



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE MANABÍ  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS  
POR DESVINCULACIÓN UNILATERAL DE SERVIDORES PÚBLICOS.  
CASO ESPECÍFICO: EMPRESA PÚBLICA DE INFRAESTRUCTURA Y  
VIALIDAD DE MANABÍ (MANABÍ VIAL E.P)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA INSTITUCIONAL

**PREVIO AL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTORA**

AB. GINA MARCELA INTRIAGO SOZA

**TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

MGT. YANDRY FELIPE MANTUANO ZAMBRANO

PORTOVIEJO, JUNIO 2022

**DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado a un ser excepcional que la vida me permitió tener junto a mi incondicionalmente, mi amada Angelita, mi abuelita, mi ganadora de mil batallas, mi guerrera incansable, el más grande reflejo de ternura y aunque hoy físicamente no me acompaña, su amor infinito siempre estará tatuado en mi alma, quien junto a mi padre y mi abuelito Simón estarán orgullosos y felices por mí.

A mis pilares, mi hijo Gabriel y mi madre, quienes son el motor que mueve mi vida, este logro es de ustedes.

**Ab. Gina Marcela Intriago Soza**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias infinitas a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

Mi agradecimiento imperecedero a mi madre, mi Ninita, mi incondicional siempre, pues sin ella nada de esto sería posible; a lo mejor que hay en mi vida mi Gabriel, por su comprensión y apoyo.

Y mi gratitud profunda, a mi amigo y tutor el Mgt. Yandry Felipe Mantuano Zambrano, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

**Ab. Gina Marcela Intriago Soza**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE MANABÍ**

**CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de titulación de posgrados; en consecuencia, es apto para su publicación y su difusión.

**Tema:** CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESAS PÚBLICAS POR DESVINCULACIÓN UNILATERAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. CASO ESPECÍFICO: EMPRESA PÚBLICA DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD DE MANABÍ (MANABÍ VIAL E.P)

**Línea de Investigación:** GOBERNANZA INSTITUCIONAL

**Autor:** AB. GINA MARCELA INTRIAGO SOZA

Mgt. Yandry Felipe Mantuano Zambrano

CI: 1309183117

Director de Titulación

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE MANABÍ**

**ACTA DE LA COMISIÓN ACADÉMICA**

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN**

La Comisión Académica aprueba el presente trabajo de titulación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí

**Tema:** CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESAS PÚBLICAS POR DESVINCULACIÓN UNILATERAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. CASO ESPECÍFICO: EMPRESA PÚBLICA DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD DE MANABÍ (MANABÍ VIAL E.P)

**Línea de Investigación:** GOBERNANZA INSTITUCIONAL

**Autor:** AB. GINA MARCELA INTRIAGO SOZA

**Director de Titulación:** MGT. YANDRY FELIPE MANTUANO ZAMBRANO

Firman los miembros del tribunal

Presidente Tribunal

Miembro Tribunal 2

Miembro Tribunal 3

Secretario General

PUCEM

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE MANABÍ**

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada en mi trabajo. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de titulación infringe los derechos de otros autores.

Datos de la investigación:

**Tema:** CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA EMPRESAS PÚBLICAS POR DESVINCULACIÓN UNILATERAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. CASO ESPECÍFICO: EMPRESA PÚBLICA DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD DE MANABÍ (MANABÍ VIAL E.P)

**Línea de Investigación:** GOBERNANZA INSTITUCIONAL

**Autor:** AB. GINA MARCELA INTRIAGO SOZA

**Director de Titulación:** MGT. YANDRY FELIPE MANTUANO ZAMBRANO

AB. GINA MARCELA INTRIAGO SOZA

CI: 131080433-9

## ÍNDICE

|                                                                         |      |
|-------------------------------------------------------------------------|------|
| ÍNDICE.....                                                             | VII  |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                                   | IX   |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                                                 | X    |
| ÍNDICE DE ANEXOS .....                                                  | XI   |
| RESUMEN .....                                                           | XII  |
| ABSTRACT .....                                                          | XIII |
| CAPÍTULO I.....                                                         | 1    |
| INTRODUCCIÓN.....                                                       | 1    |
| 1.1 Contexto.....                                                       | 1    |
| 1.2 Hipótesis .....                                                     | 4    |
| 1.3 Propósito de la Investigación.....                                  | 4    |
| 1.4 Justificación .....                                                 | 5    |
| 1.5 Objetivos.....                                                      | 5    |
| 1.5.1 Objetivo general .....                                            | 5    |
| 1.5.2 Objetivo Especifico .....                                         | 5    |
| CAPÍTULO II.....                                                        | 6    |
| ESTADO DEL ARTE .....                                                   | 6    |
| 2.1. Antecedentes.....                                                  | 6    |
| 2.2. Las empresas públicas .....                                        | 7    |
| 2.2.1. Constitución de una empresa pública .....                        | 10   |
| 2.2.2 Objetivo de la Empresa Pública.....                               | 12   |
| 2.2.3 Características de la Empresa Pública .....                       | 12   |
| 2.3. Nombramiento de los funcionarios públicos.....                     | 13   |
| 2.4. Principios del talento humano dentro de las empresas públicas..... | 14   |
| 2.5. Desvinculación unilateral .....                                    | 18   |

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.5.1. El despido intempestivo aplicado a servidores públicos de carrera ..... | 19 |
| 2.5.2. Estabilidad Laboral.....                                                | 21 |
| 2.6 Sistemas de Recompensas .....                                              | 25 |
| 2.7 Servidor Público .....                                                     | 27 |
| CAPÍTULO III .....                                                             | 32 |
| MARCO METODOLÓGICO .....                                                       | 32 |
| 3.1. Metodología de la investigación.....                                      | 32 |
| 3.2. Enfoque de la Investigación .....                                         | 33 |
| 3.3. Alcance de la investigación .....                                         | 34 |
| 3.4. El tipo de investigación .....                                            | 35 |
| 3.5. El universo de estudio .....                                              | 36 |
| <b>3.6. Muestra</b> .....                                                      |    |
| 3.7. Métodos .....                                                             | 36 |
| 3.7.1. Analítico .....                                                         | 37 |
| 3.7.2. Método descriptivo .....                                                | 38 |
| 3.7.3. Sintético.....                                                          | 39 |
| 3.7.4. Deductivo .....                                                         | 40 |
| 3.8. Criterios éticos de la investigación.....                                 | 41 |
| 3.9. Técnicas de investigación .....                                           | 41 |
| 3.9.1. La entrevista .....                                                     | 41 |
| 3.9.2. Encuesta.....                                                           | 42 |
| CAPITULO IV .....                                                              | 43 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....                               | 43 |
| 4.1. Encuestas .....                                                           | 43 |
| 4.2. Entrevistas .....                                                         | 54 |
| 4.2.1. Entrevista N° 1 .....                                                   | 54 |
| 4.2.2. Entrevista N° 2 .....                                                   | 56 |

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 4.2.3. Entrevista N° 3 ..... | 59 |
| 4.2.4. Entrevista N° 4 ..... | 60 |
| 4.3. Discusión .....         | 63 |
| CONCLUSIONES.....            | 65 |
| RECOMENDACIONES .....        | 68 |
| BIBLIOGRAFÍA.....            | 70 |
| ANEXOS.....                  | 74 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1.</b> Muestra .....                                                                                                                                                                                                                                      | 36 |
| <b>Tabla 2.</b> Consecuencias administrativas por la desvinculación de los servidores públicos ....                                                                                                                                                                | 43 |
| <b>Tabla 3.</b> Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias presupuestarias.....                                                                                                                                          | 44 |
| <b>Tabla 4.</b> Efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias en materia de recursos humano.....                                                                                                            | 45 |
| <b>Tabla 5.</b> Desvinculación unilateral de los Servidores Públicos en la EPIVM se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal .....                                                                                                                | 46 |
| <b>Tabla 6.</b> Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIV hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal .....                                                                                                      | 47 |
| <b>Tabla 7.</b> Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados .....                                                                                                 | 48 |
| <b>Tabla 8.</b> La desvinculación unilateral de los servidores públicos en la hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área                                                                         | 49 |
| <b>Tabla 9.</b> La desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica ..... | 50 |
| <b>Tabla 10.</b> Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM afecta la administración de esta empresa.....                                                                                                                    | 51 |
| <b>Tabla 11.</b> Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores.....                                                                                                                          | 52 |

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 12.</b> la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM es negativa para esta empresa..... | 53 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> Porcentajes que existen consecuencias administrativas por la desvinculación de los servidores públicos .....                                                                                                                                                     | 43 |
| <b>Figura 2.</b> Porcentaje Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias presupuestarias.....                                                                                                                                             | 44 |
| <b>Figura 3.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias en materia de recursos humano.....                                                                                                                               | 45 |
| <b>Figura 4.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los Servidores Públicos en la EPIVM se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal .....                                                                                                                   | 46 |
| <b>Figura 5.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIV hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal .....                                                                                                         | 47 |
| <b>Figura 6.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados.....                                                                                                     | 48 |
| <b>Figura 7.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área.....                                                          | 50 |
| <b>Figura 8.</b> Porcentaje de la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica ..... | 51 |
| <b>Figura 9.</b> Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM afecta la administración de esta empresa .....                                                                                                                                       | 52 |
| <b>Figura 10.</b> Porcentaje de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores .....                                                                                                                         | 53 |
| <b>Figura 11.</b> Porcentaje la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM es negativa para esta empresa .....                                                                                                                                              | 54 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>ANEXO 1. Entrevistas .....</b> | <b>74</b> |
| <b>ANEXO 2. Entrevista .....</b>  | <b>75</b> |
| <b>ANEXO 3. Entrevista .....</b>  | <b>76</b> |
| <b>ANEXO 4. Entrevistas .....</b> | <b>77</b> |
| <b>ANEXO 5. Entrevista .....</b>  | <b>78</b> |
| <b>ANEXO 6. Entrevista .....</b>  | <b>79</b> |
| <b>ANEXO 7. Entrevista .....</b>  | <b>80</b> |
| <b>ANEXO 8. Entrevista .....</b>  | <b>81</b> |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, para ello se identificaron las causas que generan un proceso de desvinculación unilateral en esta empresa y se midieron las consecuencias administrativas por la aplicación unilateral de procesos de desvinculación de los servidores públicos. en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí. La metodología utilizada estuvo sustentada en el enfoque mixto el cual fue utilizado en el presente estudio con el fin de lograr una mayor profundidad en el problema de estudio por esa razón se utilizó el enfoque cuantitativo a los efectos de poder determinar la opinión mediante encuestas aplicadas y por el otro lado se usó el cualitativo al momento de efectuar entrevistas en profundidad a expertos. El estudio se efectuó en una población de 286 servidores públicos dependientes de en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, al aplicar la fórmula para determinar la muestra ella arrojó un número de 164 servidores a los cuales se les aplicó la encuesta. Los resultados de la presente investigación desde el punto de vista doctrinario, así como también desde el punto de vista de las encuestas y entrevistas aplicadas coincidieron que la desvinculación arbitraria y caprichosa de un servidor público generalmente termina afectando a la empresa.

**Palabras claves:** Empresas, publicas, desvinculación, servidores, administración.

## **ABSTRACT**

The general objective of this investigation was to determine the administrative consequences of the unilateral dismissal of public servants in the Public Company of Infrastructure and Viability of Manabí, for which the causes that generate a process of unilateral dismissal in this company were identified and the administrative consequences for the unilateral application of dismissal processes for public servants. in the Public Company of Infrastructure and Viability of Manabí. The methodology used was based on the mixed approach which was used in the present study in order to achieve greater depth in the study problem, for that reason the quantitative approach was used in order to determine the opinion through applied surveys and On the other hand, the qualitative method was used when carrying out in-depth interviews with experts. The study was carried out in a population of 286 public servants dependent on the Public Company of Infrastructure and Viability of Manabí, when applying the formula to determine the sample, it yielded a number of 164 servants to whom the survey was applied. The results of the present investigation from the doctrinal point of view, as well as from the point of view of the applied surveys and interviews, coincided that the arbitrary and capricious dismissal of a public servant generally ends up affecting the company.

Keywords: Companies, public, dismissal, servers, administration.

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Contexto**

Los trabajadores han obtenido muchos logros a lo largo de los años, como proteger sus derechos y mejorar las relaciones laborales, teniendo en cuenta que el trabajo es la única forma de superar la pobreza, garantizar el desarrollo y mejorar las condiciones de vida.

Hoy, el Trabajo atraviesa uno de los peores momentos en la historia producto de la pandemia del coronavirus, mismo que ha generado escenarios hostiles, mismos que han sido visibles en los países europeos, los ingresos de trabajadores afectados por despidos colectivos en el sur de Europa (Italia, Portugal y España) es un 30% inferior. Los trabajadores austriacos muestran pérdidas de ingresos entre Escandinavia y el sur de Europa, mientras que los trabajadores franceses muestran pérdidas de ingresos similares a las del norte de Europa. Otros datos hacen mención a que alrededor del 20 % de los trabajadores despedidos de forma no intencionada en España, Portugal e Italia no encuentran trabajo desde su despido, este porcentaje es solo del 5% en Suecia y Dinamarca, y del 10% en Francia y Austria respectivamente. (Acabbi, y otros, 2022)

Es claro que Ecuador no es ajeno a este hecho, algunas empresas aprovecharon del sistema de teletrabajo y el resto de empresas entraron en crisis, se declararon en quiebra, cerraron y despidieron empleados, acorde a ello, se verifica que los despidos y cierres de empresas y emprendimientos nacionales se incrementan día a día (El Telégrafo , 2020).

En este sentido, se denota que el alto grado de incidencia de despidos intempestivos, lo cual en el ámbito laboral es la terminación unilateral de un contrato individual de trabajo por parte de un empleador con uno o más trabajadores, mismo que puede ser irrazonable, o por factores como la carencia de presupuesto, en cuyo caso el empleador está obligado a indemnizar al trabajador despedido en la forma y cuantía que determine la ley. También existen casos de despido por causa justificada, por error profesional del trabajador, en cuyo caso no se exige indemnización al trabajador.

Por tanto, según, Ochoa (2004), toma como referencia inicial la ley del trabajo, exponiendo una conceptualización definida como que “el despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador o trabajadores, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca”. (pág. 244)

De acuerdo a las normas, el Ecuador a lo largo de los años se han desarrollado diversas normativas sobre el derecho al trabajo, la misma basada en diferentes luchas sociales, la cual ha logrado importantes logros a favor de la clase trabajadora. (Peña, Chiriboga, & Correa, 2022). De este modo se puede señalar que la ley cambia y continúa evolucionando y se puede decir que siempre se adapta a los cambios evidentes en la sociedad a medida que ocurren.

Bajo este enfoque la Organización Internacional del Trabajo expone que el derecho también está protegido por nuestra Carta Suprema. En la octava parte, del segundo capítulo “Derechos del buen vivir”. Otras aportaciones consideran al despido intempestivo como un atentado contra los derechos del trabajador, puesto que en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador (2010), en su Art. 33, indica que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”, por eso se cree que el despido que se realiza sin ningún motivo, causa o circunstancia, no es justo; sin embargo, lo que se considera favorable de este despido intempestivo es la indemnización que recibe el trabajador.

En cuanto a este precepto constitucional, la presente investigación tiene como finalidad realizar el análisis sobre las consecuencias administrativas al realizar procesos de desvinculación de servidores públicos, realizando posteriormente procesos de concurso de mérito y oposición en los mismos puestos, donde lo único que se logra es cambiar de servidor y no de funciones en la Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí.

Por esta razón, aunque la desvinculación laboral sea válida en el marco del cumplimiento de la ley, existen consecuencias administrativas que se traducen en perjuicios económicos y de inversión del talento humano, pues por una parte se realizan pagos de indemnizaciones que generan un egreso innecesario para la empresa y por otra parte se realiza un proceso de inversión en un concurso de mérito y oposición que

genera un nuevo proceso de capacitación ya adaptación que implica un costo no considerado dentro del proceso, a lo que se debe sumar los costos administrativos invertidos en el personal desvinculado.

Además, se debe tener en cuenta que la indemnización por desvinculación laboral que se otorga a servidores públicos estudiando la problemática sobre la vulneración a la estabilidad laboral derecho irrenunciable de cualquier trabajador que presta sus servicios lícitos y personales, por lo cual como menciona el autor De la Fuente (2010).

“La plena vigencia de esa garantía beneficia también al mismo Estado, en cuanto ahora podrá contar con empleados profesionalizados y capacitados a través de una carrera administrativa, tal como lo han entendido todos los países más adelantados, que han consagrado la estabilidad del empleado público como la base de un mismo sistema administrativo moderno y eficiente” (pág. 1503).

Será fundamental conocer las causas a las que se enfrentan los trabajadores como tal y la importancia de su gerencia desde la perspectiva de la gobernanza.

