estadísticos son alarmantes y ponen en evidencia como la tasa de desempleabilidad ha ido en incremento en lo que respecta al 2009 hasta el 2020 manteniéndose por encima de los 180 millones durante todo el período, siendo la tasa más baja para el año 2018 con un total de 180 y 5.5 millones. En EE.U.U. hay departamentos que ocupan el octavo lugar en desempleo (Journal Record Staff, 2021, párr. 1). El año 2020 finaliza con una tasa de 3 millones de personas sin empleo (Fernández, 2021, párr. 1). Haciendo el análisis por edad la taza con mayor desempleo está entre los 25 y 44 años, lo que implica el 47-48%, y alrededor de los 15 a 24 años un 32% (UltimaHora, 2021, párr. 1-9). Otra encuesta realizada

evidencia que, en el Reino Unido, la tercera parte de los fabricantes en las empresas tuvieron que recortar personal; asimismo, están planeando en los próximos seis meses a ser más recorte de personal y otro (45%) está pensando en despedir a sus empleados en su totalidad (El-Bar, 2020, párr. 8-9).

En el año 2020, en el contexto nacional (Ecuador), se estimó que entre 345 492 ciudadanos iban a realizar teletrabajo (Silva, 2020, párr. 12), pero no es la única cifra que se estima según otra encuesta se aproxima que 508.000 personas por la crisis llegaron a perder sus empleos. Con el fin de sostener a estas personas y ser una fuente de apoyo se creó el programa Reactiva de Ecuador que contó con un monto de 1.100 millones de dólares para cubrir a quienes estaban registrados, pertenecientes a micro y mediana empresa. Ahora, qué hay del sector público, para aquellos se brindó el informe en que la jornada laboral se iba a reducir (Primicias, 2021, párr. 2, 8). Sumado a ello se estableció el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, con el fin de que se brinde una garantía de estabilidad laboral. Ecuador - Guayaquil concibe que cuatro de cada 10 individuos tenían su labor en condiciones óptimas pero ahora sólo son dos (España, 2020, párr. 1).

Una especialista hace referencia que el Ministerio de Trabajo es el responsable de aliar o unir fuerzas para fortalecer el tema del trabajo y empleo de los ciudadanos y de esta manera brindar este soporte que necesita tras la pandemia (Roa, 2020, párr. 1). Por otro lado, se proyecta que para el 2021 y a futuro se planteen nuevas opciones de trabajo de manera decente (Europa Press, 2021, párr. 2).

Y pese a que el ente rector en materia laboral que es el Ministerio de Trabajo receiptó múltiples denuncias ante la vulneración de derechos laborales en época de pandemia, es preciso indicar que éste en un ente regulador laboral, pero en la práctica para la defensa de los derechos de los trabajadores sólo se convierte en un ente meramente administrativo, por lo que, si el patrono que ha afectado el derecho de un trabajador no quiere liquidar a sus trabajadores conforme manda la ley, le toca al trabajador demandar por la vía judicial, y no es que se trate de perder el tiempo, pero en la práctica la clase trabajadora es la más desprotegida y sin la condición económica para solventar gastos legales al momento de ser despedido. Por tanto, se vulneran sus derechos, ahora bien, en época de pandemia la supuesta

justificación para el despido era por caso fortuito o de fuerza mayor, es decir algo extraordinario que no se puede predecir, si bien es cierto la pandemia por el Coronavirus nos sorprendió a todos en el mundo, no es menos cierto que, a consecuencia del virus muchas empresas y negocios cerraron ante la inasistencia física tanto de su personal como de los clientes, proveedores y otros, por el encierro obligatorio, pero esto no significa dentro del marco legal que el no poder estar físicamente fue ocasionado por un terremoto, un incendio, una tempestad, explosión u otros que hubiesen dañado los equipos, herramientas, máquinas, y otros del sitio del trabajo, por lo que, se considera el virus como algo fortuito y de fuerza mayor pero por esa causa no se liquida la compañía o el negocio, distinto es que la compañía estuviese en un proceso de liquidación previo y en ese caso si aplicaba el caso fortuito o fuerza mayor que estipula el Código de Trabajo.

Ante el no saber cómo actuar en una circunstancia de salud tan delicada, en el Ecuador se creó la Ley de Ayuda Humanitaria que vino a poner orden en algunas situaciones en las cuales tanto la administración pública, como los administrados no sabían cómo actuar, y una vez con la promulgación y entrada en vigencia de la ya mencionada ley pararon de forma significativa los abusos de despidos intempestivos en el país, dado a que con la ley se buscó figuras alternativas como contratos por horas, teletrabajo, cargo a vacaciones entre otras fórmulas que tenían como fin beneficiar a la parte empleador y a la trabajadora.

Analizada la situación mundial y un acercamiento a la realidad nacional vale preguntarse: ¿Cómo asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020?

La investigación se justifica de forma práctica dado que nos brinda un panorama claro de lo que es estabilidad laboral y su implicancia con el código estatal laboral. Así también conocer la realidad que experimentan los trabajadores en tres áreas que involucran la estabilidad laboral. Por otro lado, se justifica de manera metodológica permitiendo diseñar y construir una propuesta de reforma del código estatal laboral, e incluso la construcción y validación de una encuesta, cumpliendo con los procesos estadísticos correspondientes.

Los objetivos generales y objetivos específicos son: a modo general proponer una reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; siendo los objetivos específicos: diagnosticar el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; identificar los factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; diseñar reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; estimar los resultados que generará la implementación de reforma del código laboral estatal en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.

Así mismo, establece como hipótesis general: La incorporación de una reforma del código laboral estatal aseguraría la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Dentro de las hipótesis específicas son: el diagnóstico del estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020 presenta resultados que permitan elaborar la propuesta; existen factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; el diseño de la reforma del código laboral estatal asegurará la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; la implementación de la reforma del código laboral estatal en la generará la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante definir lo que implica estabilidad laboral para ellos se han realizado múltiples investigaciones de este enfoque jurídico y económico; en donde se tiene en cuenta persona con alguna discapacidad o diferencia de género (inclusión) (Korpi, 2021, párr. 1).

En el contexto internacional existe el interés de este tipo de investigaciones siendo el foco principal estabilidad laboral una de aquellas investigaciones es la que ejecutó Altamirano (2020, párr. 1), quien se planteó como meta fundamental establecer la conexión entre la productividad y la estabilidad laboral, este estudio fue de tipo práctica cuantitativa, utilizando un instrumento de 24 ítems, cuál fue validado por cinco expertos teniendo como resultado coeficiente V. Aiken de .99; confiabilidad, en cuanto al alfa de Cronbach global de obtuvo un puntaje de .866. Asimismo, se alcanzó un puntaje en dos mitades de Guttman de .783 y .760, por ende, se llegó a la conclusión de que en la productividad de las personas que laboran en la clínica San Borja es alta la influencia de la estabilidad laboral con una puntuación de ($p < .05$; $r = .866$).

Otro investigador, Jiménez (2019, pp. 34-39) tuvo como finalidad en su trabajo de investigación establecer en qué medida ciertos componentes se asocian a la estabilidad laboral, para lo cual el modelo de investigación que se empleó para su formulación fue un diseño descriptivo, el cual se estableció con una modelo de estudio que estuvo compuesta por 32 trabajadores de una empresa, obteniendo información en relación con estabilidad laboral, siendo sus resultados factores asociados principales: motivación satisfacción y retribución, aquellos aspectos tienen un rol importante de lo que es estabilidad laboral.

Asimismo, tenemos a Jacome (2018, p. 2), quien ejecutó un estudio normativo y jurisprudencial teniendo en cuenta el cuidado del principio y el derecho de la estabilidad laboral reforzada. Su metodología fue centrada en la revisión de síntesis y análisis, ante ello se obtuvieron los siguientes resultados, el derecho laboral es básicamente la ejecución de principios normativos los cuales simplifican la estabilidad laboral reforzada, no obstante es necesario que las partes presenten sus conflictos relacionados a sus labores ante el Ministerio de Trabajo, y para ello

se les será asignado un inspector del trabajo quien los guiará y controlará, el mismo que dispondrá la vía a la culminación del contrato laboral teniendo en cuenta los causales de protección especial.

Vargas (2017, p. 11) en la búsqueda de explicar la razón de los relevos masivos, se propuso como finalidad de estudio, conocer la causa habitual de las extinciones del vínculo laboral por parte del empleador hacia el trabajador en la Ciudad de Lima, para llevar a cabo dicha investigación se contó con una muestra de 50 funcionarios del distrito judicial de Lima comas. En sus resultados se obtuvo un .859 de confiabilidad con respecto a la dimensión de despidos arbitrarios y para la dimensión de reposición del trabajador .915, y un .000 en la contrastación de hipótesis, determinando así que a mayor número de despidos arbitrarios mayor es la cantidad de reposiciones de los colaboradores.

Por otro lado, Valdizón (2015, pp. 47, 55-66) en su investigación tuvo como finalidad estructurar estrategias que generen el aumento de beneficios económicos que ayuden conservar la estabilidad laboral, su investigación fue de tipo descriptiva, para ello se aplicó el cuestionario Estabilidad Laboral a 10 personas; y se obtuvo como resultados que el liderazgo, las relaciones interpersonales y liderazgo y la motivación son factores principales para el mantenimiento de la estabilidad laboral. Así mismo se llegó a determinar la inexistencia de relación entre la motivación y retribución, debido a que la mayoría de encuestados refirieron que la retribución monetaria que reciben no es lo que los motiva principalmente.

Asimismo, Carbajal (2015, pp. 20-25) deseaba conocer de qué forma se asegura la estabilidad laboral en los pactos o convenios de trabajo temporales en las instituciones públicas de la Nación peruana, empleando la metodología holística tipo cualitativo analizando la realidad socio - jurídica. Para obtener datos está libre del mismo modo que para analizar la sentencia judicial y fichas de texto. Uno de los resultados resaltantes es como los trabajos temporales y de confianza ocupan un espacio en las entidades públicas; asimismo los soportes legales o jurídicos de la seguridad laboral, y es justamente en la seguridad laboral, que el colaborador no puede ser despedido sino por alguna causa debidamente justificada. El desarrollo de una metodología que certifique una defensa en contra el despido inmotivado del colaborador que no es necesariamente la subsanación, el Tribunal Constitucional

ha aumentado las conjeturas de rediseño, y por ende los hechos de seguridad laboral absoluta.

En el contexto nacional se tiene la pesquisa de Arboleda (2018, pp. 3-4, 12,18) analizó el despido inapropiado y la relación que se da en duración laboral del proletario ecuatoriano conforme al Código Laboral que rige en el país. Empleando un tipo de investigación descriptiva - documental, donde su muestra es toda la información previa relacionada a estabilidad laboral, encontrando que la defensa legal a los contextos de debilidad de la dependencia profesional con los sectores tanto público como privado son deficientes en el Ecuador. Se ha definido que hay dudas en la exegesis y tramitación legal en cuanto a la materia de los trabajadores, de modo peculiar cuando se hallan casos de despido intempestivo, la legislación vigente ejecuta los casos en su mayoría a favor de los empleadores; asimismo, el Poder Ejecutivo brinda la seguridad de que la población pueda acceder a conseguir un cargo dentro de los sectores público o privado. Habiendo la sugerencia que se restaure los derechos laborales de todos los colaboradores vulnerados por la administración carrerista, donde consecuentemente se violentan y vulneran los preceptos tanto de la Constitución como de las leyes relativas al tema.

Otra presentación interesante es la Castillo (2018, p.159), el mismo que efectuó un estudio de la irregularidad de los ingresos en el mercado laboral, este estudio situó en criterio la dinámica laboral de género en Ecuador, creando realce en el avance de la naturaleza laboral en cuanto a permanencia y aportación en el trabajo; este estudio utiliza la metodología de investigación descriptiva, donde se procesó los datos de las indagaciones de hogares que recaba el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), obteniendo como respuesta que los hombres prevalecen en los sectores como: construcción (92%), minas y canteras (92%), electricidad (81%), agricultura (77%), administración pública y defensa (73%) y actividad inmobiliaria (70%), manufactura (67%), comercio (67%). Las desigualdades en índole de estabilidad, análogo a lo que sucede con las situaciones del trabajo, de las cuales pueden originarse como la discriminación explícita y autoselección en maneras convenidas.

Siguiendo esta línea, González et al. (2017, p. 1) y con el único objetivo de investigar a través del análisis jurídico de cuán seguras son las capacidades laborales adoptadas en Ecuador para poder dar seguridad al colaborador ofreciéndole duración laboral en su puesto; explican que, la estabilidad en el trabajo depende del trato indefinido que se ha pactado, es desconocer el derecho de libertad de contratación que le corresponde al colaborador al momento de suscribir un contrato de trabajo con el trabajador según la necesidad circunstancial; además, se no se conocieron las diversas formas de culminación de la relación laboral legalmente instauradas en la legislación ecuatoriana como el Despido Intempestivo, que rige y se efectiviza de forma unilateral y sin dar razón alguna de la culminación del contrato individual de trabajo.

A nivel local encontramos a Aguilar y Villamar (2020, p. 5), quienes estudiaron la ejecución del principio de estabilidad laboral en Guayaquil con un grupo de sujetos con discapacidad, teniendo en cuenta la Ley Orgánica de Discapacidades en Guayaquil, la metodología utilizada fue cualitativa, puesto que se recurrió previamente a fuentes informativas, luego se aplicó una encuesta que contenía 10 preguntas de carácter objetivo, y se aplicó a 100 personas que completaron las perspectivas de inclusión de ser habitantes o trabajadores pertenecientes a la ciudad de Guayaquil. Ya con los resultados se propuso la reforma del artículo 51, la cual indica que los individuos que presentan condición incapacitante, deficiencia o discapacidad poseerá de estabilidad especial en su centro de labores.

Las pesquisas realizadas son amplias con diferentes enfoques; sin embargo, si se quiere hacer ajustes o cambios con más propuestas de lo que es el código laboral estatal es importante que se conozca que es y lo que realmente implica (Ochoa et al., 2020, párr. 1). Cabe indicar que está escrito en Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 respecto del valor del derecho al trabajo siendo muy claro cuatro puntos del artículo 23 (Jácome, 2018, p.10):

1. Todo individuo posee el derecho al trabajo, de tal forma a su libre elección del mismo y a tener condiciones igualitarias y satisfactorias en su centro de labores, y amparo en casos de desempleo.

2. Todo individuo tiene a un salario, sin discriminación alguna en su centro de labores.
3. Todo individuo que labora posee el derecho a obtener una remuneración satisfactoria y equitativa, que le permita tanto a él como a su familia una calidad de vida de acuerdo a la dignidad humana y que en caso sea necesario debe ser complementada con otros medios de protección social.
4. Todo individuo está sujeto al derecho a establecer sindicatos como medio de defensa ante sus intereses.

Ahora bien, en relación con la segunda variable de estudio de la investigación, estabilidad laboral. En esto, Toyama y Vinatea (2016, párr.1), estos autores señalan que estabilidad laboral es aquella protección legal de que se llegue a terminar por despido la relación del trabajo procurando la duración de los pactos o convenios de trabajo y que no caduquen si es que no hay una causa legal. Esta estabilidad está basada en el principio de continuidad es siendo un principio de protección en donde el empleado tiene la garantía de mayor duración posible siendo una ley a su favor (Alown et al. 2020, 1-16).

Así mismo, Ecoembes (2020, párr. 3-4), indica que en relación a la continuidad del trabajo el empleado detener la garantía de conservar su en su trabajo sin que éste se ha despedido conservando sus garantías previstas en la ley regulando incluso la indemnización por algún despido injustificado estas condiciones permiten tener buenos términos en la relación laboral y si es que se llegase a un despido también se cubra lo que corresponde. En esto se pretende el objetivo de mejorar y ser más eficiente la regulación del entorno mercado de trabajo.

Para Catarino y Centeno (1983, citado en Jacome, 2018), estabilidad laboral es aquella garantía de que la persona va a estar de manera constante perenne en su trabajo lo cual imposibilita al empleador despedirle salvo que exista alguna causa de manera explícita y clara por la cual el trabajador debe de salir de la entidad en la que está trabajando.

Según Valdizón (2015, p. 25) la permanencia de las personas en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: 1) proyección eminentemente social, 2) proyección eminentemente económico-productiva. En donde el tema de la flexibilización laboral opera sobre esquema de transgresión pasiva, muchas veces en consecuencia genera algunos cuestionamientos al derecho del trabajo.

