



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN VINCULACIÓN Y POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL ACTO PROBATORIO
POR PARTE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LOS PROCESOS DE VISTO
BUENO SOLICITADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRA DE LOS
TRABAJADORES EN EL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO DE
ENERO A DICIEMBRE DE 2021

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
**DE MAGÍSTER EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO
ADMINISTRATIVO**

AUTOR:

Luis Alfredo Carvajal Novillo

TUTOR:

Dr. Segundo Walter Parra Molina Mgs.

Riobamba, Ecuador. 2022

CERTIFICACION DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del grado de Magíster en Derecho: Mención Derecho Administrativo con el tema: ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL ACTO PROBATORIO POR PARTE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LOS PROCESOS DE VISTO BUENO SOLICITADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES EN EL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2021, ha sido desarrollado por el Dr. Luis Alfredo Carvajal Novillo con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor, por lo que certifico que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, Noviembre 2022



Dr. Walter Parra Molina Mgs.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

AUTORÍA

Yo, Luis Alfredo Carvajal Novillo, con cédula N° 060205207-8, autor del trabajo de investigación titulado “Estudio de la percepción y valoración del acto probatorio por parte del Inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el cantón Riobamba, provincia Chimborazo de enero a diciembre de 2021”, certifico que las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones son de mi exclusiva responsabilidad.



Dr. Luis Alfredo Carvajal Novillo
C.I. 060205207-8

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO DIRECCIÓN DE POSGRADO CERTIFICACIÓN

El Tribunal de Defensa de Trabajo de titulación designado por la Comisión de Posgrado, para receptor la Defensa Privada de la investigación cuyo tema es: ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL ACTO PROBATORIO POR PARTE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LOS PROCESOS DE VISTO BUENO SOLICITADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES EN EL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2021, presentada por el maestrante: Luis Alfredo Carvajal Novillo CERTIFICA que las observaciones realizadas por los Miembros del Tribunal se han superado, razón por la cual, se autoriza presentar el Trabajo Investigativo en la Dirección de Posgrado, para su sustentación pública.

Para constancia de la presente, firman los Miembros del Tribunal.

Riobamba, 28 de noviembre de 2002

Mgs. Segundo Walter Parra Molina
TUTOR

Mgs. Enrique Cisneros Bayas
PRESIDENTE DE TRIBUNAL

PhD. Rómulo Arteño Ramos
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Mgs. Oswaldo Ruiz Falconi
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección de Postgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSTGRADO

en movimiento

Riobamba, 13 de diciembre del 2022

CERTIFICACIÓN

Yo Segundo Walter Parra Molina **Tutor** Certifico que el Dr. Luis Alfredo Carvajal Novillo con C.I. No-0602052078, presentó su trabajo de titulación denominado ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL ACTO PROBATORIO POR PARTE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LOS PROCESOS DE VISTO BUENO SOLICITADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES EN EL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2021, el mismo que fue sometido al sistema de reconocimiento de texto **URKUND** evidenciándose un **8%** de similitud.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

Atentamente,



Dr. Segundo Walter Parra M. Mgs.
TUTOR
C.I. No 0602456766

AGRADECIMIENTO

A mi familia y a mis amigos sinceros
Que siempre respaldan mis proyectos.

Luis Alfredo Carvajal Novillo

DEDICATORIA

A Dios por dotorgarme la salud y vida,
A mi mujer, mis hijos, y mi madre
que siempre han estado junto a mi.

Luis Alfredo Carvajal Novillo

INDICE GENERAL

CERTIFICADO DEL TUTOR.....	
AUTORÍA.....	
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	
AGRADECIMIENTO	
DEDICATORIA.....	
INDICE GENERAL.....	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE GRAFICOS	
RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Situación problemática	14
1.1.1. Problema General.....	14
1.1.2. Problemas Específicos	14
1.2. Justificación	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
CAPITULO II. MARCO TEORICO – ESTADO DEL ARTE.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Desarrollo de la investigación.....	18
2.2.1. Fundamentación teórica.....	18
2.2.1.1 Valoración de la prueba.....	22
2.2.1.2. Elementos objetivos y subjetivos de la carga probatoria.	23
2.2.1.3 La Responsabilidad probatoria frente al despido	24
2.2.1.4. La Sana Crítica en la valoración de la prueba libre.	25
2.3. Fundamentación filosófica.....	26
2.4. Del estado del arte en la inspección laboral internacional y en el Ecuador	27
2.5. Hipótesis	31
2.6. Operacionalización de las variables.....	31
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.3.1. Métodos de investigación declarados	33
3.2. Estimación de la Población de estudio	33
3.3. Calculo del Tamaño de la muestra.....	33
3.4. Relativo a las Técnicas e instrumentos adoptados en la investigación.	33
3.4.1. Implementación juicio de expertos.....	34