Como antecedentes contamos con preceptos legales como la Constitución del Ecuador 2008, Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas donde se precisa y respalda el derecho de estabilidad de los servidores públicos. Al ser un derecho sumamente importante, este ha sido entablado dentro de nuestra normativa laboral, textualmente su artículo 14 donde se enfatiza que la estabilidad laboral se considera un derecho fundamental enlazado hacia el contrato de trabajo. En referencia a la desvinculación laboral se exponen criterios donde se debaten las dudas que aparecen conforme a la compensación justa o ilegal al entregar una indemnización de desvinculación laboral al servidor público teniendo en consideración la aplicación del derecho de estabilidad laboral que es la problemática dentro de la investigación, muchos autores enfocan esta acción en un acto ilegal y viciado, uno de estos es el autor De la Fuente (2010), que menciona lo siguiente:

De la Fuente reconoce que la garantía y protección del derecho a la estabilidad de los servidores públicos no es otra cosa que reconocer la existencia de un principio fundamental en todo Estado de Derecho, se daría el absurdo de que el Estado, indemnizando al agente estaría saneando la irregularidad de un acto

viciado de nulidad absoluta por violar una norma imperativa, de orden público, en lugar de revocarlo o anularlo, como corresponde (pág. 445).

La evaluación y el análisis que se pretende realizar es de carácter estratégico, se persigue comprobar si las indemnizaciones por desvinculación laboral en la Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P) compensan la pérdida de estabilidad laboral o genera inestabilidad laboral en el sector público ecuatoriano, ya que son muchos los pensamientos y desacuerdos sobre esta problemática.

Se enfocará en la utilización de doctrina, jurisprudencia y preceptos legales para estructurar un análisis jurídico y doctrinal de la problemática principal que es comprobar y determinar si las indemnizaciones entregadas a los servidores públicos que han sido desvinculados laboralmente encuadran legalmente o vulnera el derecho de estabilidad laboral.

## **1.2 Hipótesis**

La pregunta de investigación referente se puede plantear de la siguiente manera:

¿Cuáles son las consecuencias administrativas para una empresa pública que aplica la desvinculación unilateral de servidores públicos? Caso de estudio: Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí.

Consecuencias administrativas en la Empresas Públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P).

## **1.3 Propósito de la Investigación**

El propósito de este estudio es realizar un análisis de las consecuencias administrativas de implementar procedimientos de desvinculación de servidores públicos, para luego implementar procesos competitivos de recompensa y contramedidas en puestos similares, en lo que lo único que se logra es cambiar de servidor y no el funcionamiento dentro de la Empresa de Vialidad e Infraestructura de Manabí.

Por tal motivo, la investigación es ahora de gran interés debido a la importancia de las consecuencias administrativas de los procesos de despido, especialmente en la

empresa pública y de infraestructura vial de Manabí (Manabí Vial).EP) y la responsabilidad del Estado para la debida estabilidad de sus funcionarios.

#### **1.4 Justificación**

La presente investigación se justifica por el gran interés por la importancia respecto a las consecuencias administrativas por los procesos de desvinculación laboral específicamente en la Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P) y la responsabilidad del Estado frente al derecho de estabilidad de sus servidores públicos.

Para ello es necesario poder determinar las consecuencias administrativas tangibles e intangibles al aplicar el proceso de desvinculación laboral, pues aunque un servidor recibe una compensación se debe establecer si esta remedia el efecto psicológico y profesional que sufren los servidores, servidoras y obreros de una Empresa Pública, partiendo con el conocimiento de que las Empresas Públicas normativamente (LOEP, 2009) se consideran “entidades pertenecientes al Estado cumpliendo las disposiciones de la Constitución que van destinadas a la administración de sectores estratégicos, servicios sociales y el desarrollo de carácter económico del Estado” (pág. 4).

#### **1.5 Objetivos**

##### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí.

##### **1.5.2 Objetivo Especifico**

- Identificar las causas que generan un proceso de desvinculación unilateral en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí.
- Medir las consecuencias administrativas por la aplicación unilateral de procesos de desvinculación de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí.
- Analizar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTADO DEL ARTE**

#### **2.1. Antecedentes**

La estabilidad es un derecho fundamental de los trabajadores, que le garantiza su permanencia en el empleo, de esta manera se considera uno de los elementos de la relación laboral, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación (Marín, 2015). Considerando lo antes mencionado se han establecido estudios que hacen inferencia a la inestabilidad basada en la desvinculación laboral.

De este modo autores como Piñas (2021), señalan en su investigación denominada “El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19” el cual tuvo como objetivo evidenciar la prepotencia y el abuso de parte de los dueños de los medios de producción, ocasionando la precarización laboral. Se refiere al abuso de los empleadores haciendo uso del despido intempestivo, violento y fracturando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, en una de las épocas más complejas para el mundo la pandemia del COVID 19.

Los empleadores se han aprovechado de esta situación sanitaria para despedir empleados sin pagar los salarios de acuerdo con la ley, en contravención de lo dispuesto en el Código del Trabajo, que fue creado como una herramienta de la Constitución para hacer efectivos los derechos de los trabajadores y asegurar los puestos de trabajo.

Con respecto a esto Sarango y Vivanco (2018), en su investigación “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación” en la cual realizan un análisis normativo (constitucional y legal), doctrinario y jurisprudencial sobre el sistema del libre despido en la legislación laboral ecuatoriana, examinando sus falencias, con el objetivo de establecer los fundamentos necesarios para la implementación del sistema del libre despido. Durante la investigación se utilizaron métodos analíticos para determinar el orden, sentido y alcance de la normatividad existente en la materia, y ayudar a verificar la vigencia y eficacia de la normatividad existente en la materia. En la investigación se concluyó que el despido intempestivo es una figura jurídica que afecta los derechos esenciales del trabajador, la cual debe continuar revisándose en nuestra legislación ecuatoriana

vigente, debiéndose analizar la aplicación de otro sistema de terminación de las relaciones laborales, proponiéndose el despido regulado, el cuál por su estructura permite un mayor respeto a los derechos humanos laborales.

Durante la investigación se concluyó que el despido intempestivo es un factor legal que afecta los derechos esenciales de los trabajadores, la cual debe continuar revisándose en la legislación ecuatoriana vigente, se debe analizar la utilización de un sistema diferente de terminación de empleo, recomendando el despido reglamentario, que, de acuerdo con su estructura, permite un mayor respeto a los derechos humanos en el trabajo.

Otro Aporte es de Velaña (2019), en su investigación “La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador” en el cual se analizó la normativa de que “El Estado Ecuatoriano reconoce el derecho al trabajo de los servidores públicos en todas sus formas; tanto la Constitución del Ecuador como la Ley Orgánica del Servicio Público” y sus resoluciones judiciales, en dicha investigación se utilizó una metodología crítica con enfoque cuali-cuantitativo, mediante la utilización de revistas, libros, jurisprudencia, leyes, los mismos que permitieron dar sustento legal. Y se concluyó que el ordenamiento jurídico es ineficiente lo cual vulnera derechos y principios constitucionales.

## **2.2. Las empresas públicas**

Las empresas públicas son consideradas como un conjunto de entidades que forman parte de la estructura que posee el Estado y ella va a estar determinada de acuerdo a lo establecido en la Constitución, así como también en leyes especiales que regulen su funcionamiento. La característica esencial que poseen las empresas públicas es que las mismas poseen personalidad jurídica ya que ellas son personas jurídicas de derecho público, las cuales para su funcionamiento poseen un patrimonio propio, así como también se encuentran dotadas de autonomía que le permite manejar su propio presupuesto que es asignado por el Estado, manejarse independientemente en el ámbito administrativo con el fin de gestionar sus actividades (Santamaria, 2017).

La función que poseen las empresas públicas está destinada a la gestión de sectores estratégicos y en ello radica la especialidad de las mismas, de igual forma contemplan la prestación de servicios públicos de forma individual o de forma mixta cuando se efectúa en cooperación con el sector privado, también son creadas para el

aprovechamiento sustentable de recursos naturales por cuanto la constitución del año 2008 dentro de sus principios más destacados contempla al derecho del medioambiente y la madre naturaleza.

Las empresas públicas son creadas con la finalidad de ejecutar las políticas públicas del Estado en beneficio de la ciudadanía en general, pero existen circunstancias en las cuales, por la especialidad del servicio público, así como también por la experiencia que tengas empresas privadas en el desarrollo de una actividad se crean las empresas mixtas que son aquellas conformadas por el patrimonio público y patrimonio privado. En este punto es importante destacar que, en este tipo de empresas, en las que el Estado o sus instituciones tengan la mayoría accionaria, las empresas filiales son sucursales de la empresa pública matriz que estarán administradas por un gerente, las cuales serán creadas con el fin de poder desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada (Dromi R., 2016).

Por otra parte también destacan las Agencias y Unidades de Negocio las cuales son consideradas como entes operativos de la empresa pública, las cuales serán direccionadas por un administrador el cual posee un poder especial para el cumplimiento de las atribuciones las cuales les serán conferidas de manera directa por parte del representante legal de la referida empresa, que no gozan de personería jurídica propia y que se establecen para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.

Asimismo, hay que aludir que, la empresa pública como eje céntrico de esta investigación el análisis de la representación de la empresa pública en el Ecuador, se hace necesario mencionar lo sustentado por Figueroa, (2000), quien manifiesta que:

En todo caso es importante señalar que la empresa es una unidad económica, y productiva que tiene una finalidad social y que persigue objetivos de tipo económico (rentabilidad o lucro económico), en la que el capital, los instrumentos de trabajo, los recursos naturales, el trabajo y la dirección deben guardar una adecuada coordinación a fin de llevar a cabo una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común (pág. 122).

En este mismo orden y dirección, el tratadista Dromi (2016), señala que se entiende por empresa pública “a toda empresa en sentido económico (organización de

medios materiales y personales para realizar determinada explotación económica) que se encuentra en el sector público (no sólo estatal) de la economía” (pág. 524). El mismo autor también agrega que las “empresas del Estado constituyen otra modalidad de empresas del Estado. Son entidades descentralizadas que realizan actividades de índole comercial o industrial, organizadas bajo un régimen jurídico mixto, semi administrativo y regidas alternativamente por el derecho público o por el derecho privado, según la naturaleza de sus actos” (pág. 525).

En consecuencia, y a través de la revisión literaria se logró conocer la obra del profesor Torres (2010), “La Empresa Pública en el Ecuador” en la cual detalla significativas acotaciones relativas que permiten estar al tanto de elementos históricos con respecto a la constitución y gestión de la empresa pública en el Ecuador; este referente permite conocer con bastante formalidad la esfera de la empresa pública y su avance en cuanto a su marcha y comisión de los servicios públicos; Reseña el autor al enfatizar el antecedente de la empresa pública en el Ecuador:

Existe una larga tradición de la empresa pública, como institución del Estado, sometida a la normativa del Derecho Público. La empresa pública así concebida se constituye como modo de gestión del Estado de actividades comerciales e industriales con un patrimonio separado del resto de las instituciones públicas. Tradicionalmente, desde la Edad Media y el Renacimiento príncipes y gobernantes en Europa se involucraron en actividades de comercio. En el siglo XIX la expropiación de empresas de ferrocarriles, sumó empresas públicas a varios gobiernos europeos. El auge político del socialismo y la confiscación de industrias en la posguerra de mediados de los años cuarenta en Europa, determinó principalmente en Inglaterra y Francia la asunción de actividades industriales en forma creciente. Después de sucesivas olas de nacionalizaciones y privatizaciones, en forma más acentuada se dieron corrientes privatizadoras en los dos países mencionados –Inglaterra y Francia. En América Latina, la corriente de nacionalizaciones industriales se produjo en la misma época en la mayor parte de los países. Especialmente en Argentina, Brasil y México se contaron por centenares las empresas de propiedad del Estado, muchas de las cuales se privatizaron desde fines de los años ochenta y comienzos de los noventa (pág. 73)

### **2.2.1. Constitución de una empresa pública**

Las empresas públicas tienen un proceso de formación el cual puede variar de acuerdo a la naturaleza de la prestación de servicio que se pretenda realizar, en principio ellas son creadas por decreto ejecutivo dictado por el presidente de la república para las empresas que son constituidas por parte de la Función Ejecutiva. Sin embargo, las mismas también pueden ser creadas por parte de un acto normativo que puede ser dictado legalmente por parte de cualquier gobierno autónomo descentralizado (Granda, 2017).

De acuerdo a lo anterior es importante señalar que las empresas públicas también pueden ser creadas por escritura pública para aquellas empresas que de acuerdo a la naturaleza del servicio que se va a prestar se constituyan entre la Función Ejecutiva y cualquiera de los gobiernos autónomos descentralizados, para ello se requerirá que exista en primer lugar un decreto ejecutivo y de la decisión de la máxima autoridad del organismo autónomo descentralizado, en el caso específico.

Por otra parte, es importante destacar que las universidades públicas tienen la facultad de poder constituir empresas que poseen un carácter público o mixto las cuales tienen la obligación de someterse al régimen que se encuentra establecido en esta Ley para las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o al régimen societario, respectivamente. En el documento constitutivo o en la resolución en la cual se evidencie la creación de dicha empresa pública se establecerán cada uno de los aspectos relacionados con su administración y funcionamiento (Zabala, 2017).

Continuando es valioso destacar que de igual forma se podrán constituir empresas públicas de coordinación, con el fin de poder articular y planificar las acciones múltiples de un conjunto de empresas públicas creadas por un mismo nivel de gobierno, ello con el objetivo de conseguir mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera. Cada empresa pública que se haya constituido tiene la potestad de ejercer actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional o internacional. Todas estas empresas al constituirse deben tener la denominación de *Empresa Pública* o la abreviatura EP con el fin que la colectividad tenga el conocimiento del carácter con el cual funciona esta empresa.

Por otra parte, destaca el hecho que en relación al domicilio principal de la empresa va a estar ubicado en el lugar el cual se determine en su acto de creación y de

igual manera de acuerdo a la magnitud del servicio que se vaya a prestar podrá establecerse agencias o unidades de negocio, dentro o fuera del país. En este mismo sentido quedará constancia en el decreto ejecutivo, acto normativo de creación, escritura pública o resolución del máximo organismo universitario competente, la forma como estará constituido el patrimonio de la empresa en él se detallan mediante un inventario cuales son los bienes muebles e inmueble que la conformas y de igual manera un avalúo con el fin de determinar el valor de los mismos para el momento de su constitución.

La empresa pública en el Ecuador, para muchas personas se considera que ha dejado no muy buenas experiencias, a través de los diferentes gerencias, gubernamentales, con la salvedad de anomalías precisas como las empresas públicas del cantón Cuenca, caso ETAPA, así como también algunas otras a nivel nacional, como en su tiempo formó la Corporación Ecuatoriana de Petróleos del Ecuador, pero en un análisis general, su práctica concurrió de manera ineficaz, siendo argumentado por Calderón (2008), quien reseña a dos estudios en los años noventa de Victoria Lawson de la Universidad de Washignton y Morris D. Whittaker de la Universidad Pública de Utah quienes documentaron los casos de las empresas públicas Enac, Enprovit, Fertisa, Pronamec, Emade, Ensemillas, Endes entre otras, que solo concibieron pérdidas, finiquitando que este engranaje de empresas públicas favoreció a un colapso de la productividad en la sierra.

Todo lo anterior hace necesario que se cite lo establecido en la constitución del Ecuador (2008) vigente Expresa:

La norma constitucional vigente expresa: Art. 315 “El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

Lo antes citado permite asumir que, la empresa pública según la Constitución del Ecuador representa el instrumento técnico al que Estado acude para regular su

intervención en el mercado, y con la cual se organiza la iniciativa pública en la economía. Por lo tanto, la norma no circunda su instauración únicamente a sectores importantes del Estado sino inclusive origina su creación en cualquier acción económica. Lo que sin lugar a duda conduce más dudas que aciertos en función de los usuarios que concurren, es decir, irrumpe el principio de subsidiariedad y se incorpora como una dependencia financiera prioritario en el nuevo patrón monetario de una economía social.

### **2.2.2 Objetivo de la Empresa Pública**

Con referencia al objetivo de la empresa pública, tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador (2008) es “la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas”, texto con el que coincide la LOEP (2017):

Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado. Conforme los modelos tradicionales de la empresa pública, se considera su desarrollo para la implementación y cumplimiento de políticas públicas económicas, sociales y de control de los mercados para corregir distorsiones y concertaciones que menoscaban la competencia, así como prestar apoyo económico y compensación a “sectores económicos y sociales determinados (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2017).

A los efectos de este, la práctica internacional de la empresa pública asimismo le encomienda el desempeño en áreas geográficas y económicas en el que no irrumpen las empresas privadas por su insuficiente rentabilidad.