Así que se puede concluir que la estabilidad laboral su fin único y exclusivo es proteger al empleado de un despido injustificado, limitando la libertad incondicional del empleador para que éste ejecute un despido arbitrario y resulte que durante la estadía el trabajador se sienta inseguro (Valdizón, 2015, p. 26).

Sumado a ello, Eurosystem (2021, p.4) resalta en estabilidad laboral como aquella que detiene que el jefe sobrepase su derecho a fin de dar por culminado el pacto o convenio de manera unilateral.

De esta manera va quedando claro que estabilidad laboral es aquella que sin otra particular resulta relevante para la vida y subsistencia del trabajador, y esto de manera Macro la subsistencia de las personas y el equilibrio de un país en relación con el área económica-social. Esto incluso proporciona a la persona tranquilidad, motivación emocional y también salud física (Bustamante, 2017, párr. 1).

García (2016, 1-9), señala que estabilidad laboral tiene las siguientes características:

1) La estabilidad laboral clave para proyectos ambiciosos: el conservar trabajadores que estuvieron en el proceso de la planificación de un proyecto hasta el período de ejecución permite de que haya una congruencia en lo que se espera lograr en ese proyecto; asimismo con esa experiencia ganada se puede cimentar otros proyectos adicionales sin embargo si es que hay rotación de personal de manera constante todo esto sería un gran trabajo para volver a ser capacitación e inducción a las personas .

2) La estabilidad laboral favorece las políticas de formación dentro de la empresa: La estabilidad laboral En definitiva permite economizar puesto de que no se hace convocatorias de manera constante es evita la rotación de

personal mejorando de esta manera la calidad de trabajo y también las relaciones entre los trabajadores.

3) La estabilidad laboral ayuda a capitalizar la experiencia: Algo que por más sueldo que se tenga no te genera una súper ganancia es el tema de la experiencia que si el trabajador es muy observador y también humilde va a ganar y éste no tiene precio. Cuando se tiene esta capacidad de poder observar y luego aquello potenciarlo es un súper Plus dentro de la empresa.

4) La persistencia laboral mejora la estimulación del empleado: si bien hay una motivación interna la motivación externa potencia aquella principal en el sentido de que el trabajador se siente parte de una familia en donde sus ideas y sus proyectos son valorados y considera que debe luchar por permanecer no de manera individualista sino en conjunto con sus compañeros de trabajo.

5) La estabilidad laboral puede generar visión positiva para el cliente: lo que proyecte una empresa dejar una gran impresión en sus clientes por lo tanto la clientela se va satisfecha y refiere a otros de ahí que se promueva que dentro del entorno laboral se cumplan todos los pasos y requerimientos respectivos para que los trabajadores proyectan esa imagen no como pantalla sino porque realmente lo viven y sienten.

6) La estabilidad laboral eleva el bienestar psicológico de los trabajadores: esto aporta de manera significativa a la vitalidad del trabajador en donde le lleva a planificar proyectos, aunque las circunstancias aparentemente se vean desfavorables le permite al trabajador potenciarse y ver salidas donde aparentemente hay un obstáculo.

7) La estabilidad laboral ayuda a la formación de equipos: Clave para las empresas exitosas es que formen equipos muy bien cimentados y estos estén de manera correcta capacitadas. Eso no se consigue solamente buscando a los profesionales más adecuados, sino generando un conjunto de relaciones positivas entre ellos, en las que el trabajo de cada uno refuerce el trabajo de los demás.

8) La duración laboral genera responsabilidad: En toda empresa es esencial la responsabilidad, entendida como la actitud de hacerse cargo de los cometidos encomendados, pero también de saber responder y rendir cuentas. Pero, para responder y rendir cuentas, se necesita una permanencia.

9) La permanencia laboral puede contribuir a generar acomodación, pero eso es un reto para la empresa: Sí, la estabilidad laboral puede generar el efecto pernicioso de la acomodación. El trabajador puede pensar que, como su trabajo es estable, no necesita ganarse el puesto. Pero evitar la acomodación es un reto para toda clase de empresas. Las empresas deben evitar caer en la repetición de los mismos errores y no deben intentar ofrecer siempre las mismas soluciones al cliente, con independencia de que los problemas y necesidades del cliente cambian.

En este periodo de tiempo la persona labora de manera no interrumpida para una empresa en la que él o ella pone todas sus habilidades brinda sus capacidades o conocimientos, así también de esfuerzo tiempo como dedicación para el beneficio de dicho mentiras a ésta público abrigado. Cabe señalar que la estabilidad tiene dimensiones (Valdizón, 2015, pp. 42-51), tal como se comentaron en el párrafo anterior entre ellas:

La primera dimensión es la motivación, es aquella disposición que tiene la persona para desarrollar y ejecutar de manera correcta y eficiente todas sus funciones dentro del centro laboral Y de esa manera asegurar su permanencia dentro del puesto no sólo por el período que fue contratado sino poder incluso hace renovación de contrato si él como trabajador lo quiere o el empleador le propone. Como Stoner (1996, Valdizón, 2015, pp. 42-44), define la motivación una característica humana psicológica base que en definitiva hace que la persona funcione tenga un patrón a seguir.

La segunda dimensión es la satisfacción laboral con el cual representa la conformidad que tiene el trabajador en su entorno de trabajo. Esta satisfacción incide en el grado de remuneración, el tipo de trabajo y las relaciones interpersonales que tiene dentro del área comercial de seguridad. Que se da una

un cruce entre lo que tiene el trabajador como expectativa y lo que el trabajo le corresponde al respecto, se indica que la satisfacción de laboral y hacer el nivel de bienestar y restar las enteramente en un área de trabajo lo que le motiva su permanencia como también su identificación siendo el entorno agradable. Resaltando los principios de permanencia y estabilidad laboral.

La última dimensión se denomina retribución esto transmite la idea en que establecido el acuerdo una de las partes brinda retribución acordada sea esto manera general dinero o cómo es precisamente el acuerdo haya sido establecido. El punto aquí es que se establece tras mutuo acuerdo cuál va a ser ese intercambio.

Sin embargo, no es el único autor que plantea bajo dimensiones estabilidad laboral; también se destacan las siguientes:

Una de ellas es el derecho garantizado: según Morales (2018, párr. 1, 5), es el conjunto de normas que dictaminan la manera de cómo solucionar algún problema o conflicto relevante jurídico; esto regulando la convivencia entre los colaboradores del área del centro de trabajo. Entonces podemos decir que regula en función a los principios de justicia y de igualdad el trabajo del servidor público.

Segunda dimensión es obligación del empleador: se resalta que el encargado de hacer cumplir una serie de actividades laborales a sus empleados de conformidad a lo dispuesto por la legislación que regula el trabajo; por ende, guía y orienta en las funciones que tiene el trabajador, proporcionando un ambiente adecuado y evitando que se llegue a sancionar algún acto y regulatorio por desconocimiento o no la correcta capacitación (CEUPE, 2021, párr. 12).

Tercera dimensión, obligación del servidor, es aquella que ejerce un trabajo o tarea dentro del estado en cualquiera de sus tres poderes el cual le corresponde adherirse su proceder a los principios de imparcialidad, legalidad, eficiencia y honradez; dado que está prestando un servicio en función a sus habilidades tiene responsabilidades dentro de su área de trabajo y también dentro de ella tiene deberes que debe respetar según lo que el contrato se consigne (Secretaría de Educación Pública, 2016, párr. 1-5).

Desde el enfoque de derechos laborales, seguridad laboral para ser abordado desde distintos puntos de vista. Para empezar, es un derecho y cobra fuerza cuando se va a dar por finalizada la relación del contrato laboral.

El despido puede ser para las empresas grandes como una solución a la crisis como sin embargo esto deja las personas sin trabajo a nivel social se está convirtiendo en un problema, no se conocen las razones exactas por la cual el tema de la burocracia no gestiona de manera correcta el sostener el derecho y la integridad del trabajador punto por un lado los empleados públicos ganan dinero sin justificación o por corrupción y otros todo lo contrario perjudicados a gran escala punto (Valdizón, 2015, p. 52). Así mismo se está dejando de lado otra falla que es el tema de los protegidos por los sindicatos y aquellas personas que cumpliendo un requisito para jubilarse siguen ocupando puestos que bien podrían ser utilizados por otras personas.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

En relación al modelo de trabajo que se está realizando es práctica porque está haciendo uso de la teoría para verificar si ésta sigue vigente y puede dar respuesta o solución a un problema actual; así mismo es cualitativa dado que realiza un análisis minucioso que lleva a la explicación de manera detallada la realidad investigada; y, también es considerado de carácter propositivo porque en el proceso se diseña y plantea una propuesta en función a la teoría que se sustenta este trabajo (Contractor et al., 2021, párr. 1).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Reforma del código laboral estatal

Definición Conceptual: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue “partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales” (pp. 31-32).

Definición Operacional: La variable se mide en función a tres dimensiones para favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado.

Dimensiones e Indicadores: Se constituye en 3 dimensiones. Principista: Principios sustentados, Respeto a las personas, Directrices jurídicas. Justicialista: Servidores beneficiarios, Respeto a los derechos, Estable obligaciones. Proteccionista: Asegura el derecho laboral, protege al servidor, Adecuado marco regulatorio.

Escala de medición: Su escala es ordinal

Variable dependiente: Estabilidad Laboral

Definición conceptual: Viteri (2014, p. 57) enfatiza que: es el derecho de la clase obrera para la persistencia y constancia profesional en el entorno corporativo firme para el cual se ha despabilado en sus actividades, con la mutua deber del

patrono de no despojar del trabajo siempre y cuando no hubiese procesos legales los cuales lo ocasione, o acontecimientos legales o fundamentados que puedan determinar la desvinculación.

Definición operacional: La variable se mide en función a tres dimensiones para permanecer en su cargo de trabajo durante su periodo laboral, no consiguiendo ser manifiesto cesante antes que consiga la jubilación.

Dimensiones e indicadores: Se constituye en 3 dimensiones. Derecho Garantizado: Despidos arbitrarios, Reposición laboral, Conciliación de partes. Obligaciones del empleador: Trato justo, Pago oportuno, Reconocimiento de Beneficios. Obligaciones del servidor: Cumplimiento de deberes, Asistencia oportuna, Cumplimiento de reglamentos

Escala de medición: su escala es ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de estudio está conformada por el conjunto representativo la cual será referente para elegir la muestra, cabe señalar de que cuando hablamos de población no se refiere de manera única a seres humanos sino también puede corresponder a muestras biológicas expedientes objetos familias organizaciones etcétera (Arias-Gómez, 2006, p. 2,3). En este caso la población son los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Considerándose los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personas que accedan voluntariamente a participar de la encuesta
- Personas trabajadoras ecuatorianas
- Mayores de edad

Criterios de exclusión:

- Personas (trabajadores) que se rehúsan a participar o que no aceptan el consentimiento informado.
- No ciudadanos ecuatorianos

Asimismo, toda investigación es necesario que se determine el número específico de participantes, a este número se le conoce como tamaño de muestra; la muestra correspondiente son los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, siendo su total 119.

Ahora la figura de muestreo empleado fue aleatorio simple; resulta un procedimiento simple, pero es utilizado para facilitar la obtención de resultados en la población que está disponible.

La unidad de análisis es el colaborador o servidor de la Universidad de Guayaquil Ecuador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para emplear es la encuesta que pretende medir el comportamiento, pensamiento o condiciones de los participantes en el proceso de investigación permitiendo establecer alguna asociación de relación entre fenómeno y las determinantes (Useche et al., 2020, pp. 41-45).

El instrumento de medición o recopilación de información o datos es aquel recurso utilizado a fin de registrar la información y datos en relación con las variables que se están estudiando.

El instrumento que se aplicó fue un cuestionario sobre calidad de la estabilidad laboral que posibilite la obtención de información para el análisis respectivo.

3.5. Procedimiento

Para el procedimiento se tiene en cuenta tres pasos a seguir, estos son:

Diagnóstico: se hace un estudio para determinar cuáles son aquellas falencias o debilidades que tiene el servicio que se está brindando a los usuarios.

Conceptualización teórica: extracción de puntos claves para el funcionamiento teórico del modelo de estabilidad laboral, a partir de las modernas teorías.

Diseño o proposición: plantear en este caso una alternativa o propuesta al código laboral Estatal ecuatoriano.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar todo tipo de información que se recolecte procederé a verificar Excel ya que allí los datos están una vez aplicado el cuestionario, se corrobora que todas las respuestas estén correctamente mercado y hayan dado su consentimiento para la aplicación del mismo punto se realizan las variables y los ítems correspondientes para organizar la data, teniendo esto ordenado se pasa por procesos estadísticos con programas especializados y los resultados se organizan a través de tablas de esta manera se va a proceder a contrastar y comprobar si las hipótesis planteadas en un inicio son correctos.

3.7. Aspectos éticos

Esquema de la ética y sus principios tiene el principal objetivo de velar por la dignidad e integridad de cada individuo que participa en el proceso de investigación es por lo que durante todo el desarrollo de este trabajo se tiene en cuenta lo siguiente:

Para empezar las personas que participan de esta investigación los hacen desde su libre voluntad y libertad para ellos entre un consentimiento informado en donde expresa de manera clara y abierta que está brindando su autorización y participar dentro del proceso de evaluación (Parveen y Showkat, 2017, pp. 4-6). Otro aspecto a tener en cuenta es el de la confidencialidad, no se hace una divulgación de los datos obtenidos del evaluado, por eso es que en las encuestas se omite el tema de nombres y apellidos. Finalmente se pone de manifiesto de manera sencilla clara por qué se está haciendo la evaluación evitando así el engaño al evaluador cómo plantear consignas falsas (Weinbaum et al., 2019, pp. 5-7).

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla N° 1

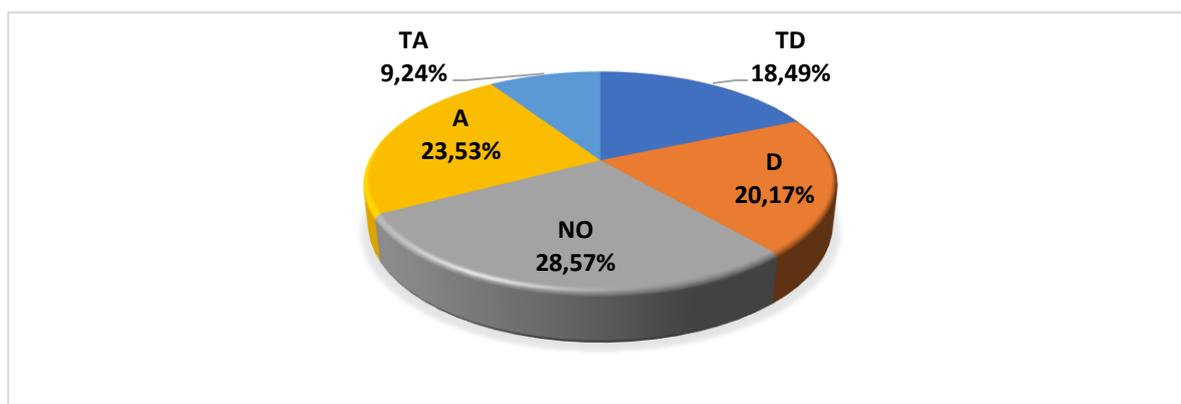
¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?

Descripción	fi	%
TD	22	18.49
D	24	20.17
NO	34	28.57
A	28	23.53
TA	11	9.24
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 1

¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?, al respecto un 18.49 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo al respecto un 20.17 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 28.57 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 23.53 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 9.24 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla Nº 2

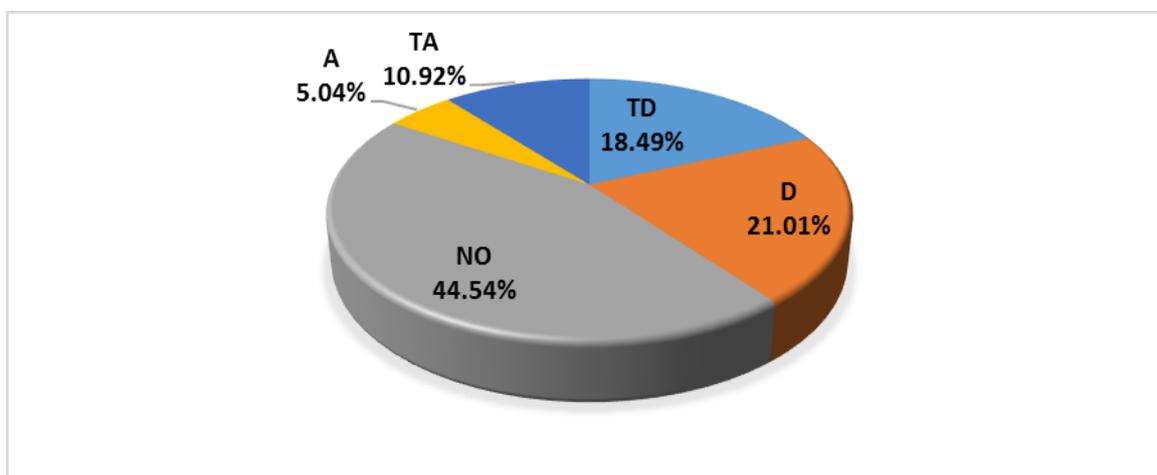
¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?