### **2.2.3 Características de la Empresa Pública**

En la búsqueda sobre las características de las empresas públicas, se logró que estar al tanto que son órganos descentralizados del poder público, constituidas autárquicamente que al estar inmerso en un sistema de organización empresarial en el que apremian atender un problema o necesidad social, en efecto se hace preciso señalar cuales son las características que corresponden efectuar en función de sus fines y objetivos; para ello es necesario acudir a fuentes de representación doctrinario como por

lo es proporcionada por el Cassagne (2006), quien magníficamente determino las sucesivas características de la empresa pública:

- a) “Las Empresas Públicas son organismos del Estado, sometidos al derecho público, que se inscriben en el modelo de gestión descentralizada de la Administración, pues pese a que una empresa pública puede estar subordinada o sujeta a la tutela política y administrativa de algún organismo del gobierno central, forma parte de la administración institucional.
- b) Estas empresas se hallan sujetas al control del Estado nacional o de los órganos de gobierno sub nacionales, sus recursos se reputan públicos y deben ser auditados por la Contraloría General del Estado.
- c) En su relación con los otros organismos o dependencias del Estado se somete a las relaciones interadministrativas.
- d) Las Empresas Públicas no pueden ser declaradas en quiebra, quedando a cargo del poder ejecutivo la determinación del destino de los activos y pasivos, y el procedimiento a seguir respecto al traspaso de dominio de los bienes integrantes de su patrimonio.
- e) Las empresas públicas tienen por objeto garantizar la entrega continua y permanente de servicios públicos que tienen por finalidad atender las necesidades de la población” (pág. 37)

por tanto, se genera el poder conocer las características representativas de cómo deben cumplir sus funciones, las diferentes empresas públicas del estado y en especial las inmersas en el Estado Ecuatoriano.

### **2.3. Nombramiento de los funcionarios públicos**

En relación al proceso de designación, así como también de contratación de personal de las empresas públicas, es importante destacar que el mismo se realizara de acuerdo a cada uno de procesos de selección que se realicen con el fin de llenar las vacantes necesarias para que la empresa pública inicie sus funciones de acuerdo a su naturaleza atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y de esta forma se inicien las actividades para lo cual ha sido constituida. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, en estos casos la ley ha determinado que se podrán aplicar lo que decida el directorio mediante resolución (Rivero , 2017).

En este sentido es importante citar el artículo 17 de la ley Orgánica de Empresas Públicas (2017), que establece:

El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas. Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades (pág. 10).

Ahora bien, en estos casos la autoridad competente al ser consignado de manera previa un informe en el cual se evidencie la necesidad de efectuar determinados cambios podrá efectuar los cambios administrativos del personal dentro de una misma jurisdicción cantonal, dentro de ello se deberá conservar el nivel laboral, la remuneración que persigue, así como también la estabilidad laboral del funcionario.

Continuando, en aquellas situaciones en las cuales se trate de cambios administrativos en los cuales se requiera efectuar un cambio a una jurisdicción diferente de la cantonal, será necesario que exista un consentimiento expreso por parte bien del obrero o servidor. De acuerdo a lo contemplado en la Ley Orgánica de Empresas Públicas para la contratación de personal existirá preferencia por parte de las autoridades al momento de la contratación ya que los nacionales se contratarán con preferencia a extranjeros.

En este mismo sentido el Ministerio de Relaciones Laborales, podrá contratar a firmas externas con la finalidad de llevar a cabo el control posterior (ex post) que se realice en la administración del recurso humano, así como también las remuneraciones aplicables de acuerdo a las normas y principios que se encuentran contemplado en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y las demás normas que regulan la administración pública. Del resultado de dichos informes el Directorio, tomara las medidas disciplinarias a que exista lugar.

#### **2.4. Principios del talento humano dentro de las empresas públicas**

Toda empresa pública por formar parte del Estado y en consecuencia tener como fin la satisfacción de las necesidades del ciudadano y ser creada de forma total o parcial con dinero público tiene un conjunto de principios por los cuales se rige la actividad

laboral el primero de ello es el de profesionalización y capacitación permanente del personal, ello implica que la empresas publica tiene la obligación de exigir a los funcionarios la realización periódica de actividades que vayan en pro de sus responsabilidades dentro de la empresa (Blanquer, 2018).

De acuerdo a lo anterior en las evaluaciones periódicas que efectuó la empresa para medir el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo estará dentro de ella, la verificación si los funcionarios públicos efectuaron capacitaciones, cursos, estudios de pre o postgrado que sean inherentes al cargo que se despena dentro de la empresa pública, en este sentido en la medida que existan este tipo de capacitaciones ello influirá de manera directa en la evaluación anual.

Otro de los principios por los cuales se rige el talento humano en materia de empresas públicas se encuentra el de la definición de estructuras ocupacionales, es decir que se debe establecer una estructura específica dentro de toda empresa pública a los fines de poder determinar con claridad las funciones de cada uno de los trabajadores que conformaran dicha empresa. Los funcionarios receptados por las oficinas de talento humano deben poseer un perfil acorde con las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización entre otros (Ortega, 2020).

En este mismo orden de ideas destaca el principio de equidad remunerativa, el cual implica que el pago que se debe efectuar a los trabajadores debe ser equilibrado y conforme al trabajo que realizan así como también a la formación académica que poseen, en consecuencia el departamento de talento humano debe calificar el salario devengado por el funcionario mediante las funciones que debe cumplir, la profesión y estudios de postgrado que posea, la experiencia en el área y la capacitación y responsabilidad.

Otro de los principios por los cuales se orienta el talento humano en las empresas públicas se encuentra en el sistemas de remuneración variable, el cual consiste en el hecho que los funcionarios poseerán una bonificación individual, grupal y colectivo el cual se va a materializar de acuerdo a los índices de eficiencia y eficacia, los cuales van a estar contemplados e cada uno de los reglamentos pertinentes, cuyos incentivos económicos van a estar reconocidos equitativamente de acuerdo al

cumplimiento progresivo de ellos, en la medida que ellos se conserven o mejoren, van a mantener su cumplimiento de acuerdo al cumplimiento de las metas empresariales.

Un elemento bastante debatido en la doctrina parte del criterio que el componente variable de la remuneración implica una vulneración al principio de igualdad laboral, así como también es inequitativo, tal situación no es cierta ya que ella la determina el propio individuo y la misma aumentará o disminuirá de acuerdo a los niveles de producción, responsabilidad y cumplimiento de los objetivos fijados por parte de la empresa pública.

Continuando de igual manera se aplica el principio de Evaluación Periódica en cual implica que cada cierto tiempo la empresas pública debe efectuar procesos de evaluación del desempeño personal de los trabajadores, esta situación es positiva ya que se realización el fin de poder evaluar a cada uno de los trabajadores en sus cargos, en consecuencia en ella se destacaran los puntos fuerte y débiles de cada uno, el fin no es lograr la destitución de funcionarios sino que se puedan identificar las posibles fallas y en la medida de los posible mejorarlas a los efectos de realizar una mejor prestación del servicio (Ortega, 2020).

Por otra parte también destaca el principio de confidencialidad el cual implica que deben existir secretos en relación a la información comercial, empresarial y en general, todas aquellas que de acuerdo a lo que consideren las autoridades del directorio de la empresa pública se puedan considerar confidenciales, por cuanto se necesite una estrategia desde el punto de vista tecnológico, comercial y de mercado, en consecuencia este principio implica que los funcionarios deben guardad la confiabilidad debida de acuerdo a los asuntos que conciernen solamente a la empresa pública.

Por ultimo destaca de igual forma el principio de transparencia y responsabilidad en el manejo de los recursos de la empresa, dado que el dinero que allí se maneja es público en consecuencia se debe efectuar una rendición anual que demuestre que los fondos que han sido otorgados han sido manejados de manera correcta, por tal motivo los funcionarios públicos tienen la obligación de presentar una declaración jurada de bienes antes de ingresar a la función pública y una al finalizar su actividad ello con el fin de poder verificar los niveles patrimoniales (Blanquer, 2018).

Al respecto, Alegría (2015), dice lo siguiente:

Lo que en todo caso debe resaltarse es que la concepción estatutaria a ultranza, está perdiendo espacio de forma evidente. Los funcionarios públicos están adquiriendo cada vez un estatus frente al ente público, que implica el ejercicio de derechos considerados como privativos en el mundo del trabajo regido por la Ley del Trabajo y esto supone un cambio trascendental. Pareciera estarse abriendo paso a una concepción unitaria del mundo del trabajo donde las diferencias entre Empleados- Administración, por un lado y por el otro, trabajador-patrono van perdiendo perfiles; adecuando áreas comunes (pág. 57).

Dadas las condiciones que anteceden, es preciso mencionar que existe una manera perceptible en la gestión de talento humano como es “no puede realizarse por ser público”, representado es en que, las reglas y estatutos se convirtieron en lo que es una simple justificación para no proceder, que en la herramienta para situar en la práctica los verdaderos valores y principios elementales del Estado. Esto es, no se aplica el principio de que las reglas definen restricciones sobre algunas conductas y legitiman otras, de manera que son una manera de construir comportamientos colectivos que deberán ser socialmente aceptados (Calderon, 2004).

A tal efecto, la gerencia de talento humano demanda una innovación cultural, que le consienta precisar destrezas enfocadas en los individuos, a fin de que simpaticen por el desarrollo de sus talentos y destrezas personales, lo que involucra cambiar modelos intelectuales, operantes y estratégicos (Calderon, 2004).

Para entender la globalización y la necesidad de gestionar el talento humano, hay que saber que la globalización es un transcurso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que reside en la progresiva comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo agrupando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de innovaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global (Castells, 2002).

Los procesos de transformación organizacional fruto de la globalización, la progresiva complejidad e incertidumbre en el ambiente mundial y el éxito del neoliberalismo como estereotipo ideológico se han transformado en una premura para las organizaciones públicas, que corresponden responder a las necesidades de los residentes, a la concepción de prosperidad colectiva y al progreso del país. También,

aparte de que deben crearlo desde los juicios de una nueva gerencia pública, a los tradicionales discernimientos de economía, eficacia y efectividad tienen que agregar los de equidad social, perfección y sostenibilidad (Osborne D & Gabler T., 1997).

## **2.5. Desvinculación unilateral**

Siendo la desvinculación unilateral, estimada por las cláusulas de terminación unilateral, mismas que son establecidas como aquellas estipulaciones contractuales que conceden a una o a ambas partes el derecho a situar el término del contrato laboral sin considerar invocar o probar causa alguna, más allá de la voluntad de querer que la relación contractual se considere inexistente (Álvarez , 2020). En este sentido, se puede señalar que la relación de trabajo finaliza cuando se da origen a una causa de orden jurídico que pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo concluir sus efectos.

Acorde al temario Oviedo (2019), sostiene que la cláusula de terminación unilateral del contrato se encuentra caracterizada por la posibilidad de terminar “revocar voluntariamente un contrato por acuerdo de quienes consintieron en formarlo, encuentra fundamento en la autonomía de la voluntad de los contratantes, pues según este postulado las partes son libres para crear, modificar o extinguir las relaciones jurídicas convencionales” (pág. 2). En base a ello se expone que, la terminación laboral es la decisión unilateral o bilateral; entre otras causales ejecutadas por parte de uno de los individuos que se hallan en codependencia laboral, en donde el empleador o trabajador son los actores principales según lo establece la legislación laboral.

En lo que refiere a las cláusulas de terminación laboral estas pueden ser definidas como aquellas estipulaciones contractuales que otorgan a una o a ambas partes el derecho a poner término al contrato sin requerir alguna causal, solo se considera el desear una de las partes anular la relación contractual (Caprile , 2011). De esta manera, Corral (2018), señala que la cláusula de retracto es “la convención por la cual las partes convienen en que una o cualquiera de ellas tendrá derecho, durante cierto tiempo o con ciertas condiciones, a dejar sin efecto el contrato que no admite revocación o terminación por voluntad unilateral” (pág. 45). Conjuntamente el aporte literario de Pizarro (2005) sostiene que la cláusula de salida se asocia al pago de una suma determinada de dinero como parte compensatoria.

En base a ello, se halla que el proceso de desvinculación laboral se da a través del deseo y consentimiento de las partes involucradas en este caso el trabajador y empleador, quienes ponen fin a su labor, para ello se estima un valor monetario como símbolo de recompensa por las labores prestadas por parte del colaborador. De este modo el pago se estima como parte de una contraprestación por el ejercicio del derecho de terminación laboral.

#### **2.5.1. El despido intempestivo aplicado a servidores públicos de carrera**

En relación al despido intempestivo es importante citar a Monereo (2019), quien lo definió:

Es un acto de carácter unilateral, constitutivo por medio del cual el empleador procede a desvincular de forma anularla al empleador. Este acto tiene su fundamentito en la autonomía negociar privada, que trae como consecuencia la extinción en el futuro de la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador. El despido intempestivo se manifiesta mediante una decisión de carácter unilateral de parte del empleador lo que trae como consecuencia que por su propia voluntad sin tomar en cuenta la voluntad del trabajador se extingue la relación laboral. Su eficacia va a depender de la notificación que efectúa el empleador o su representante al trabajador en el cual se le informa de la desvinculación laboral con la empresa para la cual trabaja (pág. 35).

Ahora bien, del criterio mencionado por el autor citado, se puede evidenciar que el despido intempestivo es un acto de carácter unilateral que emana de la voluntad del empleador en el cual se pone fin a la relación laboral trayendo como consecuencia que el trabajador, continúe prestando sus servicios. Es decir, el despido intempestivo está formado por la voluntad del empleador de finalizar la relación laboral de forma abrupta y unilateral.

Ahora bien, luego de conceptualizar el despido intempestivo desde el punto de vista doctrinal vale la pena preguntarse si es aplicable la figura del despido intempestivo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano en este sentido es importante citar el artículo 229 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), el cual establece:

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. Los derechos de las servidoras

y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (pág. 80).

Ahora bien, al efectuar un análisis de la norma constitucional descrita en el párrafo anterior se demuestra que la estabilidad es un principio esencial dentro de la administración pública, en consecuencia, debe existir un respeto de parte de los empleadores público en todo el país. Sin embargo es importante señalar que este no es un derecho absoluto, sino que puede ser limitado por otros dentro de los cuales es importante hacer mención al 66.16 de la constitución de la Republica de Ecuador que señala el principio de libertad de contratación, que establece que todo empleador tiene la facultad de emplear conforme a las necesidades que evidencia su empresa o el órgano que el dirija, en consecuencia de este derecho la facultad del empleador de poner fin al vínculo laboral con cualquier trabajador que forme parte de la administración pública.

Por su parte el Código del Trabajo a los fines de evitar la desvinculación unilateral del trabajador y tomando en consideración que se le causa un perjuicio a su derecho al trabajo ha establecido sanciones pecuniarias, pues ante la colisión de los derechos constitucionales antes nombrados, en consecuencia, en el artículo 188 del Código del Trabajo (2020), estableció:

Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del

despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año (pág. 96).

Ahora bien, pasando al campo del Estado, los obreros así como también los servidores públicos de carrera tienen de igual forma el derecho a la estabilidad laboral, ahora bien también la empresa pública tiene para sí el derecho de libre contratación, esencialmente por cuanto es una unidad productiva que posee una capacidad, por lo que la misma ley especial, esto es, la LOEP contempla en su artículo 33 que el Código del Trabajo será la norma supletoria para aquellos aspectos que no se encuentren contemplados en la ley.

Analizando la normativa que ha sido descrita con anterioridad se puede señalar que las empresas públicas pueden despedir a los funcionarios públicos, con la consecuencia legal para el empleador que debe responder económicamente, en consecuencia por lo que ningún juez (sea laboral o contencioso administrativo) puede revisar la legalidad del acto de terminación de la relación laboral, ya que el mismo responde a necesidades de la empresa en relación al giro del negocio y se fundamenta en el principio constitucional de la libre contratación.

### **2.5.2. Estabilidad Laboral**

El derecho al trabajo dentro de sus principios esenciales establece el principio de estabilidad laboral que establece el cual parte del criterio que la Constitución, así como también cada una de las leyes que conforman el ordenamiento jurídico deben proteger a los trabajadores. El fundamento de la estabilidad laboral se encuentra en el hecho que el trabajador debe tener la seguridad que no será despedido de su trabajo de forma arbitraria y caprichosa, en consecuencia, si existe una falta de su parte se le debe respetar el debido proceso y garantizar el derecho a la defensa ya que el derecho al trabajo dentro del ordenamiento jurídico posee un elemento social ya que el trabajador con su salario se mantiene a sí y a su grupo familiar (Dromi R. , 2016).

El fundamento en el cual tiene su base la estabilidad laboral radica en que el trabajador siempre es el débil jurídico y más cuando su empleador es el Estado, si un trabajador pierde su empleo se verá en serio problemas económicos pero el estado si pierde

a un trabajador sencillamente contrata a otro, en consecuencia la estabilidad implica que si existe una falla o queja del empleador en contra del trabajador debe iniciar un procedimiento en su contra y que este tenga acceso a poder defenderse, ello con el fin que la decisión que se tome al final tome en cuenta la defensa del trabajador.

Es una obligación que posee el Estado en tutelar los derechos de los trabajadores ya que de acuerdo al contenido social que posee este derecho se tutela de igual manera se evita otros fenómenos de carácter negativo como el desempleo o el subempleo en la población. La estabilidad ha sido uno de los derechos más discutidos en el derecho al trabajo ya que si no existe estabilidad no tiene seguridad jurídica (Barona, 2018).