Descripción	fi	%
TD	22	18.49
D	25	21.01
NO	53	44.54
A	6	5.04
TA	13	10.92
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 2

¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?*, al respecto un 18.49 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 21.01 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 44.54 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 5.04 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 10.92 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla N° 3

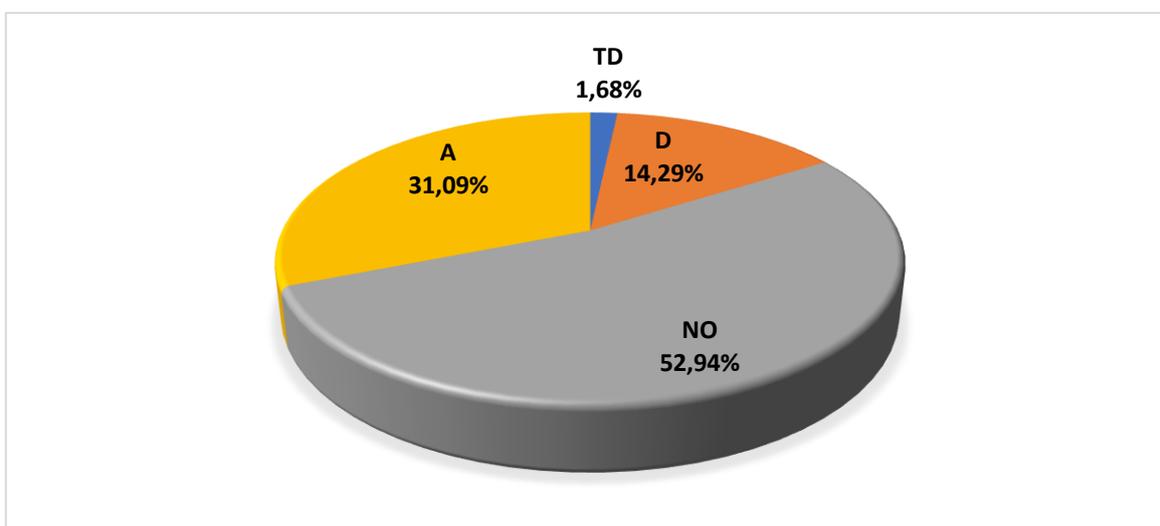
¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?

Descripción	fi	%
TD	2	1.68
D	17	14.29
NO	63	52.94
A	37	31.09
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 3

¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?, al respecto un 1.68 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 14.29 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 52.94 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 31.09 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo.

Tabla N° 4

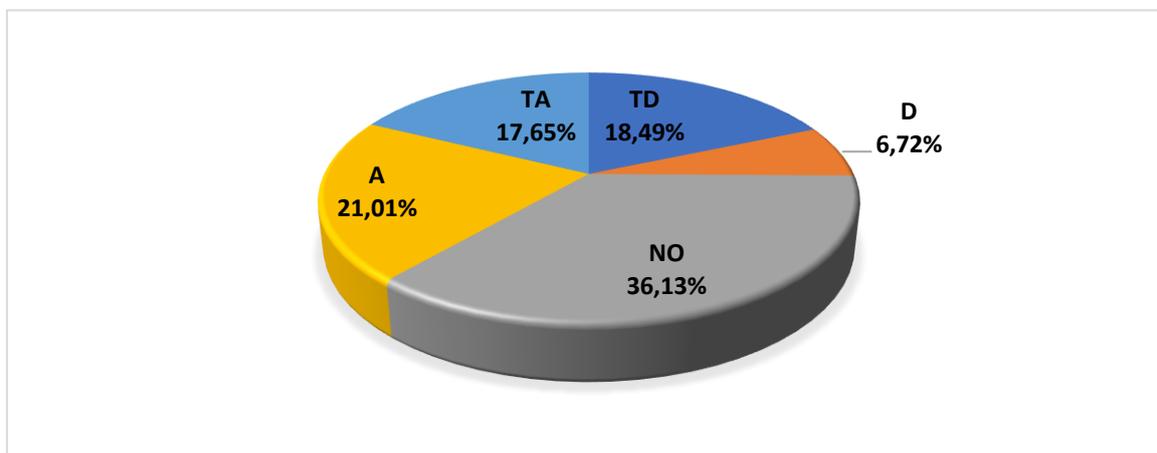
¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?

Descripción	fi	%
TD	22	18.49
D	8	6.72
NO	43	36.13
A	25	21.01
TA	21	17.65
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 4

¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?, al respecto un 18.49 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 6.72 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 36.13 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 21.01 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 17.65 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla N° 5

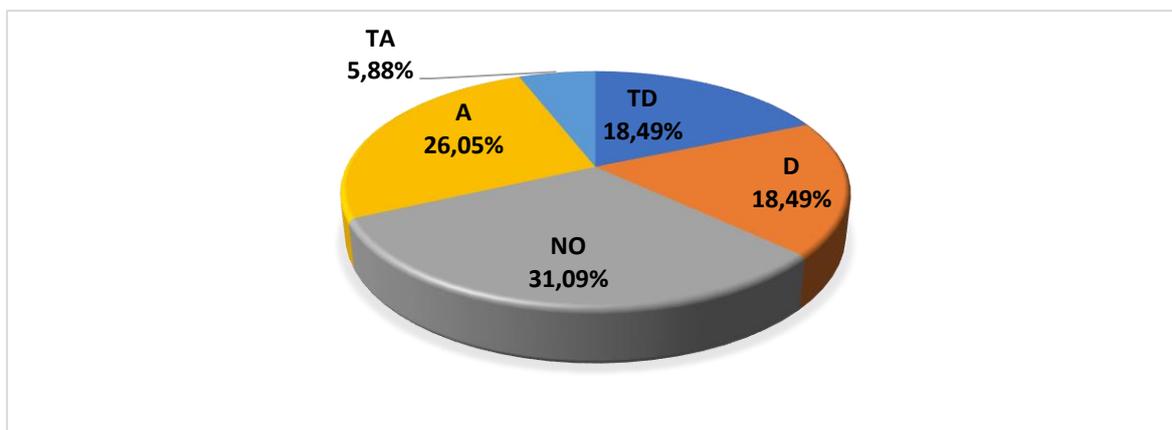
¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?

Descripción	fi	%
TD	22	18.49
D	22	18.49
NO	37	31.09
A	31	26.05
TA	7	5.88
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 5

¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?*, al respecto un 18.49 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo un 18.49 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 31.09 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 26.05 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.88 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla N° 6

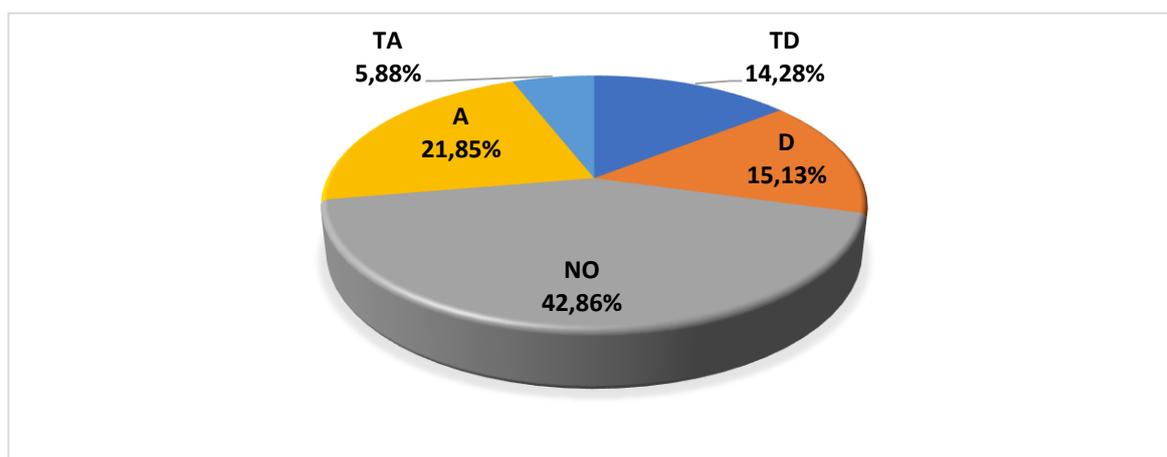
¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?

Descripción	fi	%
TD	17	14.28
D	18	15.13
NO	51	42.86
A	26	21.85
TA	7	5.88
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 6

¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?, al respecto un 14.28 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 15.13 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 42.86 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 21.85 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.88 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de Chi Cuadrado

1. Prueba de Hipótesis General

H₀: Reforma del Código Laboral Estatal No se relaciona significativamente con La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

H₁: Reforma del Código Laboral Estatal se relaciona significativamente con La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Tabla cruzada

		La Estabilidad Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Reforma del Código Laboral Estatal	BAJO	Recuento	26	7	0	33
		Esperado	8.3	13.9	10.8	33.0
		% del total	21.8%	5.9%	0.0%	27.7%
	MEDIO	Recuento	4	43	0	47
		Esperado	11.8	19.7	15.4	47.0
		% del total	3.4%	36.1%	0.0%	39.5%
	ALTO	Recuento	0	0	39	39
		Esperado	9.8	16.4	12.8	39.0
		% del total	0.0%	0.0%	32.8%	32.8%
Total	Recuento	30	50	39	119	
	Esperado	30.0	50.0	39.0	119.0	
	% del total	25.2%	42.0%	32.8%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	179.771a	4	0.000
Razón de verosimilitud	194.933	4	0.000
Asociación lineal por lineal	100.364	1	0.000
N de casos válidos	119		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,32.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o sea que la variable Reforma del Código Laboral Estatal se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral.

2. Prueba de Hipótesis Específica 01

H₀: La Dimensión Principista No se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

H₁: La Dimensión Principista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Tabla cruzada

		La Estabilidad Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Principista	BAJO	Recuento	22	7	0	29
		esperado	7.3	12.2	9.5	29.0
		% del total	18.5%	5.9%	0.0%	24.4%
	MEDIO	Recuento	8	43	0	51
		esperado	12.9	21.4	16.7	51.0
		% del total	6.7%	36.1%	0.0%	42.9%
	ALTO	Recuento	0	0	39	39
		esperado	9.8	16.4	12.8	39.0
		% del total	0.0%	0.0%	32.8%	32.8%
Total	Recuento	30	50	39	119	
	esperado	30.0	50.0	39.0	119.0	
	% del total	25.2%	42.0%	32.8%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	161.488a	4	0.000
Razón de verosimilitud	180.033	4	0.000
Asociación lineal por lineal	93.337	1	0.000
N de casos válidos	119		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,31.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o sea que la dimensión Principista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral.

3. Prueba de Hipótesis Específica 02

H₀: La Dimensión Justicialista No se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

H₁: La Dimensión Justicialista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Tabla cruzada

		La Estabilidad Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Justicialista	BAJO	Recuento	26	7	0	33
		esperado	8.3	13.9	10.8	33.0
		% del total	21.8%	5.9%	0.0%	27.7%
	MEDIO	Recuento	4	43	7	54
		esperado	13.6	22.7	17.7	54.0
		% del total	3.4%	36.1%	5.9%	45.4%
	ALTO	Recuento	0	0	32	32
		esperado	8.1	13.4	10.5	32.0
		% del total	0.0%	0.0%	26.9%	26.9%
Total	Recuento	30	50	39	119	
	esperado	30.0	50.0	39.0	119.0	
	% del total	25.2%	42.0%	32.8%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148.869a	4	0.000
Razón de verosimilitud	153.280	4	0.000
Asociación lineal por lineal	89.633	1	0.000
N de casos válidos	119		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,07.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o sea que la dimensión Justicialista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral.

4. Prueba de Hipótesis Específica 03

H₀: La Dimensión Proteccionista No se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

H₁: La Dimensión Proteccionista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Tabla cruzada

		La Estabilidad Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
La Proteccionist a	BAJO	Recuento	28	7	0	35
		esperado	8.8	14.7	11.5	35.0
		% del total	23.5%	5.9%	0.0%	29.4%
	MEDIO	Recuento	2	41	0	43
		esperado	10.8	18.1	14.1	43.0
		% del total	1.7%	34.5%	0.0%	36.1%
	ALTO	Recuento	0	2	39	41
		esperado	10.3	17.2	13.4	41.0
		% del total	0.0%	1.7%	32.8%	34.5%
Total	Recuento	30	50	39	119	
	esperado	30.0	50.0	39.0	119.0	
	% del total	25.2%	42.0%	32.8%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	180.023a	4	0.000
Razón de verosimilitud	189.211	4	0.000
Asociación lineal por lineal	101.042	1	0.000
N de casos válidos	119		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,82.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o sea la dimensión Proteccionista se relaciona significativamente con la variable La Estabilidad Laboral.

4.2.3. Prueba de Normalidad

H₀: Las variables de investigación tienen distribución Normal

H₁: Las variables de investigación No tienen distribución Normal

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Reforma del Código Laboral Estatal	0.151	119	0.000
La Estabilidad Laboral	0.169	119	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Como el valor de significancia p es $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o sea que las variables de investigación No tienen distribución Normal, por lo cual, para analizar la correlación, deberá aplicarse el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

4.2.4. Correlación de variables

Tabla 7

Correlación entre las variables Reforma del Código Laboral Estatal y La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

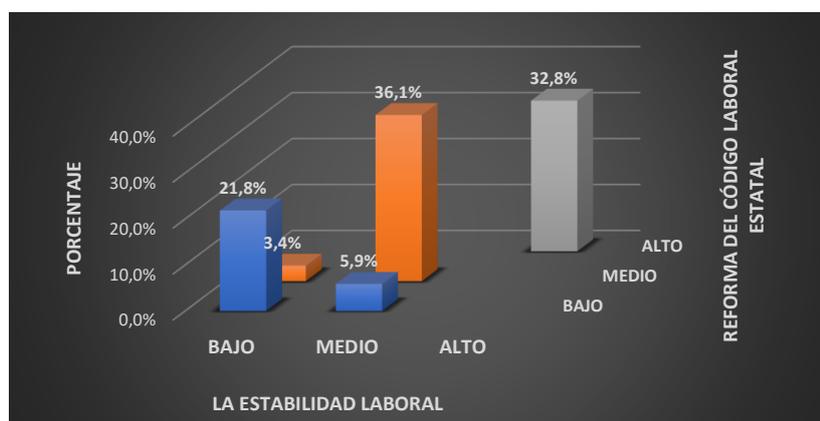
Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coeficiente de correlación	,921**
Reforma del Código Laboral Estatal	La Estabilidad Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05^*$ =relación significativa; $p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 7, podemos evidenciar que la variable Reforma del Código Laboral Estatal tiene una relación positiva muy alta con la variable La Estabilidad Laboral ($\rho = .921^{**}$), lo cual permitiría rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Figura 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Reforma del Código Laboral Estatal frente a La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020 (n=119)



En la figura 7, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Reforma del Código Laboral Estatal, frente a la variable La Estabilidad Laboral, en la que se puede evidenciar los niveles medio (36.1%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 8

Correlación entre la Dimensión Principista y la Variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,917**
La Principista	La Estabilidad Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 8, se evidencia que la dimensión Principista tiene una relación positiva muy alta con la variable La Estabilidad Laboral (rho=.917**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Figura 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Principista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020



En la figura 8, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Principista, frente a la variable La Estabilidad Laboral, en la que se puede evidenciar los niveles medio (36.1%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 9

Correlación entre la Dimensión Justicialista y la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,914**
El Justicialista	La Estabilidad Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 9, se evidencia que la dimensión Justicialista tiene una relación positiva muy alta con la variable La Estabilidad Laboral (rho=.914**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Figura 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Justicialista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020



En la figura 9, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de El Justicialista, frente a la variable La Estabilidad Laboral, en la que se puede evidenciar los niveles medio (36.1%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 10

Correlación entre la Dimensión Proteccionista y la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,913**
La Proteccionista	La Estabilidad Laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05^*$ =relación significativa; $p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 10, se evidencia que la dimensión Proteccionista tiene una relación positiva muy alta con la variable La Estabilidad Laboral ($\rho = .913^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Figura 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de La Proteccionista frente a la variable La Estabilidad Laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. 2020



En la figura 10, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de La Proteccionista, frente a la variable La Estabilidad Laboral, en la que se puede evidenciar los niveles medio (34.5%) como los que predominan en esa relación.