La estabilidad laboral es un derecho inherente a todo trabajador, si no existiese el trabajador siempre estaría ante la incertidumbre de ser despedido ante cualquier situación, de forma unilateral por parte del empleador y es por tal razón que tanto instrumentos internacionales como nacionales vinculados a los derechos del trabajador lo contemplan. La estabilidad es un derecho de orden público en consecuencia no puede ser relajado por convenio entre las partes, ello lo ha señalado de esa manera el legislador basado en el hecho que el empleador pudiere ejercer actos de presión en contra del trabajador.

Este derecho implica que el empleador no puede desvincular al trabajador sin que medie un justa causa y ella debe ser demostrada mediante un procedimiento que garantice el derecho a la defensa del trabajador. La doctrina dominante es del criterio que existen dos elementos esenciales que constituyen y forman parte de la estabilidad laboral el primero de ellos es la permanencia que implica que el trabajador debe durar periodos extensos de tiempo cumpliendo su función (Barona, 2018).

El segundo elemento que forma parte de la estabilidad laboral es la continuidad que implica que el trabajo se debe efectuar de forma ininterrumpida en periodos largos de tiempo ello con el fin que el trabajador no posea presiones para ejercer sus actividades que efectúa en favor del empleador, el cual tiene la obligación de no ejecutar presiones indebidas en perjuicio de los trabajadores, dentro de las cuales se encuentran realizar despidos injustificados o limitar los derechos del trabajador.

Es valioso destacar que el trabajador con el paso del tiempo así como también con la evolución de su actividad laboral va adquiriendo un conjunto de hábitos que le permiten efectuar de una mejor manera y de forma más rápida sus actividad laboral, el obtiene destrezas laborales que solo las va perfeccionando del tiempo en consecuencia la estabilidad laboral vista desde esta óptica demuestra que ella es beneficiosa para el empleador ya que en la medida que su trabajador tiene más tiempo en su lugar de trabajo va a ser más productivo en cada una de sus actividades asignadas.

La estabilidad laboral, tiene como principal objetivo tutelar la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo a los efectos que posea ese trabajo por un tiempo indefinido, ella implica que el trabajador pueda tener una tranquilidad y una vida libre sin el temor de que puede ser despedido en cualquier momento de forma caprichosa y son motivo por el empleador. Según Pérez (2017), emite el siguiente criterio:

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada (pág. 35).

De igual manera se cita a De La Cueva, (2018) afirma que:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la resolución, que hagan imposible su continuación (pág. 57).

Lo antes citado, refiere a la estabilidad absoluta y la relativa. Esto representa una de los beneficios que debe gozar todo trabajador, por ello la estabilidad absoluta, simboliza a cuando el patrón o empresario no puede liquidar o interrumpir una relación laboral de manera unilateral, a menos que exista una causa justificada. Por otra parte, la estabilidad relativa, se efectúa dándole facultad al patrón, a concluir la relación laboral a través de un evento unilateral de su voluntad.

El derecho a la estabilidad se encuentra contemplado en la constitución del año 2008 tomando en consideración que el derecho al trabajo posee un contenido social, tomando también en consideración que esta Carta Magna hace referencia que el Ecuador se constituye en un Estado de derechos y de justicia, lo que implica que todos los órganos públicos se encuentran en favor del ciudadano y en materia del derecho al trabajo deben velar porque se cumplan los derechos y garantías que posee todo trabajador. La estabilidad posee un espectro bastante amplio no solo protege al trabajador, tutela su núcleo familiar que no se vea afectado por un perjuicio económico (Monereo, 2019).

La estabilidad es un derecho que poseen todos los trabajadores, ya que cuando inicia bien sea en una empresa pública o privada y esencialmente aquellos que no poseen altos niveles de capacitación, que en Ecuador son muchos e inclusive se podría afirmar que son la mayoría económicamente activas al momento que se efectúan reducciones de personal son los primeros en ser despedidos de sus puestos de trabajo. Por este motivo el numeral 5 del artículo 529 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), el cual establece lo siguiente:

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores (pág. 104).

De allí se observa la obligación que tiene el Estado ecuatoriano en la formación y capacitación de los trabajadores, con la finalidad de impulsar un mejor desempeño en el derecho al trabajo, para que de esta manera los ciudadanos puedan evolucionar en sus puestos de trabajo, lograr ascenso dentro de él y contribuir con el desarrollo económico e integral del país.

De esta manera el Estado ecuatoriano a través de sus distintos ministerios y dependencias, debe impulsar programas de capacitación a nivel nacional con la finalidad de impulsar el trabajo y por ende la economía, programas y políticas públicas destinadas a mejorar los medios de producción nacional para de esta manera poder lograr mayores niveles de competitividad comercial.

La estabilidad del empleo no solo es una garantía que protege al trabajador y a su familia, si se realiza un análisis a profundidad se observará que ella trae como consecuencia, que mejora la eficacia en la producción de la empresa, que con el paso del tiempo adquirirá mayores destrezas que harán que su trabajo sea mejor, de mayor calidad y lo pueda efectuar en un lapso cada vez menor. Por tal razón la estabilidad laboral debe verse como un factor fundamental para poder lograr el desarrollo socioeconómico de un Estado, así como también el propio beneficio de los empleadores (Barona, 2018).

En consecuencia, cuando un trabajador desarrolla su actividad dentro de un ambiente sano, seguro y estable puede realizar su trabajo más concentrado con mayor dedicación y motivación, para lograr los objetivos que se han planteado. El trabajador no puede vivir de una manera habitual pensando que el patrono lo va a despedir, debe tener una tranquilidad que le permita efectuar sus actividades cotidianas con la seguridad que, si cumple con sus obligaciones como trabajador, permanecerá en su puesto de trabajo.

Ahora bien, hay que destacar que la estabilidad laboral procede tanto para los trabajadores del sector privado como los del sector público, que de igual manera deben tener la capacidad para el cargo que mantienen o que aspiran obtener, y aquellos que quieren entrar a formar parte de ella el artículo 228 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), establece lo siguiente:

El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora (pág. 81).

## **2.6 Sistemas de Recompensas**

Para que las grandes organizaciones u empresas sean exitosas, este éxito debe ir acompañado de una gran exigencia, compromiso y por supuesto de una mayor complejidad en la adquisición de recursos para poder efectuar los diferentes procedimientos u operaciones requeridas para optimizar el incremento de capital. Además de aumentar el número de recursos humanos y funda la necesidad de acrecentar

la aplicación de preparaciones, prácticas y experiencias imprescindibles para conservar lo denominado competitividad de las organizaciones. Asimismo, avalar que todos y cada uno de los recursos financieros, tecnológicos y materiales, sean utilizados con mucha eficacia.

Lo antes señalado, hace que se mencione lo sustentado por Chiavenato (2018):

Las personas que trabajan en las organizaciones lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de la organización si esto les reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación. En otras palabras, el compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad percibido por ellas: en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso. De ahí la importancia de proyectar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas en la organización (pág. 229).

En la actualidad se realizan muchas investigaciones en el que se aborda la temática. A partir de una configuración particular, relacionada con los sistemas de recompensas y la calidad de vida los trabajadores en las organizaciones u empresas, estas deben de ser muy suficientes para poder satisfacer las necesidades del recurso humano. Todo lo anterior permitiría que los trabajadores no se sientan inconformes ni satisfechos en la organización y disminuta su rendimiento.

Por ello es significativo, que todos los sistemas de recompensas se diseñen de acuerdo con los requerimientos y necesidades de los trabajadores. Lo antes hace importante nombrar a Chiavenato (2018), quien alude que “las recompensas organizacionales, tales como pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Por ello, los expertos en Desarrollo Organizacional se preocupan cada vez más por atender el diseño e implantación de dichos sistemas” (pág. 229). El mismo autor sustenta que “los sistemas de recompensas mejoran cuatro aspectos de la eficacia organizacional: 1. Motivan al personal a unirse a la organización. 2. Influyen sobre los trabajadores para que acudan a su trabajo. 3. Los motivan para actuar de manera eficaz. 4. Refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros” (pág. 230).

## 2.7 Servidor Público

Se puede indagar que el para Osborne D & Gabler T (1997), Servidor Público “es una persona orientada, principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular” (pág. 19). La disposición de asistencia es uno de los principios y valores primordiales del Servidor Público, por lo tanto, Osborne D & Gabler T (1997), supone los siguientes aspectos:

- Satisfacción y pasión por brindar la mejor atención y calidad de servicio, teniendo claro el rol como servidores públicos.
- Compromiso a “entender, atender y resolver” las necesidades de aquellos a los que servimos, orientándonos permanentemente a su satisfacción y a superar sus expectativas.
- Atender con cordialidad, humanidad, rapidez y sentido de oportunidad los planteamientos de las usuarias y los usuarios.
- Constante desarrollo, mejoramiento de las propias capacidades y abiertos al aprendizaje de nuevos conocimientos, con la finalidad de prestar un mejor servicio (pág. 19).

En efecto, un aspecto significativo cuando se está frente a una dependencia laboral de manera formal con el Estado, es decir el servidor público, determinado para este caso por la Constitución (2008), que señala como tales a los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, es el de determinar el ejercicio de la potestad sancionadora de la administración, entendida como la facultad jurídica para imponer una obligación o para regular una conducta con miras a lograr la realización del interés general.

Cabe agregar, que el concepto de servidor público escasea de unicidad en la administración pública, por lo que tomando ideas de Guerrero (1998), quien sustenta que: “los servidores públicos ejercen permanentemente atribuciones que entrañan a la soberanía del Estado o que, por razones de su seguridad o por motivos de interés de la vida pública, no pueden confiarse a personas sometidas a relaciones de trabajo de derecho privado” (pág. 28). En otras palabras, sus acciones están en precisa comunicación con los fines del Estado y, por ende, corresponden asumir como patrono

directo de su trabajo para la inspección de sus diligencias, acciones y ocupaciones al Estado mismo; asimismo, la rendición de cuentas de sus labores debe ser un proceso público y claro, un principio fundamental en la nueva gestión pública.

En este mismo sentido, es necesario traer a colación las condiciones del servidor público para alcanzar y llevar a cabo una enérgica gestión en las organizaciones a nivel nacional, el bienestar de los intereses colectivos se efectúa primordialmente a través de los servicios públicos que ofrece la administración pública, la eficacia y eficiencia de esta reside en gran parte, en la cualidad en que soluciona de modo pertinente las demandas sociales, de tal forma que el servidor público tiene la necesidad de facilitar de forma normal y continuo la satisfacción de una necesidad colectiva específicamente sentida, cabe enfatizar que el servicio público es representa una actividad práctica, directa o indirecta que se ha creada e inspeccionada para certificar de una manera indisoluble, regular, continua y sin intenciones de lucro, la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general.

En referencia a la naturaleza del servidor público es de gran importancia indicar, que a través de la revisión literaria, es permisible afirmar que el servicio público realizado por el funcionario es toda acción cuyo desempeño es consolidado, regulado y controlado por las instituciones gubernamentales, además los servicios públicos responden a un requerimiento colectivo que tiene y deber ser atendida, es decir, estos asumen por objeto remediar las solicitudes sociales, la prestación de los servicios públicos de ser habitual, uniforme y apropiada a la necesidad colectiva y su acción se debe a administrar por normas que constituyen parte del derecho público, por tal razón el servir es un acto humano que da valor y reconocimiento a quien lo hace, además de que llena de forma placentera al ser, por efectuar un acto solidario, cuanto más placentero es promover actos de servicio público, porque un acto de esta naturaleza implica una responsabilidad y compromiso hacia la comunidad.

Por tanto, se puede indicar que los cambios culturales en la actualidad siguen siendo lentos, no se revelan de forma inmediata, sino que se presenta en un proceso de largo tiempo, tampoco son homogéneos, es decir no son de modo uniformes en toda la colectividad. Los cambios ocurridos en el Ecuador en varias décadas y en diversos espacios, como los estadísticos, educativos, de salud, científicos y financieros, han mediado en la cultura nacional y el sistema de valores de los servidores público.

Según los expertos de la competitividad y la eficacia (Pfeffer, 1998; Barney, 1991; Conner y Ulrich, 1996) han indicado que no basta con interponerse la tecnología, los procesos y las estructuras organizacionales si no se invierte en el motor de ellas: los sujetos y la cultura organizacional. En el sector público es especialmente válida esta premisa, pues si la mentalidad de las personas no varía, ellas mismas terminarán reviviendo las viejas estructuras, las viejas leyes y los antiguos procedimientos y trámites; en fin, la vieja manera de administrar (Cárdenas. M, 2014).

## **2.8. Servicio público**

Según Acosta, (2015), concibe al servicio público como:

Una actividad encaminada a satisfacer necesidades colectivas básicas o fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen de Derecho Público, que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado o por los particulares (mediante concesión) (pág. 23).

Por un lado, Dromi, (2014), quien indica:

Los agentes públicos deben actuar cumpliendo el fin de la norma que otorga las atribuciones pertinentes, sin poder perseguir con la emisión del acto otros fines, públicos o privados. El acto debe tener en miras la finalidad prevista por el ordenamiento normativo (pág. 42).

Es por ello, que hay que referir a lo que establece la norma y más aún la ecuatoriana, por tanto, el poder público como privado, debe y tiene que regirse a las normativas. El Art. 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público contiene las prohibiciones a los servidores públicos:

- a. “Abandonar injustificadamente su trabajo; b. Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país. c. Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo; d. Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas

recomendadas por superiores; e. Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado; f. Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio; g. Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines; h. Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; i. Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras; j. Resolver asuntos, intervenir , emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado; l. Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna; m. Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y, n. Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

Lo antes citado, hace ineludible que se haga mención de la función pública, para lo cual se cita También a Kiriakidis, (2013), indica que:

la noción de funcionario está reservada a una especial categoría de agentes públicos (entendiendo por agentes públicos al personal al servicio de la Administración Pública sometidas a normas de Derecho Administrativo) que se encuentran sometidos tanto a las reglas que de modo general se aplican a los agentes públicos como a un especial y particular cuerpo de reglas, a las que de modo especial se denomina Función Pública (pág. 193).

Como complemento a lo anteriormente citado, se hace importante traer como sustento teórico conceptual lo definido por Rondón, (2019), quien indica que

...la Función Pública corresponde a toda aquella labor realizada por los funcionarios que según la ley han sido investidos de tal cualidad, a través de las cuales se realizan las actividades que corresponden a los entes públicos que conforman el Estado; y expone que tal denominación de funcionario público se les da a esas personas que actúan ejerciendo la Función Pública; y dice la citada autora - como noción amplia - que el funcionario público es la persona encargada de ejercer una Función Pública por cualquier título o

condición. Y en su sentido estricto, es aquél sujeto que es titular de un cargo público (pág. 11).

Según, Rondón (2019), para referirse a “la Función Pública, utiliza la expresión de *cargo público*, e indica, que es una esfera de competencias de una organización; siendo el funcionario público considerado genéricamente, el sujeto de la función pública, comprendiendo a todos ellos cualquiera sea su orden, calidad o situación (pág. 11).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Metodología de la investigación**

La metodología que emplea dentro de la presente investigación está formada por un conjunto de procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos que, de forma que de forma ordenada fueron utilizados con el fin de poder obtener los objetivos que se plantearon al inicio de la presente investigación. En consecuencia, ella partió del criterio de seleccionar los métodos y estrategias investigativas más acordes a la naturaleza de la investigación con el fin de poder determinar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí vial E.P).

En este aspecto es importante citar a Briones (2017), quien ha definido la metodología de la siguiente manera: “Es un conjunto de experiencias y métodos que se utilizan de una manera organizada que dicta las pautas mediante las cuales se debe realizar una investigación de manera organizada a los fines de dar cumplimiento a sus objetivos” (pág. 2). Por tal motivo esta investigación siguió una metodología que le permitió mediante la aplicación del método científico obtener unos resultados acordes con lo previsto desde el inicio de la misma.

La metodología de cualquier tipo de investigación implica la decisión de la investigación en un conjunto de fases o etapas las cuales cada una implica un aspecto importante de la investigación, a los efectos de poder ir cubriendo los aspectos planteados para dar respuesta al problema de estudio. Para cualquier tipo de investigación se hace necesario segmentar el trabajo de tal forma de ir realizando el proceso investigativo por fases que permitan de manera ordenada ir obteniendo los objetivos planteados para lograr un estudio profundo del problema planteado. En la fase de la metodología es cuando el investigador analiza el problema y de acuerdo a la dinámica del mismo va a decidir cuáles son los métodos a utilizar.

En este aspecto es importante considerar la opinión de Pulido (2018), quien señaló lo siguiente:

De esta forma se puede considerar a la metodología de la investigación como el elemento esencial que va a permitir establecer las maneras de las cuales se valdrá el investigador con el fin de poder recopilar de una manera ordenada la información obtenida. La razón esencial de la metodología en todo proceso investigativo es garantizar que la investigación podrá ser demostrada y que los resultados serán ciertos a los fines de poder comprobar y verificar los resultados de ella emanados. En este mismo sentido la metodología comprende esa sección de todo trabajo investigativo donde se describe el proceso investigativo, es decir cada uno de los pasos que fueron previstos por el investigador que le permitieron llegar a las conclusiones generales o específicas del trabajo investigativo (pág. 35).

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior se puede señalar que la metodología de la investigación puede ser considerada como una disciplina que tiene como objetivo principal elaborar, definir y sistematizar, un conjunto de técnicas investigativas para lograr con éxito un proceso investigativo. Ahora bien, la metodología es aplicable a cualquier disciplina de estudio no es exclusiva a una rama específica del conocimiento puede ser utilizada por cualquier investigador y en cualquier área.

### **3.2. Enfoque de la Investigación**

A los fines de logra una investigación más robusta en cuanto a la consecución de los elementos planteados se seleccionó el enfoque mixto ya que el permitió poder determinar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.). En este sentido Hernández, Fernández, & Baptista (2014), han señalado:

El enfoque mixto es de valiosa importancia en cualquier investigación que se desee obtener un conocimiento profundo de la misma, así como también cuando se pretenda investigar todas las aristas que conforman el problema de estudio. La ventaja del enfoque cualitativo es que aborda el problema por una parte bajo el aspecto cuantitativo allí se pueden determinar las estadísticas o métodos que permiten cuantificar la frecuencia con que ocurre el problema de estudio. Por otra parte, se vale de aspectos cualitati-

vos que van a estar determinado por el análisis de situaciones concretas derivadas de material bibliográfico o entrevistas a especialistas vinculados con el problema de estudio. El enfoque mixto se utiliza en aquellas investigaciones en las cuales se pretende estudiar un fenómeno de manera completa (pág. 543).

El enfoque mixto fue utilizado en el presente estudio con el fin de lograr una mayor profundidad en el problema de estudio por esa razón se utilizó el enfoque cuantitativo a los efectos de poder determinar la opinión mediante encuestas aplicadas y por el otro lado fue aplicado el método cualitativo al momento de efectuar entrevistas en profundidad a expertos, de igual manera al momento de analizar los elementos doctrinarios con el fin de poder determinar las consecuencias administrativas en la empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.).

### **3.3. Alcance de la investigación**

El presente estudio investigativo presenta un alcance de carácter explicativo por cuanto el mismo pretende demostrar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.), es decir como ocurre el problema planteado, en este sentido es pertinente mencionar a Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) quien las concibe como:

Las investigaciones explicativas son aquellas que tienen como esencia poder establecer de manera cierta como ocurre el fenómeno de estudio, evidenciar sus causas y consecuencias, se utilizar en temas que ameritan una profundidad especifica por cuanto lejos de abordar el tema con superficialidad lo hacen con una valiosa rigurosidad, ellas dentro de sus fines buscan dar respuestas al porque y al cómo se presenta el problema estudiado. Estos estudios son realizados en investigaciones en las cuales el investigador busca conocimientos específicos y profundos sobre el problema estudiado (pág. 95).

En este mismo sentido es preciso señalar que posee un alcance descriptivo, por cuanto ella pretende determinar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.), para Baquero de la Calle (2016), lo define como:

Las investigaciones que poseen un carácter descriptivo son aquellas que tienen como fin esencial señalar cada una de las características más importantes del problema de estudio, mediante ellas se mencionan las definiciones, características, orígenes y la manera cómo ha evolucionado el problema de estudio (pág. 29).

### **3.4. El tipo de investigación**

Con relación, la presente investigación posee un carácter no experimental, por cuanto al efectuar un estudio para determinar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: empresa pública de infraestructura y vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.), se efectuó respetando las variables de estudio ya que las mismas se desarrollaron, pero no fueron alteradas en la investigación, al respecto Balestrini (2016) ha establecido:

Los estudios no experimentales son los realizados con el fin de poder desarrollar las variables independientes y dependientes que conforman el problema de estudio sin alterar la razón de las mismas aquellos que efectúan un estudio de una problemática existente y que el investigador efectúa el estudio sin pretender cambiar en el presente o en el futuro el fondo o la forma del problema. Este tipo de estudios su característica es que el investigador en el proceso investigativo no manipula las variables de estudio (pág. 152).

En este mismo sentido, de acuerdo a lo mencionado por el autor es demostrar que el presente estudio posee un carácter no experimental, pero al mismo tiempo posee un carácter transversal ya que se efectúa en la actualidad, al respecto, Hernández, & Baptista (2014) la describen como: “Los estudios que poseen un carácter transversal son los que se efectúan en un momento específico del tiempo, en contrario de los longitudinales que son los que abordan periodos de tiempo prolongados para demostrar cómo ha evolucionado el problema de estudio” (pág. 155).

### 3.5. El universo de estudio

El universo de estudio está formado por 286 funcionarios que laboran para la Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.).

Al aplicar la fórmula de la muestra se pudo determinar que la misma se aplicaría a 164 servidores que laboran para la Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.).

$$N = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + Pq}$$

**Tabla 1.** Muestra

|                                         |          |            |
|-----------------------------------------|----------|------------|
| tamaño de muestra                       | N        | 286        |
| probabilidad de que ocurra un evento    | p        | 0,5        |
| probabilidad de que no ocurra un evento | q        | 0,5        |
| error de la estimación                  | E        | 0,05       |
| nivel de confianza                      | Z        | 1,96       |
| <b>Resultado</b>                        | <b>=</b> | <b>164</b> |

### 3.7. Métodos

Los métodos que regulan todo proceso investigativo de acuerdo a Pulido (2015) son aquellas que:

Los métodos de investigación, son aquellos que le permiten al investigador de manera coherente y coordinada dirigir su proceso investigativo de tal forma que

al final de la misma pueda lograr materializar los objetivos de la investigación y lograr conclusiones generales y específicas sobre el problema planteado. Los métodos son una parte del método científico que es el que permite la verificación de los resultados de la investigación cuando la misma se efectúa de una forma secuencial siguiendo las pautas de una investigación ordenada y coherente (pág. 140).

La presente investigación se efectuó bajo el criterio de la complementariedad de métodos el cual permite obtener de cada uno de ellos los aspectos más relevantes y tener una visión más importante del problema de estudio a los fines de poder lograr determinar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P.).

### **3.7.1. Analítico**

Este método se utiliza en toda investigación con el fin de obtener conclusiones bien particulares o generales de un problema en específico, la característica esencial de este método es el estudio segmentado del problema, para ello se divide el problema en partes y en cada una de ellas se efectúan conclusiones en esa parte específica del problema. Es por ello que la doctrina en general señala que este método consiste en la descomposición del problema completo en cada una de sus partes (Calduch, 2015).

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior se demuestra que la aplicación de este método es muy beneficioso para toda investigación ya que hace que se realice una investigación metódica y precisa con la cual se podrán obtener resultados bastante precisos sobre la realidad investigada. El método analítico se preocupa por efectuar un estudio acerca de una realidad vinculado cada uno de los elementos que la conforman lo cual hace que se esté en presencia de una investigación profunda sobre el problema planteado (Calduch, 2015).

El método analítico posee dentro de fines poder efectuar un estudio del problema de forma sectorizado, ello trae como ventaja la especificidad de la investigación que se realiza poder determinar las causas y consecuencias del problema de estudio. Con la aplicación de este método a la fase investigativa se establecen una cantidad importante de resultados que al aplicar métodos de carácter general no se

podrían obtener. Mediante la aplicación de este método a la investigación se pretende encontrar la razón de ser del problema planteado y el estudio específico de la misma permite ofrecer soluciones con la finalidad de resolver la problemática estudiada.

Con la búsqueda de las razones que fundamentan el problema de estudio no solo se busca establecer las consecuencias que origina el problema de estudio, así como también sus causas, su busca que el análisis conduzca a develar recomendaciones con el fin de poder disminuir o erradicar el problema investigado. El método analítico cuando se efectúa un estudio específico de un tema concreto y se estudia a profundidad hasta llegar a lo abstracto (Calduch, 2015).

De esta manera, en esta investigación, se materializó la utilización de este método en el momento que se analizaron las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos. Caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P).

### **3.7.2. Método descriptivo**

Este método tiene como característica esencial pretender señalar como ocurre el problema de estudio, establece cada una de sus características, como inicio y como se está produciendo en la actualidad, parte del estudio de cada uno de los objetivos tanto generales como específicos del problema planteado, este método permitió explicar las consecuencias administrativas en las empresas públicas por desvinculación unilateral de servidores públicos estudiando para ello el caso específico: Empresa Pública de Infraestructura y Vialidad de Manabí (Manabí Vial E.P)

Lo más importante en este método es que el mismo al aplicarse a cualquier investigación científica permitirá aplicar un rigor científico a los fines que se pueda lograr una investigación que cumpla con los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación, la descripción hace que se puedan explicar cada una de las aristas que conforman el problema de estudio (Calduch, 2015).

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior se puede señalar que todo proceso investigativo que parta de la utilización del método descriptivo va a contar con la materialización del rigor científico el cual tiene como fin que se pueda elaborar un análisis interpretativo acerca de la condición en las cuales se materializa el fenómeno

investigado. Por tal razón se puede determinar que toda investigación va a estar impregnada de la subjetividad del investigadores y de ella dependerá la aplicación de los métodos que el considere pertinente para la consecución de los objetivos que se plantearon al inicio de la misma.

El método descriptivo es uno de los métodos que más se utilizan al aplicar el método científico porque él va a permitir identificar el comportamiento, las opiniones, que posee la población de estudio en relación al problema planteado, en definitiva este método tiene como fin explicar cómo se comportan las variables de estudio en relación al problema planteado (Calduch, 2015).

El método descriptivo implica la observación permanente del problema de estudio orienta al investigador a efectuar una clasificación de la información obtenida partiendo de poder determinar los aspectos más relevantes que deben ser tomados en consideración. Este método le permite a todo investigador poder obtener datos específicos del problema planteado y en base a ellos poder plantear una solución al problema. En la mayoría de los casos este método permite dar una mayor profundidad a la investigación realizada.

### **3.7.3. Sintético**

Este método es aquel que tiene como fin reducir la información que se tienen relación a la investigación, es muy común que de acuerdo a ciertos temas se posea mucha información bibliográfica, legal investigativa, en consecuencia se necesitara elogiar la información hacia aquellas que sean más relevantes a los efectos de poder lograr los objetivos que se plantearon al principio de la investigación, para ello se requiere evaluar la pertinencia de la información más destacada y aplicarla a la investigación

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior se evidencia que el método sintético permite seleccionar la información necesaria a los efectos de poder desarrollar as variables de estudio del problema planteado, para lograr aplicar este método en primer lugar se debe contar con la información necesaria, el material bibliográfico y al finar de esa generalidad poder obtener la información precisa que será aplicada a la investigación (Calduch, 2015).

El método sintético se encuentra vinculado al método analítico, así como también al método deductivo ya que para su aplicación se necesita previamente tener el conocimiento del problema de estudio para luego reducir esos conocimientos y la información que se tiene acerca del problema de estudio, en definitiva con este método se pretende realizar un resumen de un conjunto de aspectos que el investigador se conoce y que se requieren. El método sintético consiste en efectuar un proceso metodológico el cual busca reducir los volúmenes de información que se poseen de la investigación a fin de poder concretizarlos.

Este método tiene como objetivo general analizar cada uno de los principios de la investigación para presentar una investigación que sea coherente con el problema planteado, con la síntesis se logra analizar todas las partes del problema, de esta forma se podrá realizar una investigación que aborde todas las partes del problema de estudio. De esta manera se obtendrá una a investigación bastante completa, pero de forma reducida en la cual se analicen cada uno de los aspectos que conforman la investigación. (Calduch, 2015).

#### **3.7.4. Deductivo**

El método deductivo es uno de los más utilizados por el método científico el permite que el investigador parta de un conjunto de conocimientos generales para obtener conclusiones individuales sobre el problema planteado. Para su utilización se requiere que el investigador conozca a plenitud el problema de estudio y la información en general Este método es muy similar al silogismo en el cual partiendo de una premisa general se construyen premisas menores que culminan con conclusiones particulares (Calduch, 2015).

De acuerdo a lo anterior cuando se aplica el método deductivo en cualquier investigación en la cual se tiene un conocimiento de un problema que se presenta a nivel nacional, siempre partiendo de una generalidad para extraer de los conocimientos particulares como en una localidad o en un organismo específico. En consecuencia, al aplicar este método el investigador (Calduch, 2015).

De acuerdo a lo que plantea el método deductivo, las conclusiones de un razonamiento se encuentran dadas de manera previa por conocimientos que posee el investigador por lo que sólo se necesita efectuar un análisis o desglose de éstas para de

esta manera conocer el resultado. Al inicio de la aplicación de este método el investigador debe cerciorarse de la veracidad de las premisas generales ya que en caso contrario la investigación tendría como consecuencias conclusiones erradas (Calduch, 2015).

Para finalizar el método deductivo se aplica en toda investigación de dos formas de manera directa que es aquella que inicia con una premisa mayor la cual no se contrapone con ninguna otra premisa menor y de forma indirecta cuando existen dos premisas una general y otra particular y de la comparación de ambas se obtiene una conclusión. De esta forma, se observa que la validez de las premisas determinará la veracidad de cada una de las conclusiones de la investigación.

### **3.8. Criterios éticos de la investigación**

La presente investigación se ha efectuado bajo el criterio del respeto a la opinión de cada uno de los autores citados, respetando el crédito y su opinión, para ello se les ha citado de manera correcta respetando sus criterios y citando sus opiniones de manera correcta y se ha señalado cuando se efectúan análisis propios en base a las ideas y obras de los autores señalados en ella. La presente investigación ha sido realizada de manera honesta con el fin de presentar al final de ella. Ha sido importante mantener la honestidad en la investigación, por tal motivo por tal razón las opiniones o análisis de los autores citados se han dejado de manera incólume, así como también las citas de las sentencias a las cuales se ha hecho mención dentro del presente estudio. Las encuestas y entrevistas han sido planteadas tal cual fueron respondidas por los entrevistados o encuestados de tal forma que en ningún momento se han alterado sus respuestas y opiniones.

### **3.9. Técnicas de investigación**

#### **3.9.1. La entrevista**

Este instrumento es esencial en cualquier proceso investigativo consiste en hacer un conjunto de preguntas de forma específica a un especialista en el área de estudio, el fin es darle una mayor profundidad a la investigación (Sampieri, T, 2015).

### **3.9.2. Encuesta**

La encuesta conocida también como la entrevista cuantitativa se aplica a un conjunto de personas que tienen una visión común acerca del problema de estudio a diferencia de la entrevista ella posee un carácter general y se efectúa con preguntas cerradas (Sampieri, T, 2015).

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Encuestas

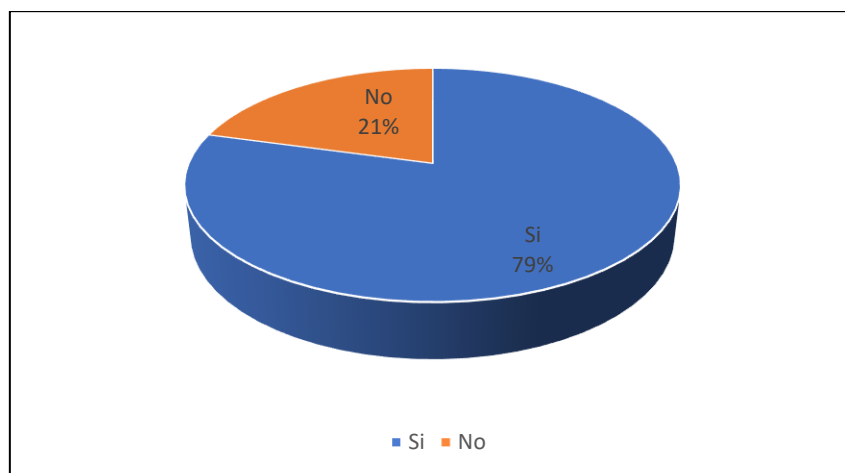
**¿Existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí?**

**Tabla 2.** Consecuencias administrativas por la desvinculación de los servidores públicos

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 130        | 79%        |
| No    | 34         | 21%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 1.** Porcentajes que existen consecuencias administrativas por la desvinculación de los servidores públicos



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que, si existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los

servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

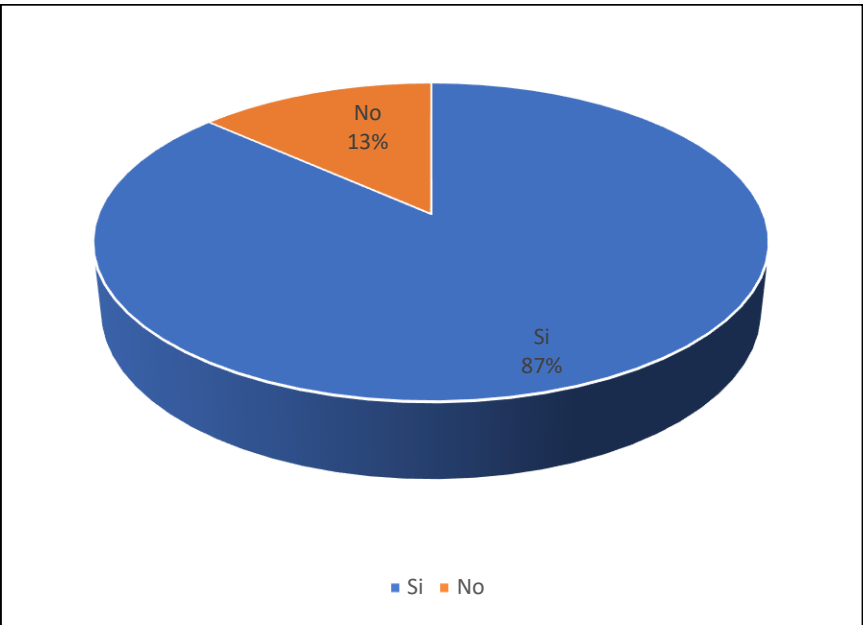
**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias presupuestarias?**