V. DISCUSIÓN

Las leyes en un país son importantes, definen los derechos y deberes de un ciudadano; enfocándose en el área laboral, es importante que no se descuide el bienestar y el trato digno de los trabajadores y se deje claro cuales con sus derechos y deberes. Los servidores públicos son todos aquellos que tienen empleo por el estado, y a ellos se les debe brindar acceso y/o facilidades en función a sus méritos, así mismo, se sientan seguros y que forman parte de un estado que los acoge y no le usa por cierto tiempo a tal grado que se les despida de manera injustificada o porque alguien por preferencia ocupe el cargo. La Universidad de Guayaquil, es una institución en donde se realizaron despidos masivos a los docentes que tenían contratos de servicios ocasionales en las diferentes facultades del alma máter, lo que se evidenció con muchas demandas por acciones de protección y demandas contencioso administrativas, inclusive se terminó el contrato a docentes con capacidades especiales, lo cual es improcedente conforme a lo estipulado en nuestra Carta Magna y la Ley Orgánica de Capacidades Especiales que claramente protegen a éstas personas o a quienes estén bajo su cargo. En tal sentido, como objetivo general se propuso una reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020 y así contrarrestar la problemática encontrada.

Dentro de la investigación, en el primer objetivo se diagnosticó el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020 obteniendo como resultados en la dimensión Derecho Garantizado que el 36.13% no opina ante la protección de los despidos arbitrarios, al igual que con la reposición laboral (30.25%) que el sector público actualmente les otorga y, en desacuerdo con la conciliación de pares que garantiza su estabilidad (43.70%). Por otro lado, en la dimensión Obligaciones del Empleador el 31.09% no opino con el trato justo que hoy en día recibe en su centro de trabajo, similar al 42.86% que no opinan con el pago oportuno que se le otorga y, el 31.93% estuvo de acuerdo con el reconocimiento de beneficios obtenidos en su actual trabajo. Por último, en la dimensión Obligaciones del Servidor, los encuestados indican que el 38.66% no opinan sobre el cumplimiento de deberes para conservar su derecho a la estabilidad, el 39.50% totalmente de acuerdo con la asistencia regular a su centro

laboral como un deber de servidor público y, el 33.61% de acuerdo con el cumplimiento de reglamentos establecidos que le permitan con su estabilidad laboral. Estos resultados se contradicen con la investigación de González et al. (2017, 2-9) quienes afirman que la estabilidad depende de la contradicción indefinida a los trabajadores, pues existen diversas formas de culminar con la relación laboral instaurada tal como puede ser el despido intempestivo regido de forma unilateral y sin motivo oportuno para la terminación del contrato. La Universidad de Guayaquil al inicio de la pandemia finalizó funciones de muchos docentes en sus diferentes facultades; en algunos de los casos docentes con capacidades especiales o padres sustitutos que tienen preferencia en sus puestos de trabajo, por tanto, vulnerando derechos constitucionales a los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, que se vieron obligados a presentar denuncia ante el Ministerio de Trabajo, o ante la Justicia ordinaria presentando acciones de protección, y demandas contencioso administrativas.

Pero si bien, es importante indicar que, en los encuestados de la investigación presentaron cierta postura neutral ante las respuestas, esto se debe a que las leyes no son malas, pero si necesitan una materia laboral para el sector público y así evitar despidos intempestivos, demandas por terminación de contratos ocasionales, acciones de protección por vulnerar derechos y garantías constitucionales, etc.

En el segundo objetivo se identificó los factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Como resultados se obtuvo un p-valor= .000 en la prueba de Independencia con un 95% de confianza para afirmar la asociación teórica entre la variable Estabilidad Laboral y la variable Reforma del código laboral estatal y sus dimensiones principistas, justicialista y proteccionista. Estos resultados se corroboran con la investigación de Altamirano (2020, párr. 1) quien busco la relación teórica y estadística de la estabilidad laboral y productividad en la Clínica San Borja, encontrando una relación alta y significativa entre las variables ($r = .866$). De igual forma, Jiménez (2019, p. 9) determinó los factores asociados con la estabilidad laboral encontrando a la motivación, satisfacción y retribución como aspectos importantes. Por lo cual, es pertinente formular un cambio incluyendo un capítulo en la Reforma del Código

Laboral para garantizar los mismos derechos laborales a todos los servidores públicos por igual. Debido a que actualmente en el Ecuador no se viene cumpliendo la estabilidad laboral, por cuanto no hay igualdad de oportunidades y no se garantiza un trabajo digno apegado al marco constitucional referente al buen vivir. Para no vulnerar los derechos laborales es necesario un control efectivo para tomar conciencia en los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, tanto las autoridades como los subordinados respecto de sus derechos y obligaciones, sólo de esta forma se generan oportunidades.

En el tercero objetivo se diseñó la reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Como resultados se propuso reformar el Código de Trabajo ecuatoriano enfatizando un capítulo para servidores públicos, en donde no haya diferencias por pertenecer a la clase obrera o administrativa, tras revisar la Constitución que indica que los trabajadores están protegidos por el código de Trabajo, y por ello es importante unificar en un solo código los derechos laborales de los trabajadores públicos garantizándoles tales como: estabilidad, igualdad de remuneración, igualdad de liquidaciones laborales por despidos, desahucios y renuncia, otorgar contratos de servicios ocasionales solo en casos especiales por estrictas necesidades institucionales, especialmente en la Universidad de Guayaquil, por tanto en caso de darse esta reforma se benefician todos los servidores públicos a nivel nacional. Estos resultados se corroboran con la investigación de Valdizón (2015, pp. 72-78) quien diseñó estrategias para incrementar los ingresos económicos y mantener la estabilidad laboral encontrando como factores principales la motivación, relaciones interpersonales y liderazgo; además de reconocer que la motivación salarial no es la principal motivación que los orienta a dar mejor de sí. También, Carbajal (2015, pp. 9-10) indicó que los trabajos temporales y de confianza ocupan un lugar en las entidades públicas y es primordialmente en la seguridad laboral, que el empleado no puede ser separado de su cargo sino por una causa debidamente justificada. La garantía y seguridad laboral de mantener un puesto de trabajo en una de las universidades más grandes del país no puede estar en acefalía con su personal o tener demandas por este concepto, eso solo perjudica la situación de un ente estatal que por la negligencia

del personal a cargo no cumple con los preceptos legales, por tanto al ya estar estipulado en el Código Laboral que todos los servidores públicos sean obreros o administrativos tendrán un régimen laboral que les garantice que ya no serán separados de su cargo y pueden laborar con más tranquilidad y mejorar su productividad.

Finalmente, en el cuarto objetivo se estimó los resultados que generará la implementación de reforma del código laboral estatal en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Se produjo como resultado que hay una relación positiva y altamente significativa entre la reforma del código laboral estatal y la estabilidad laboral ($\rho = .921$), al igual que con las dimensiones de esta última ($\rho = .917$, $\rho = .914$ y $\rho = .913$) respectivamente y un en todos los casos se presentaron una distribución de frecuente de nivel medio entre las relaciones (36.1%). Estos resultados se corroboran con la investigación de Castillo (2018, p. 2) quien identificó que las condiciones de estabilidad se pueden derivar tanto de discriminación explícita como de autoselección en formas contractuales. Y, González et al. (2017, pp. 2-4) quienes desconocieron las múltiples maneras de finalizar un contrato o relación laboral de manera legal instaurada o implantada por la ley ecuatoriana con el término de despido intempestivo, que rige y se efectiviza de forma unilateral y sin dar motivo alguno de la culminación de un convenio o pacto individual de trabajo. La igualdad de indemnizaciones laborales en el área público y los empleados que antes estaban amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público también percibirán la jubilación patronal pasados los veinte años para un mismo patrono, en cuanto a beneficios, derechos y obligaciones para los servidores públicos, personal administrativo y docente de la Universidad de Guayaquil.

VI. CONCLUSIONES

Tras diagnosticar el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, se concluye que los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las leyes actuales sobre los derechos garantizados, obligaciones del empleador y obligaciones del servidor.

Se concluye que los factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador están relacionados teóricamente con la Reforma del código laboral estatal y sus dimensiones principistas, justicialista y proteccionista.

Luego del diseño de la reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, se concluyó que el capítulo del Código propuesto permitirá beneficiar a todos los servidores públicos a nivel nacional.

Finalmente, se concluye que la implementación del código laboral entablar estima resultados positivos con la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador tras conocer las relaciones positivas y significativas entre las variables y las dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que con la propuesta de reforma se unifique en un mismo capítulo el régimen de trabajo para todos los servidores públicos sean obreros o administrativos y garantizar el derecho al trabajo, cumpliendo de esta forma el estado lo que pregona en la Constitución de la República del Ecuador y lo que estipula el marco regulatorio a nivel internacional en materia laboral.

Se recomienda evitar todo tipo de discriminación para evidenciar la igualdad de condiciones en los contratos, ingreso a un cargo del sector público a través de un concurso público que lo declare legamente ganador del mismo y obtener su nombramiento de forma permanente.

Se recomienda aplicar la reforma propuesta para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador bajo la normatividad reguladora de los privilegios del Estado, basándose en las características principista, justicialista y proteccionista.

Por último, se recomienda evaluar los efectos trimestralmente mediante un análisis informativo durante el primer año para sus ajustes y mejoras acorde a las necesidades que se requieran.

VIII. PROPUESTA

TÍTULO

“Reforma del código laboral estatal “

INTRODUCCIÓN

En la Universidad de Guayaquil, muchos docentes en diferentes facultades y durante muchos años han impartido cátedra bajo la figura de docentes contratados por servicios ocasionales, dichos contratos que de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 58 (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], 2010, p. 29) para su suscripción éstos deben ser autorizados por la respectiva autoridad nominadora, a fin de enmendar todas las necesidades institucionales, ante el informe preliminar del departamento de administración del talento humano, siempre y cuando exista la partida presupuestaria y la disponibilidad de los recursos financieros para este fin.

Y la cantidad de docentes contratados bajo esta figura no podrá sobrepasar el 20% de la totalidad de los trabajadores de la institución contratante, en caso que se el porcentaje sea superado se deberá contar con el previa consentimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, máximo organismo rector en materia laboral en el Ecuador; los contratos o convenios no superaran los 12 meses de duración o hasta que culmine el periodo restante del ejercicio fiscal que este en curso.

Por su proveniencia, este tipo de contratos no originan estabilidad, por lo que, en tal sentido, muchos docentes han trabajado bajo esta figura sin tener seguridad laboral y evidentemente generando inseguridades relativas a su puesto laboral”

Frente a las reformas de la legislación laboral brindadas hasta el momento las estadísticas son alarmantes y ponen en evidencia como la tasa de desempleabilidad se ha incremento entre los años 2009 al 2020, manteniéndose por encima de los 180 millones durante todo el período, Siendo la tasa más baja para el año 2018 con un total de 180 y 5,5 millones. El año 2020 finaliza con una tasa de 180, 3 millones de personas sin empleo (Fernández, 2021, párr. 1).

Frente a lo referido es necesario analizar y brindar propuestas partiendo de la realidad de nuestro país ecuatoriano brindando así lineamientos que se ajusten a mantener una estabilidad laboral con el fin de contribuir al desarrollo de nuestro país.

OBJETIVO

Objetivo General

Diseñar una reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.
- Elaborar una propuesta de reforma para diagnosticar el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.
- Validar la propuesta por medio de validadores con experiencia en reforma laboral.

FUNDAMENTACIÓN

Fundamentación Epistemológica.

Existe un problema de desempleo en la sociedad actual que llega a ser un problema que desencadena otros adicionales como en las áreas política social ambiental Incluso en el avance de la tecnología que en vez de marcar un futuro prometedor y productivo genera todo lo contrario, en el estado ecuatoriano la estabilidad laboral es relativa en comparación con años anteriores y la de otros países, por estadística sabemos de qué el desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos temporadas; por ejemplo, está el tema de la inestabilidad del petróleo, incremento de la deuda externa, entre otros (Castañeda y García, 2019, párr, 1). Sumado a ello la el problema de en el área de salud, social y económica incitado por la emergencia sanitaria mundial del Covid ocasionó despidos masivos tanto

en el rubro estatal o público como en el privado a nivel mundial y que no decir en el Ecuador en donde las tasas de desempleo descendieron a niveles alarmantes.

Fundamentación Práctica

Esta reforma del código laboral estatal se fundamenta de forma práctica debido a que el visibilizar las situaciones comparativas en cuanto al porcentaje de desempleo en el año 2020 respecto a años anteriores comprendido por el periodo 2009-2019, permite reformular y plantear opciones de solución a esta problemática de desempleo. Incluso conocer a qué grado es que el desempleo llega a alterar el equilibrio social y económico del estado, específicamente en los servidores públicos de la Universidad de permite establecer propuestas consistentes en el tiempo favoreciendo a miles de ciudadanos ecuatorianos.

Fundamentación social

Esta reforma del código laboral estatal se fundamenta socialmente debido a que en los últimos 10 años la tasa de desempleabilidad se ha incrementado siendo la más baja en el año 2018 con un total de 180 y 5,5 millones. El año 2020 finaliza con una tasa de 180, 3 millones de personas sin empleo (Fernández, 2021, párr. 1). En tal sentido existe una urgencia en controlar el aumento del desempleo en el Ecuador.

En el caso de los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, al inicio de la pandemia se cesó en sus funciones a muchos docentes de este centro de estudios superior en sus diferentes facultades; en algunos de los casos docentes con capacidades especiales o padres sustitutos que tienen preferencia en sus puestos de trabajo, por tanto, vulnerando derechos constitucionales a los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, que se vieron obligados a presentar denuncia ante el Ministerio de Trabajo, o ante la Justicia ordinaria presentando acciones de protección, y demandas contencioso administrativas.

DESARROLLO

La propuesta en esta investigación es la reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de

Guayaquil, Ecuador. 2020, la misma que está basada en incluir un capítulo dentro del Código de Trabajo, que haga alusión a los empleados públicos, especialmente en la Universidad de Guayaquil, por tanto, en caso de darse esta reforma se beneficiarían todos los servidores públicos a nivel nacional.

Los colaboradores del sector público, son el personal humano que presta su fuerza en la parte operativa y administrativa, ellos son los encargados de satisfacer las necesidades de los ciudadanos que son los administrados, así también deben proteger los intereses institucionales del ente estatal para el que trabajan. En tal sentido sus derechos conforme a la normativa internacional y local son irrenunciables.

El contenido del capítulo está compuesto de títulos como: Principios, objetivo, ámbito de aplicación, ingreso al sector público, nepotismo, inhabilidades y prohibiciones, ejercicio de un cargo público, deberes derechos y obligaciones, licencias, comisiones de servicios, traslados, traspasos y cambios administrativos, régimen disciplinario, cesación de funciones, organismos que administren el talento humano, remuneraciones, atribuciones y competencias de la unidad de talento humano, clasificación de cargos, elección del personal, instrucción, carrera en el servicio público, caducidad y prescripción, remuneraciones e indemnizaciones, entidades de control y regulación, competencia del Ministerio de Finanzas, pensiones vitalicias.

Con la reforma al Código de Trabajo, incluyendo un capítulo exclusivo para el sector público, es necesario eliminar la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y su Reglamento, ya que el contenido de ésta, pasaría al capítulo aumentado en el Código de Trabajo, con cambios sustanciales entre ellos que los pactos o convenios de trabajo en el sector público serán iguales para obreros y administrativos, es decir tres meses del periodo de prueba y luego inmediatamente la convocatoria de un concurso de merecimientos y oposición del cual se atenderán a las bases del mismo y deberán ganar de forma lícita para obtener un nombramiento permanente que le genera estabilidad; así también las remuneraciones serán acorde a las tablas sectoriales que maneja el Ministerio de Trabajo, sumado a la preparación del servidor público; las indemnizaciones laborales al momento de ser despedidos será

igual para obreros y administrativos considerando su escala remunerativa, referente a los contratos de servicios ocasionales éstos serán aplicables sólo para casos excepcionales y no utilizarlos como en la actualidad para tener servidores públicos con esta modalidad lo cual no les garantiza estabilidad bajo ningún concepto.