**Tabla 3.** Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias presupuestarias

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 142        | 87%        |
| No    | 22         | 13%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 2.** Porcentaje Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias presupuestarias



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que, al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si sufre consecuencias presupuestarias, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

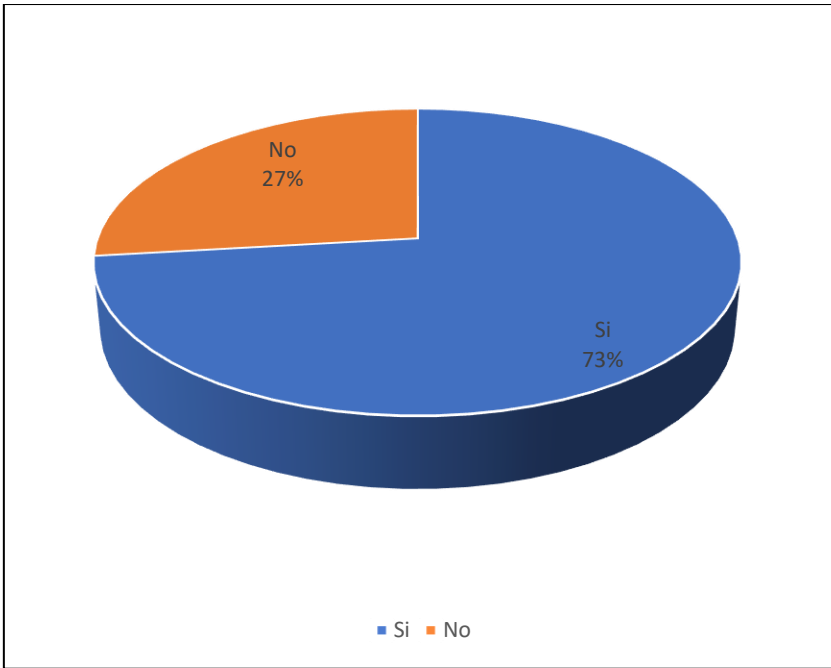
**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias en materia de recursos humano?**

**Tabla 4.** *Efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias en materia de recursos humano*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 120        | 73%        |
| No    | 44         | 27%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 3.** *Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM sufre consecuencias en materia de recursos humano*



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que, al efectuar una desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si sufre consecuencias en materia de recursos humano, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

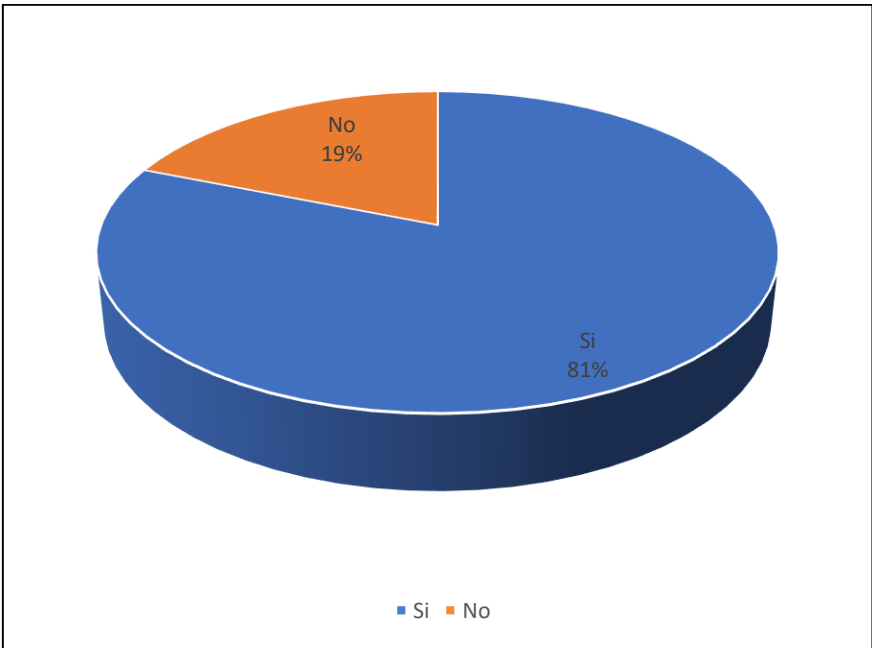
**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal?**

**Tabla 5.** Desvinculación unilateral de los Servidores Públicos en la EPIVM se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 133        | 81%        |
| No    | 31         | 19%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 4.** Porcentaje desvinculación unilateral de los Servidores Públicos en la EPIVM se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

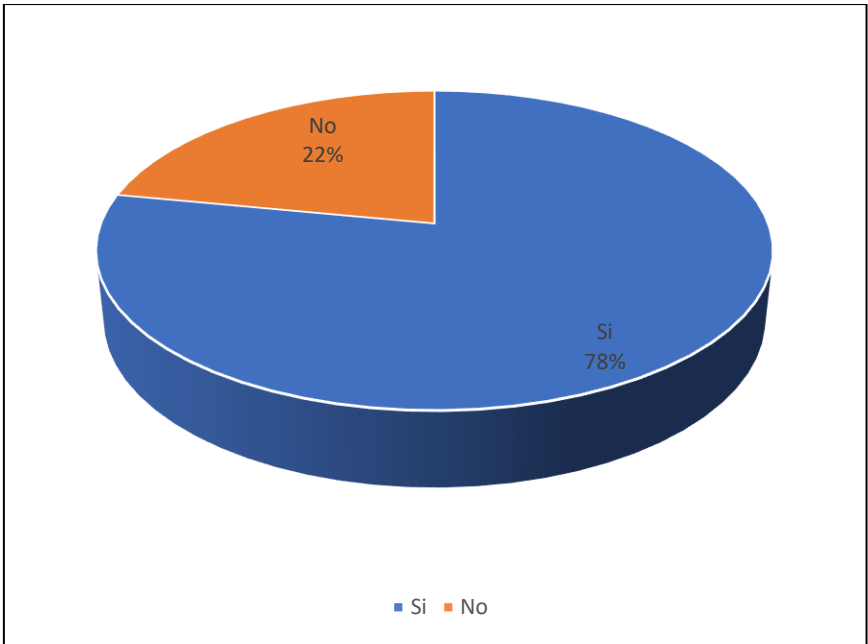
**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal?**

**Tabla 6.** Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIV hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 128        | 78%        |
| No    | 36         | 22%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 5.** Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIV hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

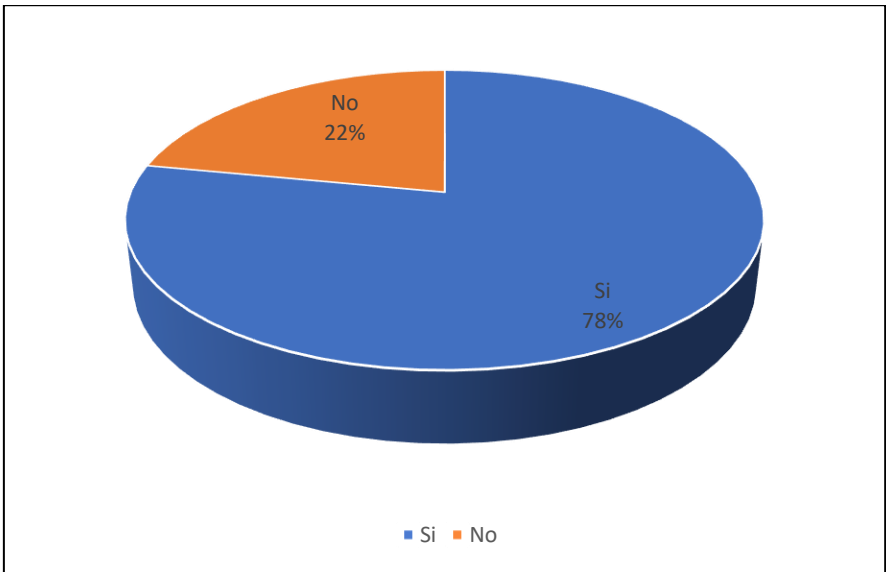
**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados?**

**Tabla 7.** Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 128        | 78%        |
| No    | 36         | 22%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 6.** Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa si pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

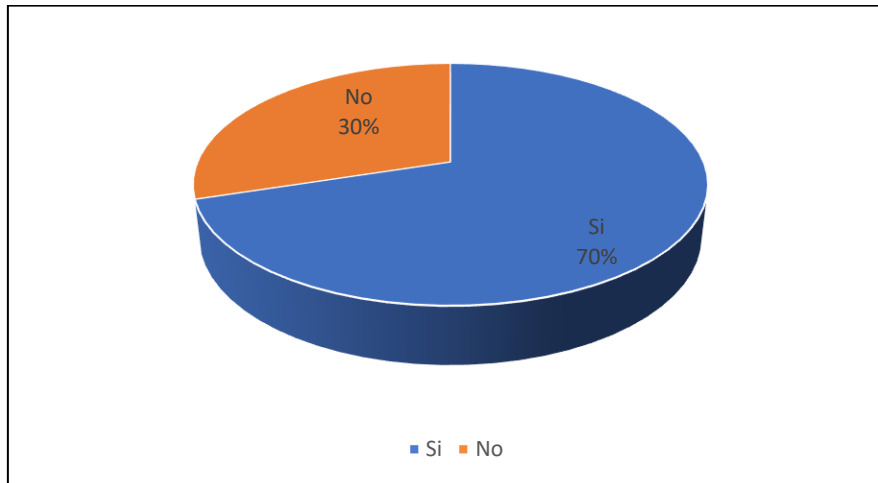
**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área?**

**Tabla 8.** *La desvinculación unilateral de los servidores públicos en la hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 115        | 70%        |
| No    | 49         | 30%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 7.** *Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área*



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

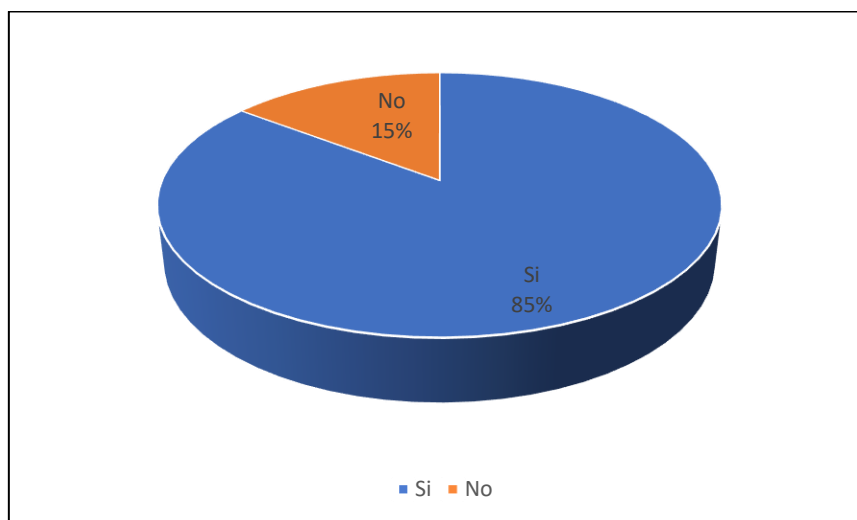
**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica?**

**Tabla 9.** *La desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 140        | 85%        |
| No    | 24         | 15%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 8.** Porcentaje de la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

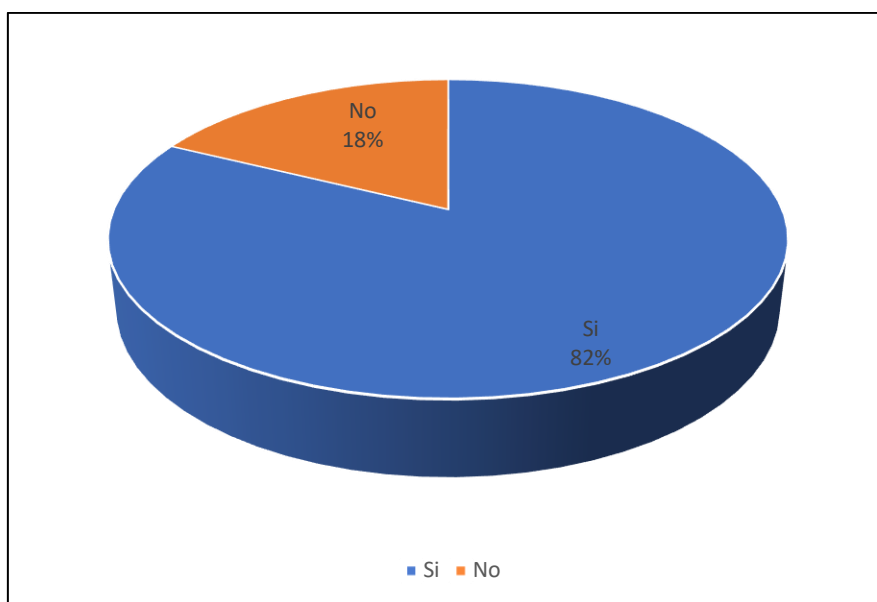
**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración de esta empresa?**

**Tabla 10.** Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM afecta la administración de esta empresa

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 135        | 82%        |
| No    | 29         | 18%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 9.** *Porcentaje desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM afecta la administración de esta empresa*



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a un área específica, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

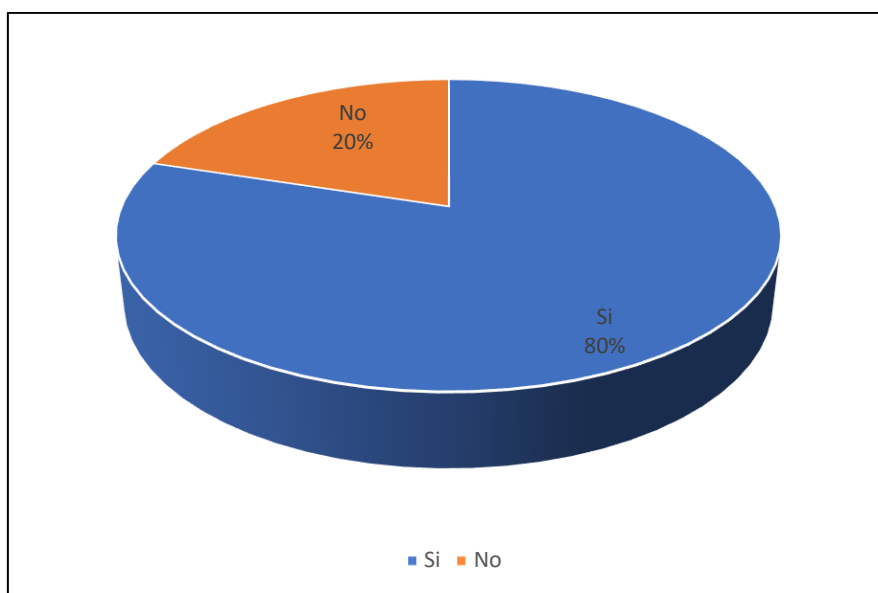
**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores?**

**Tabla 11.** *Desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 131        | 80%        |
| No    | 33         | 20%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 10.** Porcentaje de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

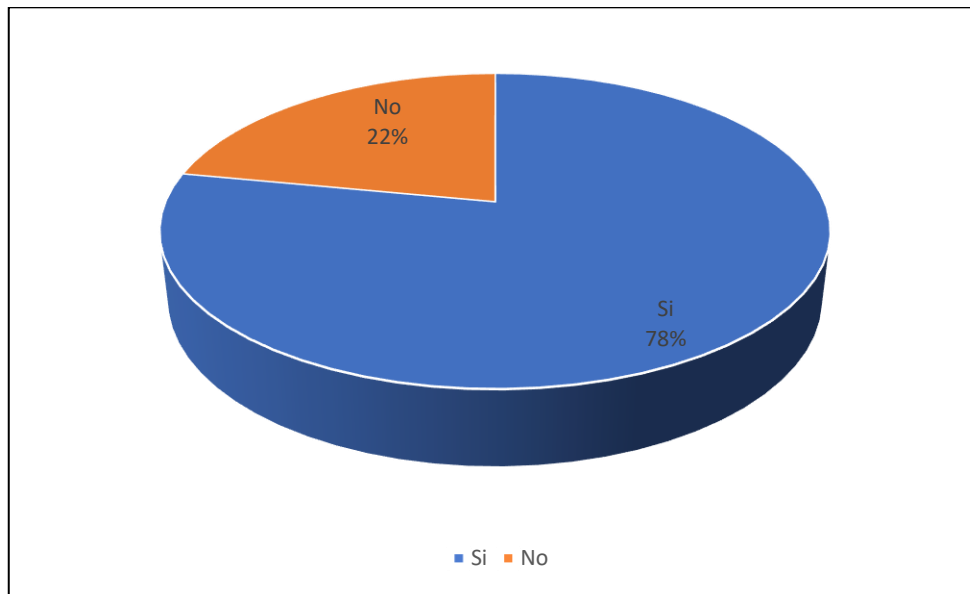
**¿Las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí son negativas para esta empresa?**

**Tabla 12.** La desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM es negativa para esta empresa

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si    | 128        | 78%        |
| No    | 36         | 22%        |
| TOTAL | 164        | 100%       |

Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Figura 11.** Porcentaje la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la EPIVM es negativa para esta empresa



Fuente: encuesta aplicada  
Elaborado por: Intriago 2022

**Análisis:** La mayoría de los encuestados en relación al presente ítem fueron del criterio que las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí si son negativas para esta empresa, mientras que una minoría se inclinó por la opción del no.