Respecto a que la Constitución de la República indica que los trabajadores del sector público se amparan por el Código de Trabajo, se debe indicar dentro del capítulo que todos son servidores públicos que gozan e igualdad de derechos.

En la Universidad de Guayaquil actualmente estudian más de 73.000 estudiantes en las diferentes facultades de la ciudadela universitaria y otras sedes que posee la misma, por lo que, se busca excelencia académica en una de las universidades con más estudiantes a nivel nacional, siendo ésta una de las universidades con mayor capacidad de estudiantes no puede estar desprotegida de personal docente y administrativo que carezcan de estabilidad laboral y poder dar continuidad en las labores estudiantiles.

Etapas Principista

La primera etapa de mi propuesta es la Principista, cuyos indicadores están basados en los principios.

Los principios están sustentados básicamente en nuestra carta magna estipulada en el Art. 227 (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 79), en el cual se manifiesta que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Aunque no lo expresa el artículo precedente, la estabilidad también se convierte en un principio fundamental, que actualmente en el Ecuador no se viene cumpliendo por cuanto no hay igualdad de oportunidades y no se garantiza un trabajo digno apegado al marco constitucional referente al buen vivir. Para no vulnerar los derechos laborales es necesario un control efectivo para tomar

conciencia en los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, tanto las autoridades como los subordinados respecto de sus derechos y obligaciones, sólo de esta forma se generan oportunidades.

Cada uno de estos principios cumple un rol importante dentro de la administración estatal, así en el caso del Principio de eficacia se refiere a que las actuaciones administrativas ejercidas en función a los fines de cada ente estatal. Es decir, sin importar el cómo se logre el resultado, tan solo obteniendo resultados así sea con el mínimo de recursos.

El principio de eficiencia es trabajar con inmediatez, sin retardos injustificados o solicitando cosas innecesarias para la prosecución de un fin, que, en el sector público, en la Universidad de Guayaquil es formar profesionales de excelencia.

Ahora bien, el principio de calidad, que es el que de forma oportuna satisface las necesidades de los administrados y de los propios administradores del sector público, en la Universidad de Guayaquil si no hay servicios de calidad ese servicio que ofrece de carreras para futuros profesionales es para dar mayor credibilidad a quienes buscan superación personal.

El principio de jerarquía, que se relaciona con la estructura organizacional de cada entidad del estado y por ende del nivel jerárquico que en cada uno existe, de tal forma que los superiores controlan el trabajo de sus inferiores, y son las autoridades los responsables de las decisiones y acciones que tomen en el ejercicio de su cargo así cuando a varios docentes en la Universidad de Guayaquil se los mantenga por muchos en el modo de contratos por servicios ocasionales, genera responsabilidades debido a que se nota la ineficiencia en el cargo, ya que la ley es precisa al rezar que para estar en el sector público se debe entrar por concurso.

El principio de desconcentración está relacionado con la distribución y el descongestionamiento en las entidades que pertenecen al sector público, aunque siempre dependen de las decisiones del Poder Ejecutivo. En la Universidad de Guayaquil cada facultad está organizada estructuralmente con un Decano, Vicedecano, jefes de área y otros, pero depende de las decisiones del rectorado.

El principio de descentralización hace alusión a la división de funciones en los entes estatales, aunque los que son descentralizados gozan de autonomía administrativa, económica y financiera.

El principio de Coordinación que es importante para poder evitar la duplicidad de funciones en los entes estatales, por tanto, no duplicidad de tareas o funciones.

Este principio de Participación involucra a las personas en temas de interés general, lo cual hace que la información en el sector público sea transparente y que los administrados puedan opinar.

El principio de Planificación se basa en la organización previa para todos los ámbitos tales como el administrativo, el financiero, así en el sector público hablando en materia laboral respecto de contrataciones de servidores públicos, siempre se lo hace en base al presupuesto del año inmediatamente anterior, con lo cual se hace una estructura de qué cantidad de personal se debe contratar, durante qué tiempo, pagos varios entre otros.

El principio de Transparencia significa que todas las personas pueden tener acceso a los datos e información pública, como por ejemplo el presupuesto de la Universidad de Guayaquil durante el ejercicio fiscal 2021, que cantidad de docentes se han contratado en las diferentes facultades, qué cantidad de dinero se necesita para pagar sueldos, décimos u otros.

Este principio de Evaluación garantiza que quienes laboran para el sector público estén en constante capacitación y al mismo tiempo deben ser evaluados anualmente para medir su grado de conocimiento y preparación académica para el cargo que desempeñan, así en el caso de los docentes de la Universidad de Guayaquil se hacen evaluaciones periódicas realizadas por cada docente auto evaluándose, otra que realizan los alumnos y otras por los pares académicos que imparten la misma cátedra que el docente evaluado.

En la Universidad de Guayaquil, en el mes de mayo de 2020 en plena época de pandemia fueron despedidos muchos servidores públicos tanto personal

administrativo como personal docente, incluso personal docente que no era afín a su especialidad debió impartir cátedra que no correspondía a su perfil, en tal sentido se generó aún más inestabilidad laboral, sin derecho a reclamo porque así lo dice la ley, sólo en casos excepcional como tener una capacidad especial, por ejemplo le permite al servidor público o si es sustituto pelear administrativa y legalmente por su derecho.

La segunda etapa es el respeto a las personas, tal como lo estipula el artículo 229 de nuestra carta Magna (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 79) de la República del Ecuador que dice que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

El respeto es el valor moral, el aprecio que se debe dar a los trabajadores en su puesto de trabajo y el reconocimiento a su esfuerzo.

Otra de las etapas de la propuesta es la de Directrices jurídicas, ya que el planteamiento de tener en un mismo código la normativa legal que beneficie a todos los servidores públicos del país, es decir que no exista distingo entre los servidores que están amparados por el Código de Trabajo que corresponde a los llamados obreros del sector público o quienes utilizan para trabajar su fuerza más que su inteligencia, y los que están amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica de Educación Superior y Ley Orgánica de Empresas Públicas beneficie a los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, por cuanto hay claras diferenciaciones en la forma de contratar personal por un lado en el Código de Trabajo da estabilidad laboral a los servidores públicos que pasan el periodo de prueba de tres meses, y al momento de ser liquidados en el caso de que sea un despido intempestivo su liquidación le garantiza algunos beneficios que no poseen en el caso de los servidores públicos amparados por la LOSEP, que a diferencia del Código de Trabajo y en el caso de que sean servidores públicos de carrera con nombramiento permanente a ellos en caso de reestructuras del ente estatal o compras de renuncias obligatorias se les cancela un valor por año correspondiente a su liquidación por salir del trabajo.

Etapa Justicialista

Los servidores beneficiarios en mi propuesta son todos los servidores públicos en el país, de manera especial el trabajador administrativo y profesores de la Universidad de Guayaquil.

Respeto a los derechos de los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, por cuanto son derechos adquiridos y estipulados en la Constitución de la República del Ecuador deben ser cumplidos, por cuanto dentro de un estado se cumplen las normas, caso contrario todo sería un caos, y no existiría respeto y cada quien haría lo incorrecto, no habría un orden, para ello es importante tener las reglas claras para ser cumplidas y a su vez para que el estado cumpla con sus obligaciones.

Estables obligaciones, basadas en los deberes que, como trabajadores estatales o públicos de la Universidad de Guayaquil están estipuladas en la Ley, como es la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 226, 227, 228 y 229, y es que, cuando un trabajador se siente respetado, a gusto, con buena remuneración, buen trato, que sus obligaciones y sus derechos están claros, se siente escuchado y otros evidentemente ejercerá sus funciones de manera ágil, motivada y con ganas de superarse cada día. En la Universidad de Guayaquil no se quedarían estudiantes en semestres con cambios de docentes porque fueron despedidos y debe dejar de recibir sus clases hasta que contraten a otros. En el sector público no se trabaja así eso sería negligencia, sería violentar los principios jurídicos que garantizan el marco legal y constitucional.

Etapa Proteccionista

El aseguramiento del derecho laboral, a través de la ley que es el marco regulatorio que emana las directrices a seguir, protege al servidor público en el país y por ende a los de la Universidad de Guayaquil que han pasado por procesos administrativos diferentes con disposiciones distintas y sin seguir un orden que favorece al trabajador, que siempre ha estado para después porque no ha habido la decisión de quienes han estado al mando para sacar adelante concursos públicos a los cuales deban ingresar los servidores públicos de la Universidad de Guayaquil, manteniendo a un gran número de ellos bajo contratos de servicios ocasionales que no les generan ningún tipo de garantía, menos aún estabilidad laboral.

Protege al servidor porque le da garantía y seguridad jurídica laboral de mantener su puesto de trabajo, es que una de las universidades más grandes del país no puede estar en acefalía con su personal o tener demandas por este concepto, eso solo perjudica la situación de un ente estatal que por la negligencia del personal a cargo no cumple con los preceptos legales, por tanto al ya estar estipulado en el Código Laboral que todos los servidores públicos sean obreros o administrativos tienen un régimen laboral que les garantice que ya no serán separados de su cargo y pueden laborar con más tranquilidad.

Adecuado marco regulatorio, lo es porque no es necesario tener tantas leyes con marcadas diferencias para los servidores públicos que son los obreros y los administrativos, con la unificación no hay discriminación, y más beneficios para unos y otros no, ahora es para todos igual ya que todos son servidores públicos.

Entonces es el Estado Ecuatoriano el primero en incumplir los derechos del trabajador, que deben y tienen la obligación de dar un servicio de calidad, eficiencia, eficacia, y otros principios enmarcados en la Constitución del Ecuador; por tanto, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 5, de manera específica señala dice que los trabajadores públicos, ingresan en la norma y que ésta le favorezca de manera efectiva hasta donde el contrato es vigente.

Así también, la Constitución de la República del Ecuador (2008) lo indica en el Art. 226, al referirse a que en las Entidades públicas todo trabajador o trabajadora tiene la virtud de trabajar en función a lo que se le designa teniendo en cuenta sus competencias y habilidades; para ellos se coordina cuáles van a ser sus funciones y cumplan el objetivo dentro del área asignada de trabajo permitiendo de esta manera su bienestar dentro del entorno laboral siendo sus derechos reconocidos en donde ambas partes salgan beneficiados.

Por otro lado, el Art. 228 (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 79) de la Constitución de la República del Ecuador indica: acceder a un trabajo a nivel estatal público, el ascenso o los beneficios dentro del aspecto administrativo se dan en función a aquellos méritos que ganen y en la forma en que lo designa la ley; sin embargo, hay algunas excepciones para el nombramiento y tal vez la derogación o desplazamiento del trabajador.

En tal sentido mi propuesta es reformar el Código de Trabajo ecuatoriano incluyendo un capítulo para servidores públicos, que en primer lugar no haga distinciones por clase obrera o administrativa, ya revisamos lo que dice la Constitución que los trabajadores estén protegidos por el código de Trabajo, por lo que mi propuesta es unificar en un solo código los derechos laborales de los trabajadores públicos garantizándoles: Estabilidad, igualdad de remuneración, igualdad de liquidaciones laborales por despidos, desahucios y renuncia, otorgar contratos de servicios ocasionales solo en casos especiales por estrictas necesidades institucionales.

EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta será evaluada en tres momentos:

1er. momento; cómo fase inicial, una vez elaborada la propuesta se pasará por revisión arbitral (criterio de expertos) con el fin de establecer su claridad, coherencia y relevancia en la implementación de la propuesta.

2do. momento; cómo fase intermedia, se evaluará por medio de un análisis triangular donde se analiza la propuesta del código laboral estatal vigente, las modificaciones establecidas en los últimos 5 años y la propuesta establecida en este documento.

3er. momento; cómo fase final, se ejecuta respetando los lineamientos y normativas de derecho del país del Ecuador. Y en su ejecución debe tener trimestralmente un análisis informativo durante el primer año para sus ajustes y mejoras acorde a las necesidades que se requiera.

REFERENCIAS

- Aguilar, T. y Villamar, P. (2020). *Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del reglamento a la ley orgánica de discapacidades* [Tesis de grado, Universidad De Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50749/1/Tatiana%20Aguilar%20-%20Priscila%20Villamar%20BDER-TPrG%20150-2020.pdf>
- Allan, J., Andelic, N. y Bender, K. (2021). Employment contracts and stress: Experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 187, 360-373. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.04.015>
- Alown, B., Mohamad, M., y Karim, F. (2020). Review of the elements influencing job satisfaction on job performance, with quality of work life as mediating in the Jordanian hotel industry. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 5 (18), 25-40. 10.35631/JTHEM.518003 <http://www.jthem.com/PDF/JTHEM-2020-18-03-03.pdf>
- Altamirano, D. (2021). *Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja, Lima 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52933>
- Analítica (2001). *Qué es el Justicialismo*. <https://www.analitica.com/opinion/opinion-internacional/que-es-el-justicialismo/>
- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro-operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 22(1), 40-66. ISSN: 1315-8597. <http://www.redalyc.org/pdf/336/33646908003.pdf>
- Arboleda, N. (2018). *Despido Intempestivo Y Su Incidencia En La Estabilidad Laboral Del Trabajador*. Universidad Técnica De Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3930/E-UTB-FCJSE-JURISP-000001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Ahsany, F., Faiz, A. y Al-Fatih, S. (2020). Legal protection of labor rights during the coronavirus disease 2019 (covid-19) pandemic. *Journal Pembaharuan Hukum*, 7(2).
<https://scholar.archive.org/work/ftak6vcswjblk5ye37zmp4434/access/wayback/http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/PH/article/download/10975/pdf>
- BeeDigital (2015). *Principales tipos de contrato de trabajo tras la reforma laboral*.
<https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/principales-tipos-de-contrato-de-trabajo-tras-la-reforma-laboral/>
- Blandon, D. (2021). *El desempleo en América Latina comienza a ceder, pero no vuelve a niveles de antes de la pandemia*. France24
<https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210227-desempleo-america-latina-colombia-chile>
- Brodie, D. (2021). *Canadian Jurisprudence and the Employment Contract*. *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab017>
- Buen-Lozano, N. (1974). *El nacimiento del derecho del trabajo*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/5.pdf>
- Bustamante, R. (2017). *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_568137609c315a2c1bd7d10b2911aff6
- Cabello, A. (2016). *Proteccionismo*.
<https://economipedia.com/definiciones/proteccionismo.html>
- Carbajal, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014* [Maestría de Derecho, Universidad de Huánuco]

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/265/T_047_22405621_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, G. y García, K. (2029). *Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018* [Tesis de grado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil] <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3503>

Castillo, J. (2018). Labor stability and income inequality: a gender perspective. *Cuestiones Económicas*, 28, Número Especial: Economía y Género. <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/257/176>

Catarino, J. y Centeno N., (1983). *La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?* Acali, 17

CEUPE (2021). *¿Qué obligaciones tiene el empleador en las Relaciones laborales?* <https://bit.ly/3fo0MoC>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial* 449, 1-136. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Contractor, A., Jin, L., Weis, N. y O'Hara, S. (2021). A psychometric investigation on the diagnostic utility of the posttrauma risky behaviors questionnaire. *Psychiatry Research*, 296, 113667. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113667>

De la Cueva, M. (1957). *La estabilidad en el empleo* En M. de la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. México-UAM

DW Noticias (2021). *La pandemia cambia el mundo laboral*. <https://www.dw.com/es/la-pandemia-cambia-el-mundo-laboral/av-57152862>

Ecoembes (2020). *El Concepto de estabilidad laboral*. <https://bit.ly/3yFUg48>

Ecuador Legal (2020). *Código de trabajo Ecuador actualizado 2020*. <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>

- El-Bar, K. (2020). *Empleados en Reino Unido se enfrentan a despidos masivos en medio de la pandemia*. AA.MUNDO
<https://www.aa.com.tr/es/mundo/empleados-en-reino-unido-se-enfrentan-a-despidos-masivos-en-medio-de-la-pandemia/1858501>
- España, S. (2020). *La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias*. El País.
<https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Europa Press (2021). *La OIT cifra en 26 millones los empleos perdidos en Latinoamérica por la pandemia*. América Economía.
<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/la-oit-cifra-en-26-millones-los-empleos-perdidos-en-latinoamerica-por-la#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,por%20las%20nuevas%20olas%20de>
- Eurosystem (2021). *Financial Stability Review*.
<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/fsr/ecb.fsr202105~757f727fe4.en.pdf>
- Entre Líneas y Bisagras (2014). *Principismo*.
<https://entrelineasybisagras.wordpress.com/tag/principismo/>
- Fernández, R. (2021). *Cifra de personas sin trabajo en el mundo 2009-2022*. STATISTA.
<https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/>
- García, G. (2016). *9 beneficios de la estabilidad laboral*. <https://bit.ly/3fKx1Nz>
- Giraldo Hoyos, J.A. (2002). *El fuero laboral constitucional* [Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Bogotá.
- Gil-Girbau, M., Del Cerro, S., Garrija, J., y Giménez, N. (2021). *Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors*. *Journal of Healthcare Quality Research*.
<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>

- González, E., Guzmán, R., Correa, J., Macías, B. y Herrera, N. (2017) Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(50)
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/151/438>
- Heros (s.f). *La reforma laboral y sus efectos*.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/109451>
- Hooghe, L., Lenz, T. & Marks, G. (2019). Orden mundial impugnado: la deslegitimación de la gobernanza internacional. *Rev Int Organ* 14, 731–743.
<https://doi.org/10.1007/s11558-018-9334-3>
- Hussein, M. y Mohammed, E. (2021). Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data in Brief*, 34.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235234092031533X>
- Jacome, J. (2018). *Estabilidad laboral reforzada* [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]
[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20la boral%20reforzada.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20la%20boral%20reforzada.pdf)
- João, P. (2019). *Cidadania laboral e a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22045>
- Jordanova-Duda, M. (2021). *German firms search for clues on future of remote working*. <https://www.dw.com/en/german-firms-search-for-clues-on-future-of-remote-working/a-58292911>
- Journal Record Staff (2021). *Unemployment rate dips to 3.7% in the state*.
<https://journalrecord.com/2021/07/19/unemployment-rate-dips-to-3-7-in-state/>
- Katz, E. (1957). *La estabilidad en el empleo y otros estudios del derecho del trabajo*. Biblioteca del Instituto de Derecho Social.

https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=73646

Kanakaraju, D. (2021). *Why Digital Freelancing is the Future of Work*.
<https://www.entrepreneur.com/article/374409>

Korpi, T. (2021). *Employment stability following unemployment and manpower programs*. Stockholm University.
https://su.figshare.com/articles/preprint/Employment_stability_following_unemployment_and_manpower_programs/14839077

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Registro Oficial Suplemento 294*, 1-56.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Louwerse, I., Van, H., Huysmans, M., Van Der, A. y Anema, J. (2020). Predicting Long-Term Sickness Absence and Identifying Subgroups Among Individuals Without an Employment Contract. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 371–380. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09874-2>

Marín, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/909/T-UTB-FCJSE-JURISP-000117.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mcgaughey, E. (2020) COVID-19 and job security: how to prevent a 'pandemic of unemployment'. *British Politics and Policy at LSE*.
<http://eprints.lse.ac.uk/104919/>

Morales, D. (2018). *¿Qué es el derecho?* <https://lpderecho.pe/que-es-derecho/>

Nele, K. (2017). *Employment Contracts and Well-Being Among European Workers*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OgwkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=employment+contract&ots=5nPah538w0&sig=6ZzvgoZXwZ9i0elbqRxx00TKdqA#v=onepage&q=employment%20contract&f=false>

- Obregón, T. (2016). *Job security is not synonymous with re-employment with the former employer*. Universidad Católica del Perú. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Ochoa, C., Centeno, P., Mosquera, M. y Freyre, N. (2020). La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(2), 177-191. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/522>
- Parveen, H. y Showkat, N. (2017). Research Ethics. *Media & Communication Studies*. https://www.researchgate.net/publication/318912804_Research_Ethics
- PRIMICIAS (2021). *698.000 empleados públicos y privados trabajan en jornada reducida* <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-ecuador-reduccion-jornada-laboral/>
- Roa, S. (2020). *Las nuevas modalidades de contratos laborales, explicadas*. GK <https://gk.city/2020/12/13/como-funcionan-nuevos-contratos-laborales/>
- Russomano, M. (1980). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. ISBN 9685829705.
- Rus, E. (2019). *Reforma laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/reforma-laboral.html>
- Shafiki, B. (2019). *Decent Work Environment, Employee Engagement and Job Satisfaction among the employees of the Uganda Human Rights Commission (UHRC) in Kampala*. <http://196.43.133.120/bitstream/handle/20.500.12281/8288/Bukenya-CHUSS-Bachelors.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Secretaría de Educación Pública (2016). *Obligaciones de los Servidores Públicos*. <https://bit.ly/3yCJGe4>

- Silva, M. (2020). *Covid-19 en Ecuador: ¿Qué se plantea en la reforma laboral del Gobierno?* El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/gobierno-reforma-laboral-coronavirus-ecuador.html>
- Significados (2019). *Significado de Justicia*. <https://www.significados.com/justicia/>
- Sharma, K. (2020). Job Stress among Public and Private Sector Workers: A Review. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*, 8(1).
- Teodosio, P. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Omnia*, 21(3), ISSN: 1315-8856, pp. 335-343. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf>
- Torsten, B. (2021). *Our first economic experiences affect our relationship with work for life*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/jul/18/our-first-economic-experiences-affect-our-relationship-with-work-for-life>
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* <https://bit.ly/34vls6N>
- Trujillo, J. (2021). *Enfoque crítico sobre el uso de la teoría del delito: Hacia una interpretación principista de la misma*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12168>
- Última Hora (2021). *Piden que cese el despido masivo de los trabajadores*. Mexico. <https://www.ultimahora.com/piden-que-cese-el-despido-masivo-los-trabajadores-n2938770.html>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Gente Nueva. https://www.academia.edu/44142559/T%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_recolecci%C3%B3n_de_datos_Cuali_cuantitativos

- Vargas, Sh. (2011). *Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23085/VARGAS_BS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdizón, K. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora san pablo, San Pedro Carchá, A.V* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- Viteri, J. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.* [Tesis de Grado, Universidad Central de Ecuador] <https://docplayer.es/7034803-Universidad-central-del-ecuador.html>
- Weinbaum, C., Landree, E. & Blumenthal, M. (2019). *Ethics in Scientific Research: An Examination of Ethical Principles and Emerging Topics.* ISBN: 978-1-9774-0269-1 https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR2900/RR2912/RAND_RR2912.pdf
- White, B. y Muller, E. (2021). *The future of work has arrived, and it's messy.* <https://www.politico.com/news/2021/07/15/recovery-lab-work-covid-wall-street-499323>
- Zamora, A. (2021). *Los derechos laborales de los trabajadores en el estado ecuatoriano - post pandemia* [Trabajo de titulación, UTMACH]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/17017>

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Independiente: REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL	Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue “partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales”. (pp. 31-32)	La variable se mide en función a tres dimensiones para favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado.	Principista	Principios sustentados Respeto a las personas Directrices jurídicas	Ordinal
			Justicialista	Servidores beneficiarios Respeto a los derechos Estables obligaciones	
			Proteccionista	Asegura el derecho laboral Protege al servidor Adecuado marco regulatorio	

Dependiente: ESTABILIDAD LABORAL	Viteri (2006) enfatiza que: “es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación” (p. 232).	La variable se mide en función a tres dimensiones para conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación.	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios Reposición laboral Conciliación de partes	Ordinal
			Obligaciones del Empleador	Trato justo Pago oportuno Reconocimiento de Beneficios	
			Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes Asistencia oportuna Cumplimiento de reglamentos	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL	1	2	3	4	5
Principista					
1.- ¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?					
2.- ¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?					
3.- ¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?					
Justicialista					
4.- ¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores?					
5.- ¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?					
6.- ¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?					
Proteccionista					
7.- ¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?					
8.- ¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?					
9.- ¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?					
LA ESTABILIDAD LABORAL					
Derecho garantizado					
10.- ¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?					
11.- ¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?					
12.- ¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?					
Obligaciones del Empleador					
13.- ¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?					
14.- ¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?					
15.- ¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?					
Obligaciones del Servidor					

16.- ¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?					
17.- ¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?					
18.- ¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?					

ANEXO 3. VALIDEZ DE CONTENIDO POR MEDIO DE CRITERIO DE JUECES EXPERTOS

Juez Experto # 1

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Reforma del Código Laboral Estatal	
Objetivo:	Favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CALDERON TELLO LYONEL FERNANDO	
Documento de Identidad:	0914357835	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	DERECHO	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Reforma del Código Laboral Estatal: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue "partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales". (pp. 31-32)	Principista	Principios sustentados	¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?							X		X		X			
		Respeto a las personas	¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?							X		X		X			
		Directrices jurídicas	¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?									X		X			
	Justicialista	Servidores beneficiarios	¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?								X		X		X		
		Respeto a los derechos	¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?								X		X		X		
		Estable obligaciones	¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?									X		X		X	
	Derecho garantizado	Asegura el derecho laboral	¿Considera usted que el código laboral estatal esta asegurando actualmente sus derechos laborales?								X		X		X		
		Proteje al servidor	¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?								X		X		X		
		Adecuado marco regulatorio	¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?								X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Reforma del Código Laboral Estatal

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	81				
2. Objetividad	Expresa conductas observables															77						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			88		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																			85		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			81		
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema															78						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																			89		
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																			83		
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			85		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83

Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : CALDERON TELLO LYONEL FERNANDO
 DNI: 0914357835
 Teléfono: 0982886252
 E-mail: lycalderon@hotmail.com



Firmado digitalmente por:
 LYONEL FERNANDO
 CALDERON TELLO

Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: La Estabilidad Laboral	
Objetivo:	Conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación.	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CALDERON TELLO LYONEL FERNANDO	
Documento de Identidad:	0914357835	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	DERECHO	
Experiencia Profesional (años):	12 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021

Firmado digitalmente por:
LYONEL FERNANDO
CALDERON TELLO

Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
La Estabilidad Laboral: Viteri (2006) enfatiza que: "es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desempeñado sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación". (p. 232)	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios	¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?							X		X		X			
		Reposición laboral	¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales ?						X		X		X				
		Conciliación de partes	¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?							X		X		X			
	Obligaciones del Empleador	Trato justo	¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?								X		X		X		
		Pago oportuno	¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?							X		X		X			
		Reconocimiento de Beneficios	¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?								X		X		X		
	Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes	¿Piensa usted que esta cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?								X		X		X		
		Asistencia oportuna	¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público ?							X		X		X			
		Cumplimiento de reglamentos	¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?								X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La Estabilidad Laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico															78						
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	84				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		89			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		86			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																		83			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación															80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.2

Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : CALDERON TELLO LYONEL FERNANDO

DNI: 0914357835

Teléfono: 0982886252

E-mail: lyocalderon@hotmail.com



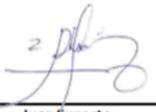
Firmado digitalmente por:
**LYONEL FERNANDO
 CALDERON TELLO**

Firma

Juez experto # 2

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Reforma del Código Laboral Estatal	
Objetivo:	Favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ALVA PALACIOS GÓMEZ LUIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	27148724	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	10 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Plura, 18 de junio del 2021

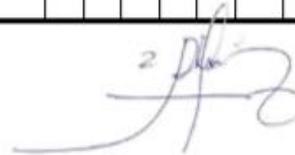


 Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Reforma del Código Laboral Estatal: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue: "partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales". (pp. 31-32)	Principista	Principios sustentados	¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?								X		X		X			
		Respeto a las personas	¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?						X			X		X				
		Directrices jurídicas	¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?								X		X		X			
	Justicialista	Servidores beneficiarios	¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?									X		X		X		
		Respeto a los derechos	¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?							X			X		X			
		Estable obligaciones	¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?									X		X		X		
	Derecho garantizado	Asegura el derecho laboral	¿Considera usted que el código laboral estatal esta asegurando actualmente sus derechos laborales?									X		X		X		
		Proteje al servidor	¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?							X			X		X			
		Adecuado marco regulatorio	¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?									X		X		X		

2


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Reforma del Código Laboral Estatal

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	82				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																78					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		88			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	81				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																77					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		89			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	84				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	81				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 82.8

Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : ALVA PALACIOS GÓMEZ LUIS ENRIQUE

DNI: 27148724

Teléfono: 949708588

E-mail: enriquealva70@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: La Estabilidad Laboral	
Objetivo:	Conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación.	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ALVA PALACIOS GÓMEZ LUIS ENRIQUE	
Documento de Identidad:	27148724	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	10 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



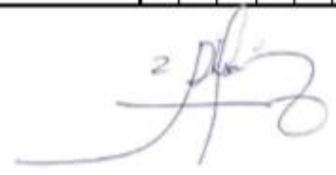
Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Relación entre:								
									VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
<p>La Estabilidad Laboral: Vireni (2006) enfatiza que: "es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación". (p. 232)</p>	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios	¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?							X		X		X			
		Reposición laboral	¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?						X	X		X		X			
		Conciliación de partes	¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?							X	X		X		X		
	Obligaciones del Empleador	Trato justo	¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?								X		X		X		
		Pago oportuno	¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?							X	X		X		X		
		Reconocimiento de Beneficios	¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?								X		X		X		
	Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes	¿Piensa usted que esta cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?								X		X		X		
		Asistencia oportuna	¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?							X	X		X		X		
		Cumplimiento de reglamentos	¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?								X		X		X		

2 DLK



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La Estabilidad Laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	82				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico															78						
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	81				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	84				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		89			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		86			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	83				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación															80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 82.9

Plura, 18 de junio del 2021

 Dr. : ALVA PALACIOS GÓMEZ LUIS ENRIQUE
 DNI: 27148724
 Teléfono: 949708588
 E-mail: enriquealva70@hotmail.com


 Firma

Juez experto #3

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Reforma del Código Laboral Estatal	
Objetivo:	Favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	JHON WILIAN MALCA SAAVEDRA	
Documento de Identidad:	16788917	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	14 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				Totalmente en Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Reforma del Código Laboral Estatal: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue "partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales". (pp. 31-32)	Principista	Principios sustentados	¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?								X			X			X					
		Respeto a las personas	¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?							X			X			X			X			
		Directrices jurídicas	¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?										X			X			X			
	Justicialista	Servidores beneficiarios	¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?										X			X			X			
		Respeto a los derechos	¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?								X			X			X			X		
		Estable obligaciones	¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?										X			X			X			
	Derecho garantizado	Asegura el derecho laboral	¿Considera usted que el código laboral estatal esta asegurando actualmente sus derechos laborales?										X			X			X			
		Proteje al servidor	¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?								X			X			X			X		
		Adecuado marco regulatorio	¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?										X			X			X			

Handwritten signature or initials in blue ink.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Reforma del Código Laboral Estatal

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																78					
2. Objetividad	Expresa conductas observables																77					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	84				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	83				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	81				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																79					
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 80.6

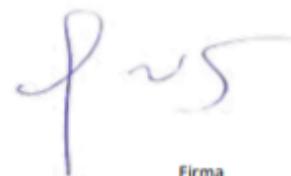
Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : JHON WILIAN MALCA SAAVEDRA

DNI: 16788917

Teléfono: 943248748

E-mail: jhonmalca@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: La Estabilidad Laboral	
Objetivo:	Conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación.	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	JHON WILIAN MALCA SAAVEDRA	
Documento de Identidad:	16788917	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	14 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



 Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
<p>La Estabilidad Laboral: Viteri (2006) enfatiza que: "es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desempeñado sus actividades, con la reciproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación". (p. 232)</p>	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios	¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?									X		X		X			
		Reposición laboral	¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales ?						X				X		X		X		
		Conciliación de partes	¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?									X		X		X			
	Obligaciones del Empleador	Trato justo	¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?										X		X		X		
		Pago oportuno	¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?							X			X		X		X		
		Reconocimiento de Beneficios	¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?										X		X		X		
	Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes	¿Piensa usted que esta cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?										X		X		X		
		Asistencia oportuna	¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público ?								X			X		X			
		Cumplimiento de reglamentos	¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?										X		X		X		

pus

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La Estabilidad Laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	83				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	81				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems															76						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															79						
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos															77						
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																		89			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	82				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 81.4

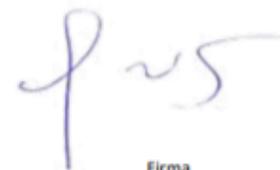
Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : JHON WILIAN MALCA SAAVEDRA

DNI: 16788917

Teléfono: 943248748

E-mail: jhonmalca@hotmail.com



Firma

Juez experto # 4

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Reforma del Código Laboral Estatal	
Objetivo:	Favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Epleado	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ANGÉLICA YULIANA SOBRINO OLEA	
Documento de Identidad:	16733848	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	15 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021