## 4.2. Entrevistas

### 4.2.1. Entrevista N° 1

**¿Existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí?**

Si las hay porque la administración por una parte debe contratar a un nuevo personal que si bien es cierto puede hacerlo desde de día siguiente de haber desvinculado a un nuevo funcionario se requiere contratar a uno que tenga un perfil similar y eso no es sencillo sobre todo en áreas específicas

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias presupuestarias?**

Si las sufre ya que hay que por una parte pagar la liquidación del funcionario que ha sido desvinculado y por la otra invertir en la formación del nuevo funcionario, quien debe adaptarse al nuevo trabajo y ello implica un periodo de adaptación para que pueda mostrar su máximo nivel.

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias en materia de recursos humanos?**

Sí, porque por ejemplo los compañeros de grupo rinden menos cuando ingresa un nuevo funcionario ya que hay que capacitarlo y enseñarlo para que se pueda adaptar a la nueva dinámica de trabajo.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal?**

En este aspecto se desvincula a una persona por cuanto la ley permite ya que al día siguiente otro este en ese cargo, pero la práctica indica que al final quien más pierde es la empresa ya que hay que capacitar al nuevo funcionario y allí se pierde tiempo y dinero.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal?**

Si totalmente, en consecuencia, ese tiempo que se pierde se deja de producir en esa área como ya se venía haciendo antes de la desvinculación.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados?**

Totalmente se ha observado cómo se desvinculan a personas con cinco o 10 años de experiencia y ello no se recupera en uno o dos meses de formación o capacitación del nuevo funcionario.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área?**

Si eso perjudica sobre todo en aquellas áreas en la cual se efectúa un trabajo en equipo al cambian a un miembro del equipo se hace necesario que el nuevo se adapte a la dinámica y el problema es que en oportunidades el nuevo no da el rendimiento esperado y es sustituido por otro allí se agrava la situación.

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración de esta empresa?**

Si afecta el aspecto administrativo por cuanto los nuevos funcionarios deben pasar por un proceso de adaptación en el cual su rendimiento va de menos a mas

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores?**

Si totalmente todo trabajador en cualquier trabajo debe tener la seguridad de no ser despedido de forma repentina.

**¿Las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí son negativas para esta empresa?**

Si, por cuanto la empresa debe invertir en la capacitación del nuevo personal.

#### **4.2.2. Entrevista N° 2**

**¿Existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí?**

Si las hay porque la empresa al desvincular a un funcionario pierde la experiencia que este poseía y su preparación.

**¿Al efectuar una desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias presupuestarias?**

Si las sufre porque al iniciar el año fiscal se efectúa un presupuesto que se altera con la de vinculación, ello trae como consecuencia el pago de la liquidación al funcionario y comienza la contratación del nuevo o los nuevos ya que todos pasan por un periodo de prueba que de no ser aprobado se procede a contratar a un nuevo funcionario.

**¿Al efectuar una desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias en materia de recursos humanos?**

Si, ya que se puede un funcionario con capacitación y experiencia y hay que contratar a uno nuevo con un perfil y una experiencia similar y allí está lo complejo, personas interesadas en puestos de trabajos hay muchas pero muy pocas con la capacidad para puestos específicos, en consecuencia, se debe preparar al nuevo funcionario.

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal?**

En la mayoría de los casos se desvincula al funcionario ante la aparente facilidad de contratar a uno nuevo, pero el problema es que no se toma en cuenta el rendimiento que posee el nuevo funcionario.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal?**

Si y eso al final trae como consecuencia que el rendimiento de la unidad específica no sea el mismo porque se requiere que el nuevo funcionario se adapte a la dinámica de trabajo.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados?**

Si, y eso es un activo muy valioso sobre todo en aquellos funcionarios que poseen largo tiempo trabajando para la empresa, la experiencia el conocimiento y la preparación son aspectos que no se dan de un día para otro.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área?**

Si, ese proceso de adopción es largo y complejo, además que interfiere con las labores de otros funcionarios quienes deben guiarlo en sus nuevas actividades

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración de esta empresa?**

Si la afecta, por cuanto esa desvinculación en la mayoría de los casos afecta el rendimiento de un área específica

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores?**

Si, ya que se hace necesario que el funcionario posea la seguridad que no será despedido de forma repentina o a capricho de los funcionarios superiores.

**¿Las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí son negativas para esta empresa?**

Si, al final al disminuir el rendimiento con la contratación de nuevo personal perjudica desde el punto de vista financiero y de recursos humanos.

#### **4.2.3. Entrevista N° 3**

**¿Existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí?**

Si, y de variada índole yo soy del criterio de preservar a los funcionarios sobre todo en la medida que poseen una mayor antigüedad.

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias presupuestarias?**

Si y de manera inmediata hay que pagar la liquidación del funcionario desvinculado, así como contratar a uno nuevo que en la teoría suena bastante sencillo, pero en la práctica cuesta bastante contratar personal especializado en determinadas áreas

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias en materia de recursos humano?**

Si, el rendimiento de los demás miembros de la unidad decae por la carencia de este miembro, y cuando se trae a un sustituto hay que pasar por un proceso de capacitación tanto práctico como teórico

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal?**

Lamentablemente eso ocurre por esa razón, pero el problema ocurre cuando no se consigue personal especializado para llenar esa vacante, en oportunidades se contratan varias personas las cuales no dan el rendimiento deseado.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal?**

Si, así como también afecta en desempeño de los otros funcionarios.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados?**

Si, y eso debe ser valorado antes de proceder a la desvinculación, considero que si existe una falta grave debe proceder la desvinculación o para el caso que el rendimiento sea bajo, pero soy del criterio que se debe preservar a los funcionarios con mayor experiencia

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área?**

Si, por cuanto se debe pasar por un proceso de adaptación el cual no se sabe cuánto tiempo durara eso depende del funcionario contratado

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración de esta empresa?**

Si ya que se afecta su rendimiento, en consecuencia, se afecta lo principal

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores?**

Si, ya que termina vulnerando sus derechos.

**¿Las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí son negativas para esta empresa?**

Si, ya que se afecta el rendimiento, la parte presupuestaria, la estabilidad laboral un conjunto de aspectos que perjudican a la empresa

#### **4.2.4. Entrevista N° 4**

**¿Existen consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí?**

Sí

, eso es algo que no se mide muchas veces al momento de proceder a la desvinculación de un servidor.

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias presupuestarias?**

Si, ya que el pago que debe realizarse por concepto de liquidación no estaba presupuestado y eso hace que ocurra un desequilibrio financiero en el presupuesto de la empresa.

**¿Al efectuar una de desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí sufre consecuencias en materia de recursos humano?**

Si, ya que en este tipo de situaciones se pierde a uno o varios miembros de una oficina especifica lo cual afecta de forma inmediata el rendimiento de la empresa.

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí se realiza por la facilidad de contratar a un nuevo personal?**

La desvinculación ocurre por diversos motivos, generalmente con el fin de incluir un nuevo talento en esa área, pero el problema es que cuando se desvincula pocas veces ya se ha seleccionado al nuevo talento o este no cumple con las expectativas del cargo, y hay que hacer uno o varios procesos de selección, en el campo de las empresas publicas eso es delicado ya que se requiere un personal bastante cualificado para las actividades que se efectúan de acuerdo a la naturaleza de la actividad.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda tiempo en la capacitación del nuevo personal?**

Si, así como también afecta en desempeño de los otros funcionarios ya que no se tiene conocimiento de cuanto le llevara al nuevo servidor adaptarse al nuevo cargo.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace que la empresa pierda la experiencia de los funcionarios desvinculados?**

Si, por eso soy del criterio que las desvinculaciones deben ser muy bien pensadas, y hablar con el funcionario antes de proceder a la desvinculación para ver porque está fallando, si es que la empresa no le está proporcionando lo necesario para el rendimiento, a diferencia del área laboral de las empresas privadas o de la administración en general en las empresas públicas se requiere personal que posea experiencia en ciertas áreas y eso solo lo da el tiempo.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí hace complejo el trabajo en un área específica para lograr una adecuación del nuevo funcionario a dicha área?**

Si, por cuanto se debe pasar por un proceso de adaptación el cual no se sabe cuánto tiempo durara eso depende del funcionario contratado

**¿Considera usted desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración de esta empresa?**

Si ya que se afecta su rendimiento, en consecuencia, se afecta lo principal que es la atención de necesidades colectivas.

**¿Considera usted que la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores?**

Si, por cuanto el trabajador debe tener una certeza y estabilidad en su trabajo.

**¿Las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí son negativas para esta empresa?**

Si, y a múltiples niveles ya que se afecta el rendimiento, la parte presupuestaria, la estabilidad laboral un conjunto de aspectos que perjudican a la empresa.

### 4.3. Discusión

Luego de presentados los resultados que arrojaron las encuestas y entrevistas en la presente investigación, que tiene como objetivo general determinar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, se puede evidenciar que esta desvinculación trae consecuencias administrativas que son desfavorables para dicha empresa, por una parte desde el punto de vista presupuestario ya que desde el momento que se desvincula a un funcionario hay que computar el pago de la liquidación que se le adeude la cual será onerosa en la medida que el funcionario posea una mayor antigüedad.

Por otra parte, la empresa sufre consecuencias desde el punto de vista de los recursos humanos, ya que la persona que se desvincula por los general forma parte de un área o grupo de trabajo, en consecuencia al efectuar la desvinculación se altera el ritmo de trabajo de esa unidad, porque al llegar un nuevo funcionario debe adaptarse a la metodología que se utiliza en esa unidad, al existir un nuevo funcionario por un periodo de tiempo considerable la unidad no mostrara los resultados que venía mostrando ya que se evidenciara una disminución en su desempeño. Es importante señalar en este aspecto que el hecho que un nuevo funcionario ocupe el cargo de la persona que fue desvinculada no es garantía que lo haga bien en muchas oportunidades no se consigue personal con ese perfil sobre todo para cargos específicos.

En toda empresa se requiere que el personal que forma parte de ella se mantenga por mucho tiempo con el fin de poder ganar destrezas en el desempeño de su cargo, al desvincular a una persona de forma arbitraria trae como consecuencia una afectación económica y laboral para la empresa ya que se tiene que invertir dinero y tiempo en capacitar al nuevo personal sin que ello sea una garantía que la formación permitirá que el funcionario tenga la producción deseada en el cargo asignado, por otra parte es importante valorar muy bien antes de desvincular a una persona de su cargo los perjuicios que sufriría la empresa y el tiempo aproximado que tarda en capacitar a un nuevo personal.

Al desvincular unilateralmente a un servidor en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí afecta la administración, la misma en la mayoría de los casos sufre una afectación en múltiples sentidos, y si bien es cierto que el principal afectado siempre va a ser el trabajador al que se le vulnera su estabilidad

laboral, desde el punto de vista administrativo la empresa sale perjudicada ya que las consecuencias para ella son peor, muchas veces se parte del criterio que hoy en día desvinculo a un trabajador y mañana exista ya otro en ese puesto ya que la ley que regula la materia lo permite, pero el problema de fondo radica en la capacitación del servidor ya que eso es un proceso que lleva años, y al perder ese capital humano, esa experiencia se perjudica el funcionamiento de la empresa.

## CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente investigación, que tuvo como fin determinar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, en la cual se efectuó un análisis bibliográfico, así como también cuantitativo y cualitativo del problema de estudio se han llegado a las siguientes conclusiones:

En la actualidad el proceso para desvincular a un servidor de las empresas públicas es bastante sencillo, esta situación ha traído como consecuencia que muchos directivos de estas empresas ante situaciones incómodas con servidores públicos, opten por la figura de la desvinculación laboral la cual de acuerdo a la Ley Orgánica de Empresas Públicas es factible. Esta situación en principio genera un problema para el trabajador al cual se le vulneran sus derechos, pero desde el punto de vista de la administración el problema es bastante complejo.

Los motivos por los cuales se desvincula aun servidor son diversos muchos empleadores alegan que no existe el rendimiento adecuado, que se necesita un personal más calificado que ya lleva mucho tiempo en la empresa y que la misma necesita renovar su recurso humano, en definitiva, son muy variados y ello va a depender mucho de las subjetividades que los directivos que conforman la empresa pública.

Ahora bien el fondo la investigación, se encuentra centrada en las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí, en este aspecto las empresas publicas parten del criterio que un servidor puede ser sustituido de forma inmediata como lo prevé la ley y al día siguiente estará otro en ese mismo cargo, pero eso visto desde afuera parece muy sencillo, pero para los que están dentro de la empresa es bastante complejo porque la empresa se encuentra ante el reto de sustituir más que un servidor , sustituir la experiencia de ese servidor que poseía años en ese cargo.

Los resultados de la presente investigación desde el punto de vista doctrinario, así como también desde el punto de vista de las encuestas y entrevistas aplicadas,

coincidieron que la desvinculación arbitraria y caprichosa de un servidor público generalmente termina afectando a la empresa. En este sentido son múltiples las aristas por medio de las cuales se perjudica directamente a la empresa, el primero de ellos es el aspecto presupuestario y económico, porque desde el momento en el cual se desvincula a un servidor la empresa carece de ese recurso humano y en la medida que posee un mayor tiempo en la empresa se pierden la experiencia que poseía el servidor.

En relación a lo anterior hay que hacer énfasis que la experiencia en una empresa pública se adquiere a través de los años, en la medida que un servidor va evolucionando dentro de ella, mediante el conocimiento que adquiere por sí mismo en la medida que efectúa estudios vinculados al desempeño de su cargo, mediante el pago de cursos que son costeados por la propia empresa pública con el fin de mejorar el rendimiento del servidor y de la unidad en la cual desarrolla sus actividades.

Por tanto, si una empresa desvincula de forma unilateral a un servidor sin que medie para ello una causal grave que demuestre su falta de ética para la empresa, o que se cause en perjuicio para ella, si solamente se le hace de forma caprichosa, arbitraria y discriminatoria las consecuencias negativas las va a sufrir la empresa ya que va a perder no solamente a un servidor o grupo de servidores los cuales le van a generar atrasos en las actividades que se venían realizando, ya que los nuevos servidores en primer lugar pasan por un periodo de prueba para evidenciar si están aptos o se pueden adaptar y ocurre con mucha frecuencia que se tienen que realizar muchos procesos de reclutamiento nuevamente por cuanto nuevos contratados no dan el rendimiento deseado.

Por lo tanto, en muchos casos, tendrá que pagar por las actividades realizadas por el servidor durante el período de prueba y aún tendrá que pagar un salario, lo que puede generar pérdidas financieras para su empresa. Como resultado, esto tiene un impacto a largo plazo en la economía y el presupuesto de la empresa. Por tal motivo la desvinculación que se efectuó de un servidor debe ser muy bien medida y aplicada en casos en los cuales las circunstancias lo requieran.

Una de las principales medidas del desempeño de una empresa pública es su desempeño, el cual es el mayor activo de cualquier empresa porque depende directamente de los servidores públicos que realizan diversas actividades. Por naturaleza, por ello, debemos incentivarlos a pasar por un proceso de aprendizaje

continuo para mejorar su desempeño en sus respectivas áreas de trabajo, en lugar de tomar acciones que vayan en detrimento de sus derechos.

La división es legalmente unilateral, pero los estudios han demostrado que la división no es objetiva y que centrarse en factores subjetivos probablemente perjudique a las empresas públicas en este tipo de situaciones si bien vulneran los derechos del trabajador la empresa de igual forma sale perjudicada y en este punto es importante señalar que la afectación en consecuencia es pública porque la empresa tiene como fin prestar sus servicios a la colectividad en general, por tal motivo la falta de rendimiento o la disminución del rendimiento que presente una empresa pública a consecuencia de la desvinculación de colaboradores se ven reflejadas en la prestación de un servicio.

Finalmente, las empresas estatales deben señalar que cuando un servidor público es despedido de un puesto en el que ha trabajado durante muchos años, no solo se perjudica a sí mismo, sino también dependiendo de la naturaleza del puesto. El impacto en el público puede ocurrir si la actividad realizada por un servidor o un grupo de servidores (si algunos de ellos no están relacionados) estaba destinada a realizar actividades cotidianas en pro de una comunidad específica la misma se verá afectada por cuanto no contara de manera inmediata con la prestación de ese servicio el cual se podrá reanudar en el momento que se efectúa en la nueva contratación y se encuentren capacitados los nuevos servidores.