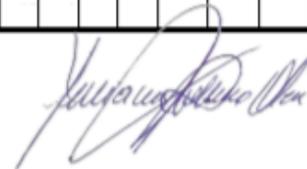


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No O pinia	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Reforma del Código Laboral Estatal: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue "partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales". (pp. 31-32)	Principista	Principios sustentados	¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?								X			X					
		Respeto a las personas	¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?							X			X			X			
		Directrices jurídicas	¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?										X			X			
	Justicialista	Servidores beneficiarios	¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?									X			X				
		Respeto a los derechos	¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?								X			X			X		
		Estable obligaciones	¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?										X			X			
	Derecho garantizado	Asegura el derecho laboral	¿Considera usted que el código laboral estatal esta asegurando actualmente sus derechos laborales?										X			X			
		Proteje al servidor	¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?								X			X			X		
		Adecuado marco regulatorio	¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?										X			X			



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Reforma del Código Laboral Estatal

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																78					
2. Objetividad	Expresa conductas observables															73						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	84				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																77					
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	85				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																78					
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	81				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 80.7

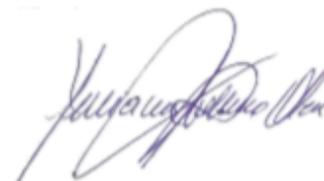
Piura, 18 de junio del 2021

Dra. : ANGÉLICA YULIANA SOBRINO OLEA

DNI: 16733848

Teléfono: 979653301

E-mail: yuliana.sobrino@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: La Estabilidad Laboral	
Objetivo:	Conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación.	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	ANGÉLICA YULIANA SOBRINO OLEA	
Documento de Identidad:	16733848	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	15 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente De acuerdo	De acuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<p>La Estabilidad Laboral: Viteri (2006) enfatiza que: "es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desarrollado sus actividades, con la recíproca o obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la "separación". (p. 232)</p>	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios	¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?									X		X		X			
		Reposición laboral	¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales ?							X				X		X			
		Conciliación de partes	¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?											X		X		X	
	Obligaciones del Empleador	Trato justo	¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?										X		X		X		
		Pago oportuno	¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?							X			X		X		X		
		Reconocimiento de Beneficios	¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?										X		X		X		
	Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes	¿Piensa usted que esta cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?										X		X		X		
		Asistencia oportuna	¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público ?							X			X		X		X		
		Cumplimiento de reglamentos	¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?										X		X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La Estabilidad Laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																78					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	83				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	82				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		88			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																77					
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																79					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 81.3

Piura, 18 de junio del 2021

Dra. : ANGÉLICA YULIANA SOBRINO OLEA

DNI: 16733848

Teléfono: 979653301

E-mail: yuliana.sobrino@hotmail.com



Firma

Juez experto # 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Reforma del Código Laboral Estatal	
Objetivo:	Favorecer la creación y vigencia de empleos a favor de los servidores públicos bajo el estricto cumplimiento de las partes: Estado-Empleado	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	21 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Reforma del Código Laboral Estatal: Villegas (2012) describe el régimen laboral como sigue: "partiendo de una relación de servicio en el ejercicio de la función pública, no de trabajo, obviamente se predica el cumplimiento de los fines supremos del Estado y por ello, la normatividad reguladora es el derecho administrativo, el de los privilegios del Estado, sobre los particulares, entre desiguales". (pp. 31-32)	Principista	Principios sustentados	¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?							X		X		X			
		Respeto a las personas	¿Considera usted que el respeto a las personas que vienen laborando para el estado es adecuado?							X		X		X			
		Directrices jurídicas	¿Cree usted que las directrices jurídicas que establece el código laboral estatal son claras?									X		X			
	Justicialista	Servidores beneficiarios	¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?								X		X		X		
		Respeto a los derechos	¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?								X		X		X		
		Estable obligaciones	¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?									X		X		X	
	Derecho garantizado	Asegura el derecho laboral	¿Considera usted que el código laboral estatal esta asegurando actualmente sus derechos laborales?								X		X		X		
		Proteje al servidor	¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?								X		X		X		
		Adecuado marco regulatorio	¿Considera usted que el código laboral estatal está enmarcado en un adecuado marco legal que protege al servidor público?								X		X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Reforma del Código Laboral Estatal

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	83				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		89			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems															78						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															79						
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	81				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																		88			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	81				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.1

Piura, 18 de junio del 2021

Dr. : AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: La Estabilidad Laboral	
Objetivo:	Conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la jubilación.	
Dirigido a:	Servidores públicos de la ciudad de Guayaquil	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	21 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 18 de junio del 2021



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	REFORMA DEL CÓDIGO LABORAL ESTATAL PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR. 2020
AUTOR:	CHOEZ LOOR LILIANA KATIUSKA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>La Estabilidad Laboral: Viteri (2006) enfatiza que: "es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación". (p. 232)</p>	Derecho garantizado	Despidos arbitrarios	¿Considera usted que la estabilidad laboral del servidor público está siendo protegida frente al despido arbitrario?								X		X		X			
		Reposición laboral	¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales ?							X			X		X			
		Conciliación de partes	¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?									X		X		X		
	Obligaciones del Empleador	Trato justo	¿Considera usted que la estabilidad laboral que hoy tiene le permite estar recibiendo un trato justo en su centro de trabajo?									X		X		X		
		Pago oportuno	¿Cree usted que el beneficio de la estabilidad laboral con que cuenta en su centro de labores le está permitiendo un salario justo?								X		X		X			
		Reconocimiento de Beneficios	¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?									X		X		X		
	Obligaciones del Servidor	Cumplimiento de deberes	¿Piensa usted que esta cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?									X		X		X		
		Asistencia oportuna	¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público ?								X		X		X			
		Cumplimiento de reglamentos	¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?									X		X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La Estabilidad Laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																78					
2. Objetividad	Expresa conductas observables																77					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			88		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																			83		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			89		
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																79					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																			84		
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																			82		
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 82.2

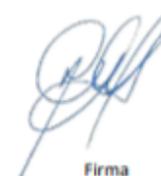
Plura, 18 de junio del 2021

Dr. : AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

Coeficiente de validez de contenido



COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC)

Título de la Investigación:	Reforma del Código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2020.
------------------------------------	---

Nombre del Investigador:	Msc. Ab. Liliana Katuska Chóez Loor
---------------------------------	-------------------------------------

Criterio de Valoración:	APLICACIÓN DE PROPUESTA	Fecha:	26/6/2021
--------------------------------	-------------------------	---------------	-----------

Número de Jueces:	5
--------------------------	---

Escala Evaluativa:	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Regla de Decisión:	CVC ≤ 0.8	No es Aceptable
	1	2	3	4	5		CVC > 0.8	Es Aceptable

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	ΣXij	Mx = (ΣXij)/J	CVCi = Mx / Vmax	Pei = (1/J)Δ	CVCic = CVCi - Pei
<i>Pertinencia</i>	4	3	4	4	3	18	3,6	0,900	0,00032	0,89968
<i>Redacción</i>	4	4	4	3	4	19	3,8	0,950	0,00032	0,94968
<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	20	4	1,000	0,00032	0,99968
<i>Consistencia</i>	4	4	3	4	4	19	3,8	0,950	0,00032	0,94968
<i>Estructura</i>	4	3	4	4	4	19	3,8	0,950	0,00032	0,94968
<i>Metodología</i>	4	3	3	3	3	16	3,2	0,800	0,00032	0,79968
									CVC	0,92468

CONCLUSIÓN: Al ser CVC > 0.800, se establece la PERTINENCIA de aplicabilidad de la Propuesta desarrollada.

(Handwritten signatures of the judges)



Firmado digitalmente por:
LYONEL FERNANDO
CALDERON TELLO

Firma de Jueces

Tabla 11

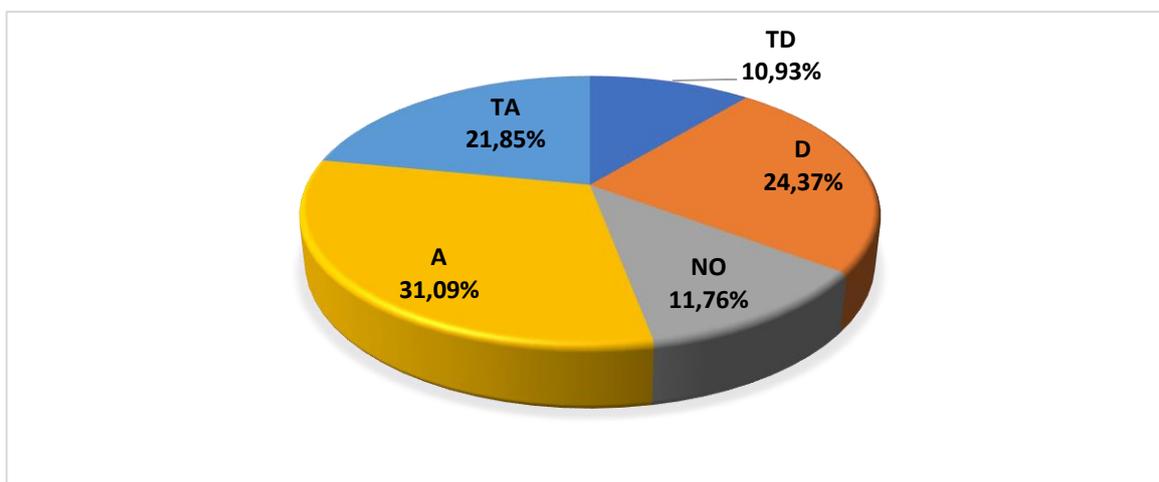
¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?

Descripción	fi	%
TD	13	10.93
D	29	24.37
NO	14	11.76
A	37	31.09
TA	26	21.85
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 11

¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Cree usted que el actual código laboral estatal viene aplicando adecuados principios jurídicos?, al respecto un 10.93 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 24.37 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 11.76 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 31.09 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 21.85 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 12

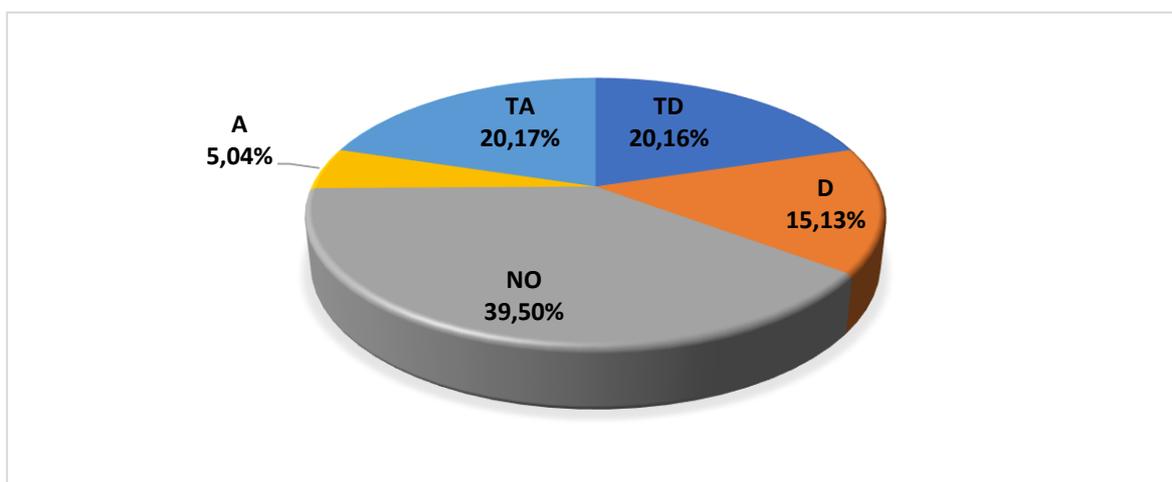
¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores?

Descripción	fi	%
TD	24	20.16
D	18	15.13
NO	47	39.50
A	6	5.04
TA	24	20.17
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 12

¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Considera usted que el código laboral viene planteando beneficios para los servidores ?*, al respecto un 20.16 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 15.13 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 39.5 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 5.04 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 20.17 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 13

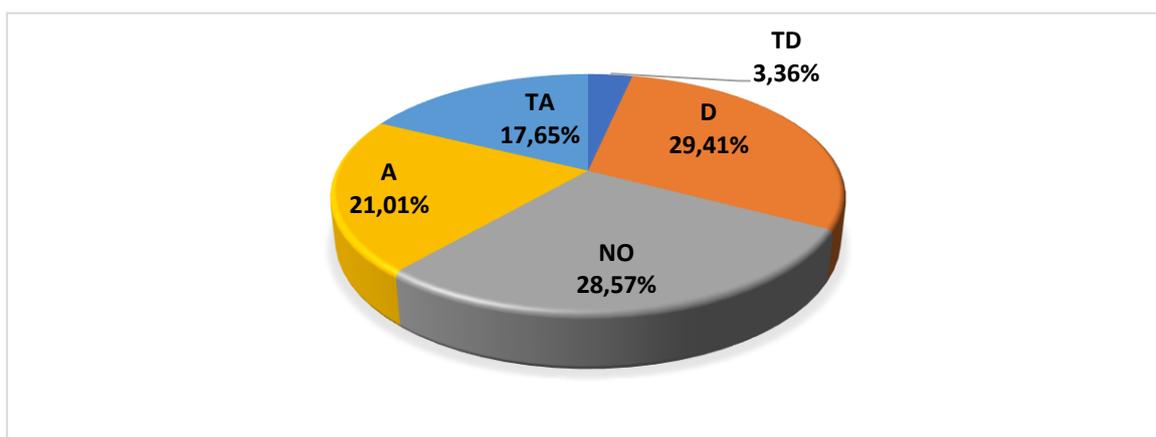
¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?

Descripción	fi	%
TD	4	3.36
D	35	29.41
NO	34	28.57
A	25	21.01
TA	21	17.65
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 13

¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Cree usted que el código laboral actual manifiesta respeto por los derechos del trabajador?, al respecto un 3.36 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 29.41 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 28.57 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 21.01 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 17.65 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 14

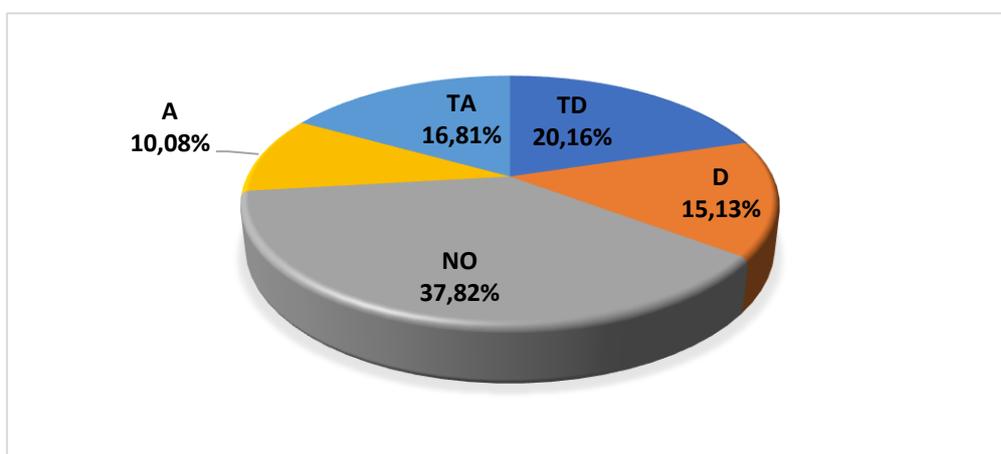
¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?

Descripción	fi	%
TD	24	20.16
D	18	15.13
NO	45	37.82
A	12	10.08
TA	20	16.81
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 14

¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Considera usted que se establecen las obligaciones de manera clara en el código laboral estatal?*, al respecto un 20.16 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 15.13 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 37.82 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 10.08 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 16.81 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 15

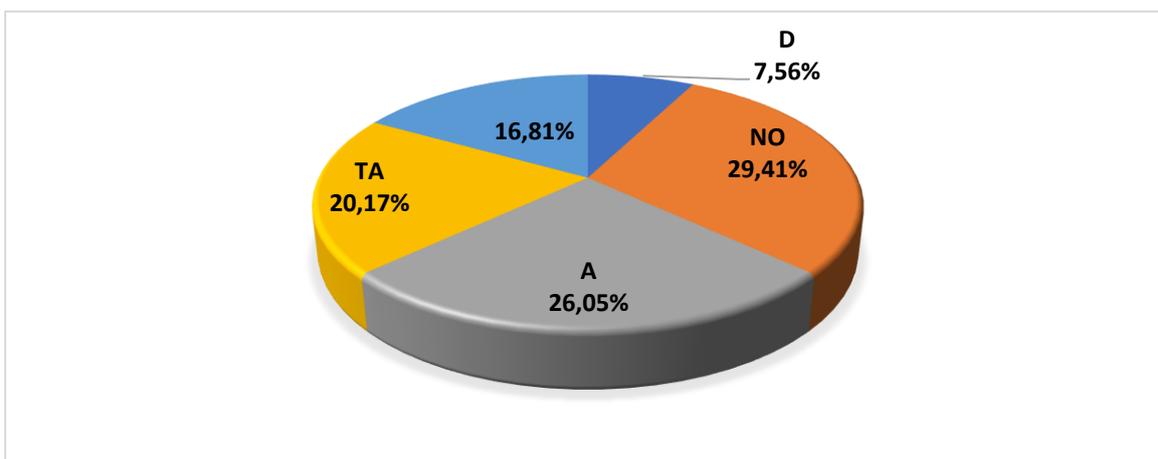
¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?