## **RECOMENDACIONES**

Luego de culminar la presente investigación que tuvo como fin determinar las consecuencias administrativas por la desvinculación unilateral de los servidores públicos en la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí en la cual se efectuó un análisis bibliográfico, así como también cuantitativo y cualitativo del problema de estudio se han llegado a las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a las empresas públicas en general pero en especial la Empresa Pública de Infraestructura y Viabilidad de Manabí que efectúe un análisis específico de cada servidor o grupo de servidores que se pretenden desvincular y que existan razones específicas que ameriten esas situaciones porque el incorporar un nuevo personal implica consecuencias de diversa naturaleza que por una parte perjudican el funcionamiento de la empresa así como también dependiendo de la actividad que realiza el servidor o servidores se puede afectar a una pluralidad de personas.

Se recomienda a las empresas públicas tomar en cuenta las consecuencias que derivan de la desvinculación de un servidor, dentro ellas por una parte se encuentran las presupuestarias y económicas ya que desde el momento en el cual se desvincula a un servidor surge la obligación para la empresa pública de cumplir con el pago de una liquidación, así como también debe invertir en la capacitación del servir o servidores que van a reemplazar a los salientes.

El aspecto económico es esencial sobre todo porque toda empresa pública se mantiene de fondos del Estado, en consecuencia se deben utilizar de la mejor manera y si en efecto se requiere desvincular a un servidor por conductas inapropiadas en el desarrollo de su cargo debe hacerse, lo que si se insta a las empresas públicas es evitar desvincular servidores de forma arbitraria o caprichosa ya que sobre todo en determinados cargos se requiere un personal con una calificación especial, con años de servicio específicos, a los fines de poder desarrollar las actividades inherentes al cargo, ya que la experiencia se va a obtener con el paso del tiempo.

Se recomienda a las empresas públicas al momento de efectuar una nueva contratación solicitar a los compañeros de área que van a trabajar con el nuevo servidor prestar la colaboración necesaria a los efectos que el proceso de adaptación se efectúe de la mejor manera y en el menor tiempo ya que de esta forma se podrá retomar los niveles de productividad de dicha área. En este sentido es muy común que cuando son sustituidos servidores que poseen una antigüedad importante se nota la carencia de ese recurso humano en la realización de sus actividades.

Se recomienda a las empresas públicas tomar en consideración la afectación que pueda sufrir la colectividad en general o de forma específica cuando se pretenda efectuar la desvinculación de grupos de personas, en este sentido se recomienda que el proceso de desvinculación de servidores cuando se vaya a realizar y sea en un volumen considerable de servidores en un área específica se realice de manera progresiva a los efectos que estas acciones no impliquen la disminución o la prestación defectuosa de un servicio público.

Se recomienda a los directivos de las empresas públicas no dejarse llevar por la facilidad que muestra la ley orgánica de empresas públicas en la cual se evidencia que la desvinculación de servidores públicos es bastante sencilla, pero el trámite posterior para sustituir a este servidor es bastante complejo ya que se requiere efectuar una selección de un recurso humano con un perfil similar a la persona que fue desvinculada, así como también posteriormente debe ser sometida a un proceso de prueba con el fin de poder evidenciar que la persona posee los conocimientos y la práctica para desarrollar las actividades inherentes al cargo, en oportunidades las personas seleccionadas no cumplen con las expectativas y se requiere volver a realizar un proceso para seleccionar al recurso humano para que cumpla con las responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra vacante.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acabbi, E., Gulyas, A., Bertheau, A., Barceló, C., Saggio, R., & Lombardi, S. (2022). Los trabajadores del sur de Europa pierden más que el empleo cuando son despedidos. *The Conversation*.
- Acosta R. (2015). *Teoría del derecho administrativo*. México: Porrúa S.A.
- Alegria, M. (2015). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Caracas: Libros de El Nacional. Caracas.
- Álvarez , F. (2020). Cláusulas de terminación unilateral sin expresión de causa. un intento de caracterización desde el derecho civil. *Revista chilena de derecho privado*, 35.
- Asamblea Nacional . (2020). *Codigo del Trabajo* . Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Ultima modificación: 22-jun.-2020.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica de Empresas Públicas*. Quito: Registro Oficial Suplemento 48 de 16-oct.-2009 Ultima modificación: 19-may.-2017.
- Asamblea, N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Balestrini. (2016). *Metodologia de la Investigacion* . Colombia.
- Baquero de la Calle, J. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Quito: CEP.
- Barona, R. (2018). *El principio de la estabilidad laboral*. Madrid: Epica.
- Blanquer, D. (2018). *Introduccion al Derecho Administrativo*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Briones, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Calí.: Futuro.

- Calderon Gregorio. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales*. Pereira y Armenia: Fica.
- Calderón. Gabriela. (2008). *“Ecuador: Este cuento ya lo vivimos”*. Guayaquil: El Universo.
- Calduch, C. R. (2015). Metodos y técnicas de investigación internacional. (U. C. Madrid, Ed.) *Metodos y técnicas de investigación internacional*, 29. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Caprile , B. (2011). El desistimiento unilateral o renuncia: una especial forma de extinción de los contratos. En E. B. Gonzalo Figueroa, *Estudios de Derecho Civil VI. Jornadas nacionales de Derecho Civil*. Santiago: Thomson Reuters.
- Cárdenas. M. (2014). *Gerencia pública en Colombia: alternativas de gerencia de recursos humanos en el sector colombiano*. Bogotá: Editorial Jurídica.
- Cassagne. Juan. (2006). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires : Lexis Nexox .
- Castells, M. (2002). *Globalización y antiglobalización*. Bogotá, Colombia: Fica.
- Chiavenato. Idalberto. (2018). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. . Colombia: McGraw-Hill.
- Corral , H. (2018). *Curso de derecho civil. Parte general*. Santiago: Thomson Reuters.
- De La Cueva. M. (2018). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa S.A.
- Diaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista. *Investigación en Educación Medica*, 2(7), 162-167. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Dromi, R. (2014). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires .
- Dromi, R. (2016). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Ed.
- Dromi. Roberto. ( 2000). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires.: 8va edición.
- El Telégrafo . (2020). Despidos por covid-19 deben reunir requisitos. *El Telegrafo*.

- Escudero, C. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Figuerola, F. (2000). *Empresas del Estado*. España: Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo T X.
- Fuente, D. (2010). El derecho a la estabilidad en el empleo. *Derecho Laboral*.
- Granda, V. (2017). *Derecho Administrativo*. Quito: Universidad andina Simon Bolivar.
- Guerrero, O. (1998). *El Funcionario, el Diplomático y el Juez. Las Experiencias en la Formación Profesional del Servicio Público en el Mundo*. Guanajuato, México.: Instituto Nacional de Administración Pública-Universidad de Guanajuato.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la Investigación*. Bogotá : Quirón.
- Kiriakidis, J. (2013). *Notas sobre la situación jurídica de los contratados por la administración pública en la Ley de la Función Pública*. Caracas .
- LOEP. (2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Marín , F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 9(2), 11-27.
- Monereo, J. (2019). *Manual del derecho al trabajo*. Madrid: Comares.
- Ochoa, G. (2004). La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. *Editora Jurídica*.
- Ortega, F. (2020). *Nociones de Derecho Administrativo Ecuatoriano*. Quito: Kinnor.
- Osborne D, & Gabler T,. (1997). *La reinención del gobierno*. Barcelona: Paidós.
- Oviedo, J. (2019). La cláusula de terminación unilateral del contrato. *Vniversitas*, 138.
- Palella, S., & Martis, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Peña, W., Chiriboga, L., & Correa, J. (2022). Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala. *Polo del Conocimiento*.

- Pérez, E. (2017). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid, España.
- Piñas , L., Viteri , B., & Álvarez , G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.
- Pizarro , W. (2005). Las cláusulas abusivas. Una crítica al control represivo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 26(2).
- Pulido Polo, M. (2018). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. (U. d. Venezuela, Ed.) *Opción*, vol. 31(núm. 1), 06. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- RepúblicadelEcuador. (2010). Constitución Política de la República del Ecuador. *Constitución*.
- Rivero , R. (2017). *Derecho Administrativo* . Quito : CEN.
- Rondon, H. (2019). *El Funcionario público y la Ley Orgánica del Trabajo*. Caracas : Editorial Jurídica Venezolana. .
- Sampieri, T. (28 de Mayo de 2015). *Enfoque cuantitativo* . Obtenido de Enfoque cuantitativo:  
<https://humanidades2osneideracevedo.wordpress.com/2015/05/28/enfoque-cuantitativo/>
- Santamaria, J. (2017). *Apuntes de Derecho Administrativo*. Madrid: Eliastra.
- Sarango , J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación . *Universidad Metropolitana del Ecuador*.
- Torres, E. (2010). *La Empresa Publica en Ecuador*. Quito: Corporación de estudios ESTADE.
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos. *Universidad Tecnica de Ambato*.
- Zabala , E. (2017). *Derecho Administrativo*. Quito: Edino.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Entrevistas



## ANEXO 2. Entrevista



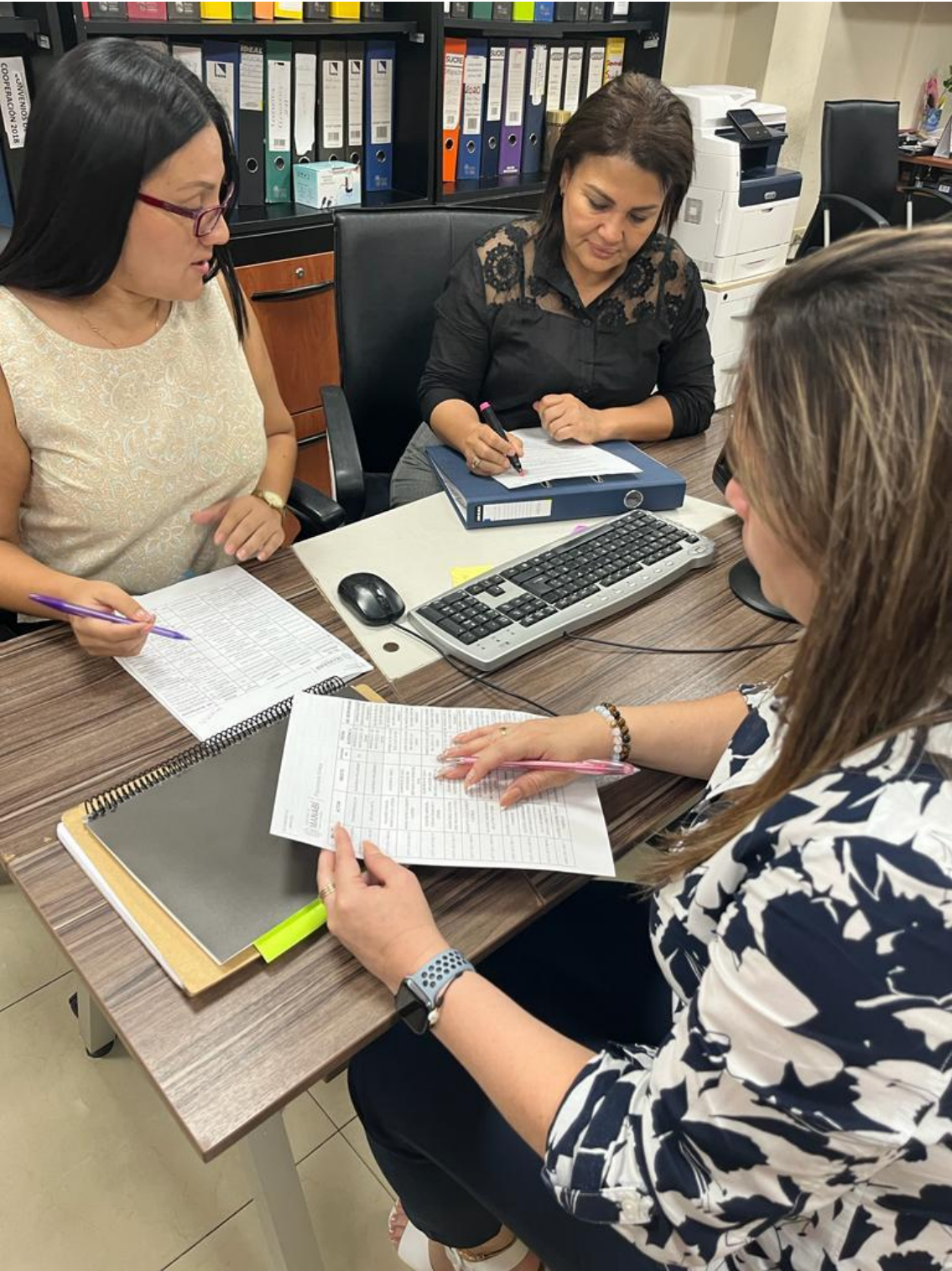
### ANEXO 3. Entrevista



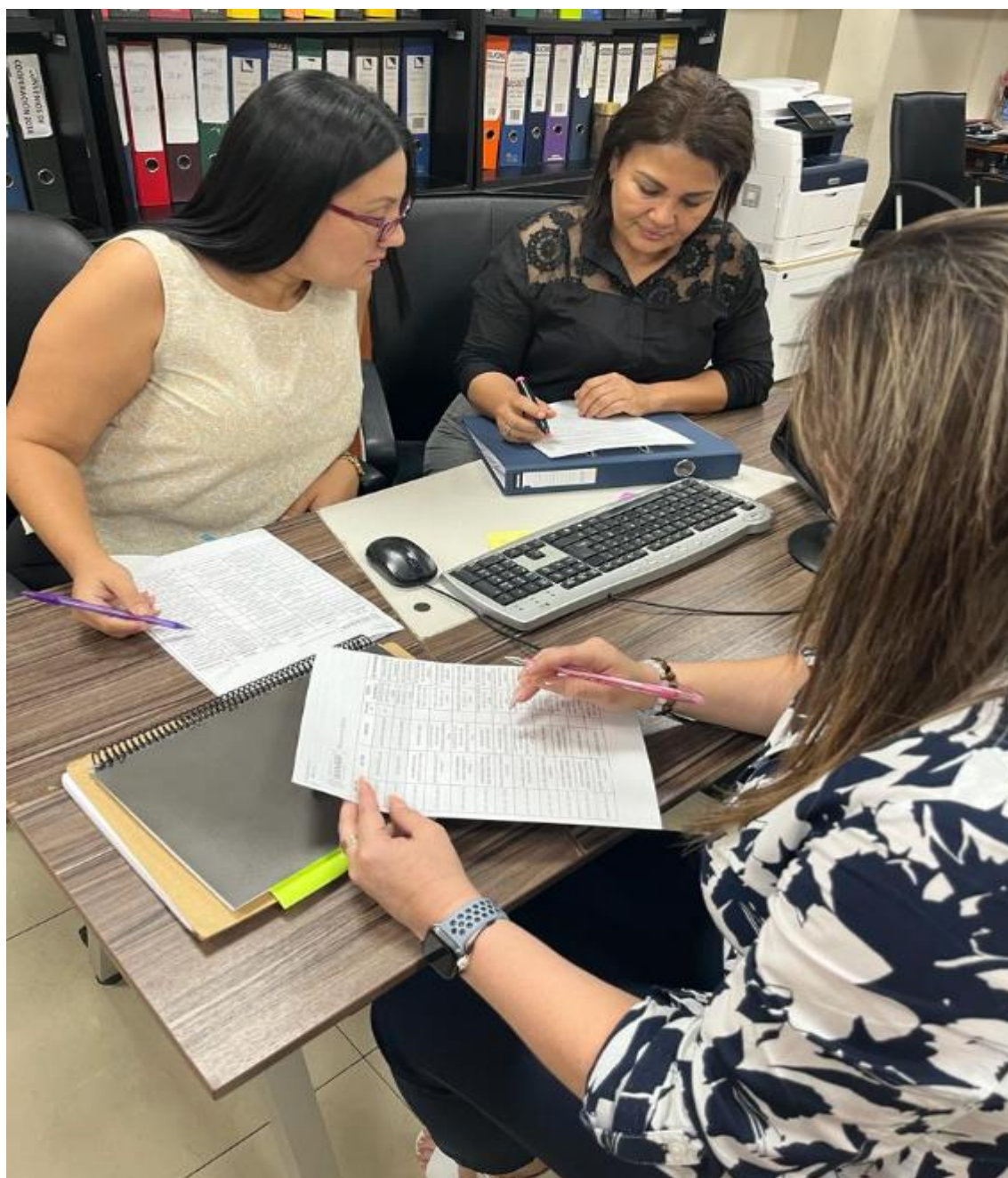
#### ANEXO 4. Entrevistas



**ANEXO 5. Entrevista**



## ANEXO 6. Entrevista



## ANEXO 7. Entrevista



**ANEXO 8.** *Entrevista*