Descripción	fi	%
TD	9	7.56
D	35	29.41
NO	31	26.05
A	24	20.17
TA	20	16.81
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 15

¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Considera usted que el código laboral estatal está asegurando actualmente sus derechos laborales?, al respecto un 7.56 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo, al respecto un 29.41 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 26.05 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 20.17 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 16.81 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 16

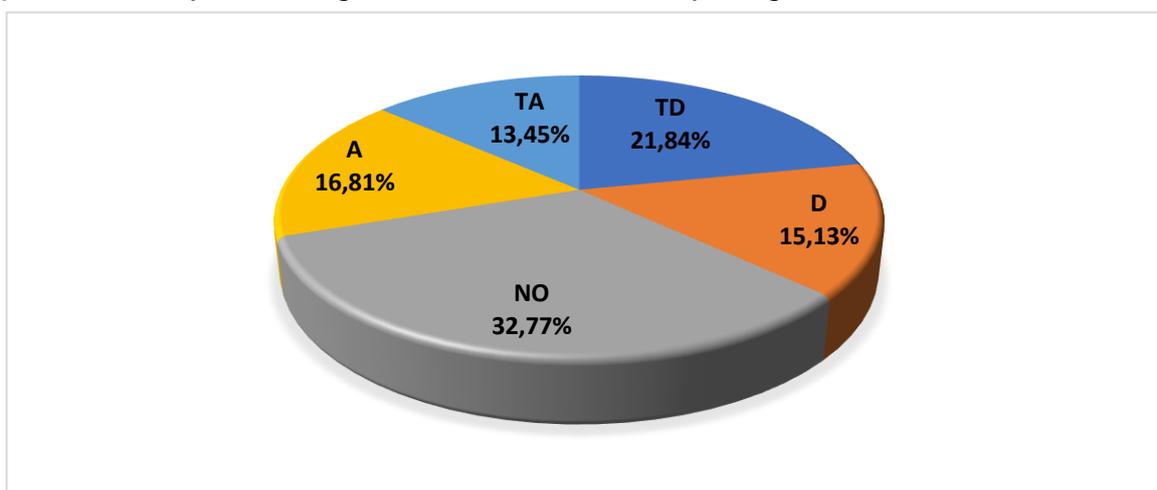
¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?

Descripción	fi	%
TD	26	21.84
D	18	15.13
NO	39	32.77
A	20	16.81
TA	16	13.45
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 16

¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Cree usted que el código laboral estatal lo está protegiendo como servidor?*, al respecto un 21.84 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 15.13 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 32.77 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 16.81 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 13.45 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 17

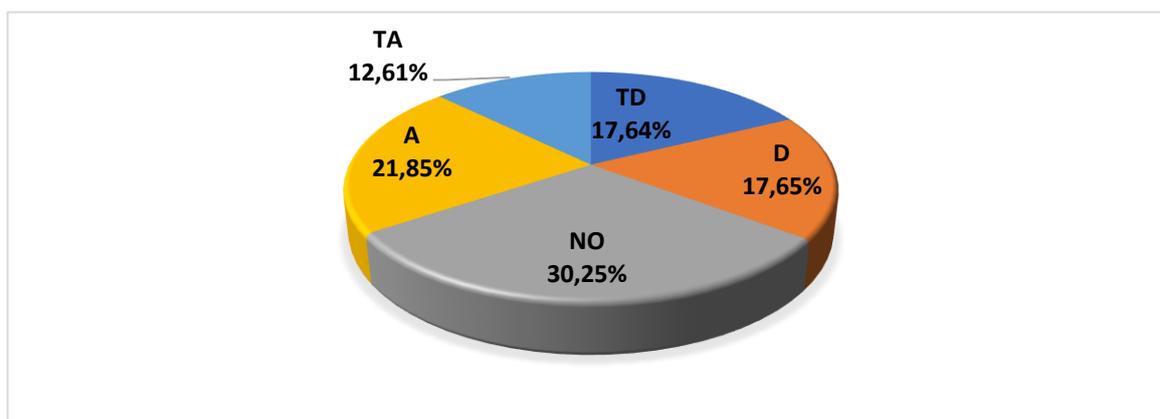
¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?

Descripción	fi	%
TD	21	17.64
D	21	17.65
NO	36	30.25
A	26	21.85
TA	15	12.61
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 17

¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Cree usted que actualmente en el sector público se vienen dando las reposiciones laborales ?, al respecto un 17.64 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 17.65 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 30.25 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 21.85 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 12.61 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 18

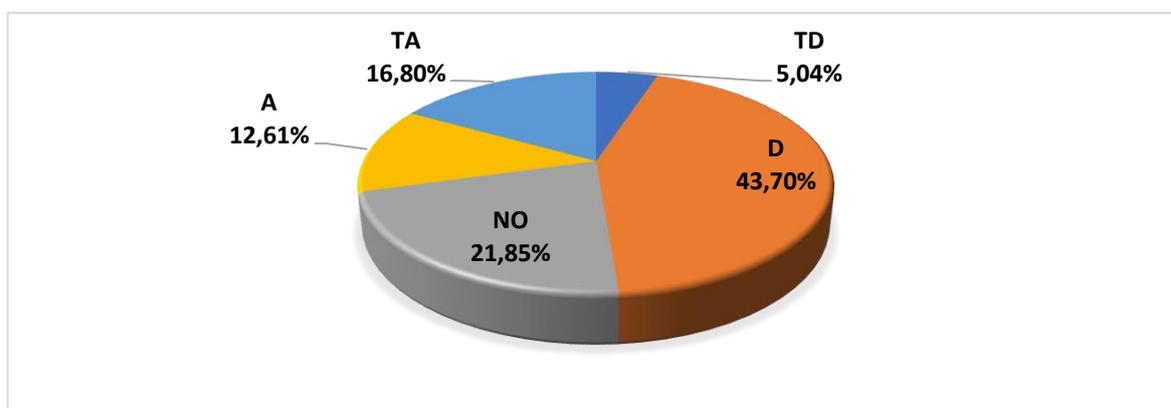
¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?

Descripción	fi	%
TD	6	5.04
D	52	43.70
NO	26	21.85
A	15	12.61
TA	20	16.80
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 18

¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si ¿Opina usted que en la actualidad se están permitiendo las conciliaciones pertinentes para garantizar su estabilidad laboral?, al respecto un 5.04 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 43.7 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 21.85 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 12.61 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 16.8 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 19

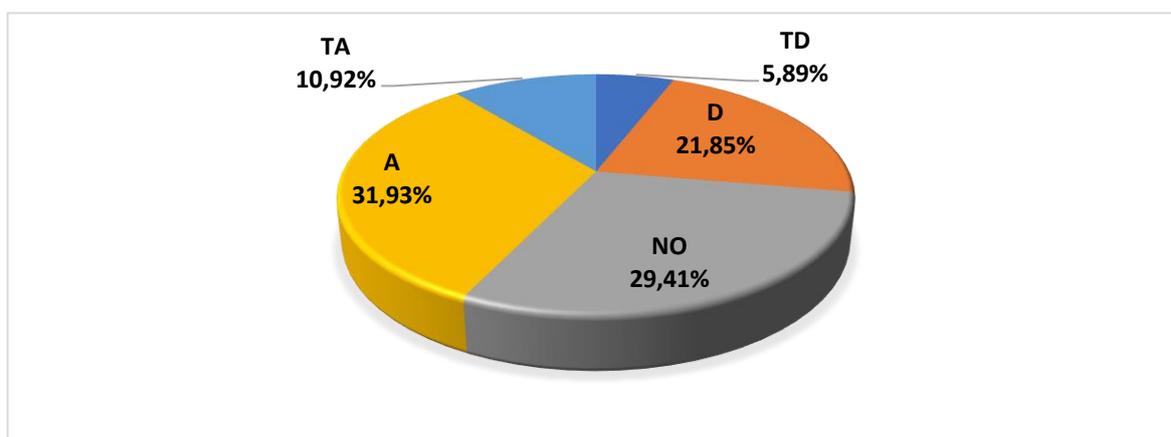
¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?

Descripción	fi	%
TD	7	5.89
D	26	21.85
NO	35	29.41
A	38	31.93
TA	13	10.92
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 19

¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Considera usted que los beneficios que viene recibiendo en su centro laboral son derechos obtenidos por su condición laboral?*, al respecto un 5.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y 21.85 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 29.41 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 31.93 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 10.92 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 20

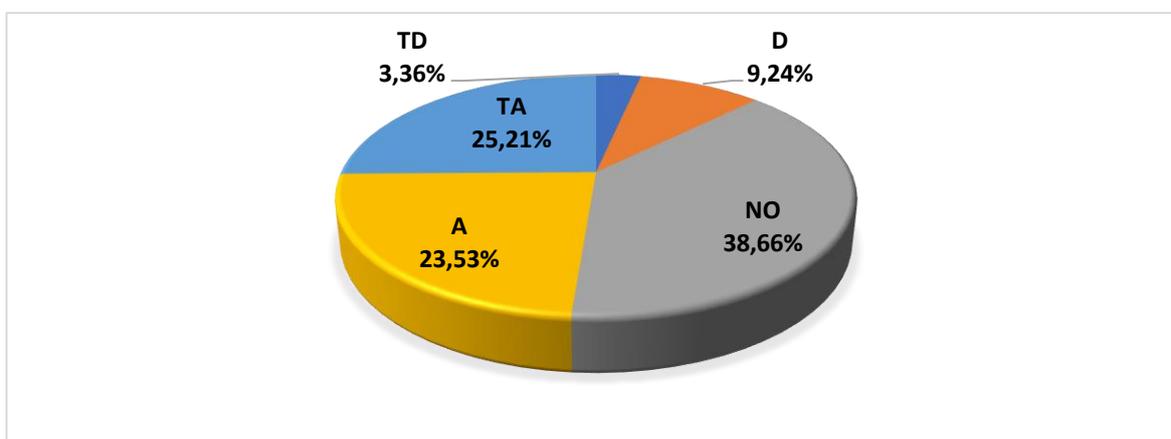
¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?

Descripción	fi	%
TD	4	3.36
D	11	9.24
NO	46	38.66
A	28	23.53
TA	30	25.21
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 20

¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Piensa usted que está cumpliendo con sus obligaciones laborales para conservar su derecho a la estabilidad?*, al respecto un 3.36 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 9.24 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 38.66 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 23.53 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 25.21 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 21

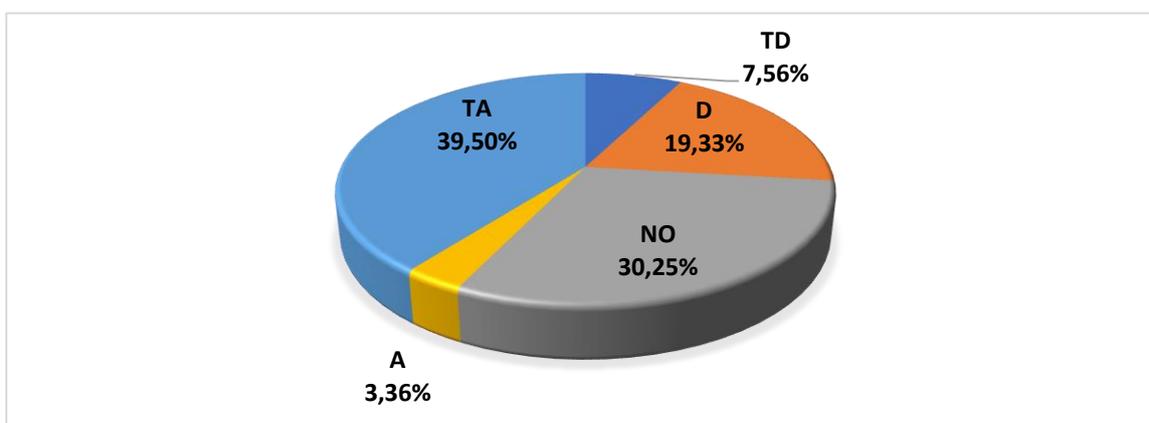
¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?

Descripción	fi	%
TD	9	7.56
D	23	19.33
NO	36	30.25
A	4	3.36
TA	47	39.50
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 21

¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Cree usted que viene asistiendo en forma regular a su centro de labores como un deber de servidor público ?*, al respecto un 7.56 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 19.33 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 30.25 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 3.36 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 39.5 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 22

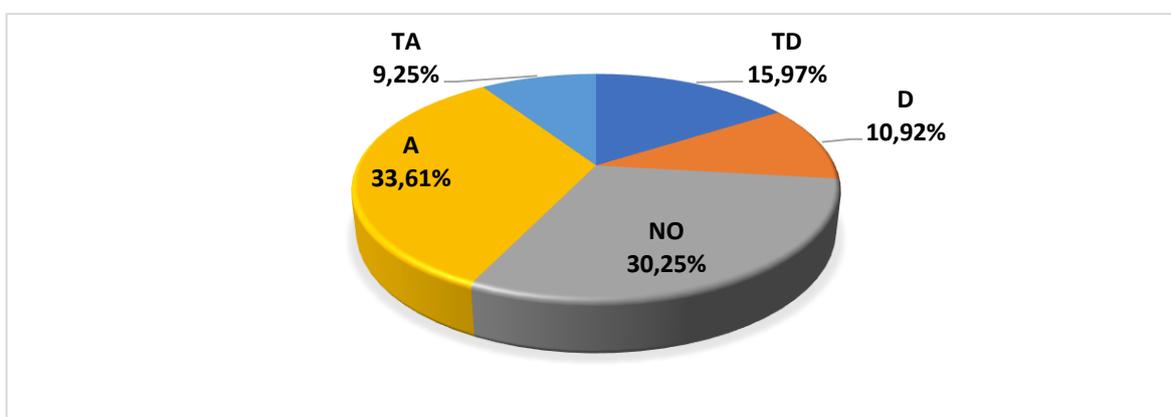
¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?

Descripción	fi	%
TD	19	15.97
D	13	10.92
NO	36	30.25
A	40	33.61
TA	11	9.25
Total	119	100.00

Fuente: El Autor

Figura 22

¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si *¿Considera que está cumpliendo con los reglamentos establecidos en su trabajo que le permiten una estabilidad laboral?*, al respecto un 15.97 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 10.92 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 30.25 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 33.61 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 9.25 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

ANEXO 4.- ETAPAS DE LA PROPUESTA, INDICADORES, DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PROPOSITIVA.

Etapas de la propuesta	Indicadores de acción de la propuesta	Descripción de la actividad propositiva
Principista	Principios sustentados Respeto a las personas Directrices jurídicas	Basarse en la normativa legal estrictamente, principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación. Valor moral, reconocimiento al esfuerzo. Una misma normativa beneficia a todos los servidores públicos.
Justicialista	Servidores beneficiarios Respeto a los derechos Estables obligaciones	Todos los servidores públicos del Ecuador. Acatamiento de disposiciones legales en materia laboral y sanciones a quienes las incumplan. Las tareas de los trabajadores públicos, docentes de la Universidad de Guayaquil deben cumplir con lo estipulado en el nuevo Código de trabajo el mismo que les da estabilidad laboral.
Proteccionista	Asegura el derecho laboral Protege al servidor Adecuado marco regulatorio	El derecho de los trabajadores es irrenunciable a nivel mundial, con la reforma se da seguridad jurídica proteccionista que beneficia a los maestros y trabajadores en el área administrativa de la Universidad de Guayaquil. El marco regulatorio se basa en la Constitución de la República del Ecuador, norma máxima, e incluso en los principios internacionales de derecho laboral, de tal forma que no se vulneran derechos a los servidores públicos.