3.4.1.1. Planeación juicio de expertos.....	35
3.4.1 2. Calculo estadígrafo.....	36
3.4.2. Técnica determinación consistencia	36
3.5. Técnicas de procedimiento para el análisis de resultados.....	37
CAPITULO IV. RESULTADO DE LA INVESTIGACION	38
4.1. Resultados y discusión	38
4.1.1. Diseño cuadro de variables SPSS-25.....	39
4.1.2. Análisis de la dimensión Conformidad legislativa	40
4.1.3. Análisis de la dimensión Juicio a la Institución empleadora.....	42
4.1.4. Análisis de la dimensión Criterio buen proceso	45
4.2. Discusión de resultados y conclusiones	48
4.3. Hipótesis General	49
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
5.1. CONCLUSIONES	50
5.2. RECOMENDACIONES.....	51
CAPITULO VI. PROPUESTA	52
BIBLIOGRAFIA	56
ANEXO I. Planilla Presentación expertos.....	62
ANEXO II. Juicio Individual de experto.....	43
ANEXO III. Resultados método expertos	44
ANEXO IV. Instrumento Encuesta.....	46
ANEXO V. Instrumento Entrevista	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable independiente	31
Tabla 2. Operacionalización Variable dependiente	32
Tabla 3. Criterios de concordancia	36
Tabla 5. Diseño estadístico de las variables categóricas ordinales	39
Tabla 6. Resultados descriptivos de las dimensiones analizadas	40
Tabla 7 estadísticos de las variables Conformidad	41
Tabla 8 Descripción de estadísticos de ítems inscritos en la dimensión Juicio Institución Empleadora.....	43
Tabla 9. Descripción de estadísticos de ítems inscritos en la dimensión Criterio buen proceso .	45

INDICE DE GRAFICOS

Figura 1. Diseño guía para juicio de expertos.	35
Figura 2 Histograma dimensión conformidad legislativa	40
Figura 3. C.L. 1.1.....	41
Figura 4. C. L. 1.2.....	42
Figura 5. 1.3. C. L. 1.3.	42
Figura 6. Histograma dimensión Juicio institución empleadora.....	42
Figura 7 J. I. E.P. 2.1.....	43
Figura 8. J. I. E.P. 2.2.....	44
Figura 9. J. I. E.P. 2.3.....	44
Figura 10. _ J. I. E.P. 2.4.....	44
Figura 11. Histograma de la dimensión Criterio del Buen Proceso	45
Figura 12. _ C. B. P. 3.1.....	46
Figura 13. C. B. P. 3.2.....	46
Figura 14. C. B. P. 3.3.....	46
Figura 15. C. B. P. 3.4.....	47
Figura 16_ C. B. P. 3.5.....	47

RESUMEN

La presente investigación, analiza y valora el criterio percibido del acto probatorio en los inspectores del trabajo en el cantón Riobamba en los procesos de visto bueno, solicitados en el sector público en contra de los, durante el año 2021. Además, de logra identificar de los medios probatorios en los procesos de visto bueno solicitados en por las instituciones del sector público en contra de sus trabajadores; son analizados los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno, y, finalmente el grado de licitud al aplicar a las reglas del debido proceso de la prueba al valorar los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno los inspectores de trabajo por parte de los inspectores. Es declarado esta investigación desde el enfoque investigativo crítico propositivo, con tipos de investigaciones mixtas, cuantitativas y cualitativas, de corte descriptivo, explicativo y estudio de caso. Se apelan a los métodos científicos de análisis y síntesis de fuentes bibliográficas, método de expertos, método deductivo inductivo, métodos estadísticos matemáticos, métodos empíricos. Es sugerida propuesta de acciones para la mejora del desempeño y actuación de los inspectores laborales en cuánto. en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores.

Palabras clave: Proceso de visto bueno, cargas probatorias, derecho administrativo, percepción acto probatorio

ABSTRACT

The present investigation analyzes and values the perceived criterion of the evidentiary act in the labor inspectors in the Riobamba canton in the approval processes, requested in the public sector against them, during the year 2021. In addition, it manages to identify the evidentiary means in the approval processes requested by public sector institutions against their workers. Besides, the evidentiary evaluation methods used by labor inspectors when evaluating the evidence presented in the approval requests are analyzed, and, finally, the degree of legality when applying the rules of the due process of the evidence when evaluating the evidence presented within requests for approval of labor inspectors by inspectors. This research is declared from the propositional critical investigative approach, with types of mixed, quantitative, and qualitative research, descriptive, explanatory, and case study. Scientific methods of analysis and synthesis of bibliographic sources, expert method, deductive inductive method, mathematical-statistical methods, and empirical methods are used. It is suggested a proposal of actions for the improvement of the performance and action of the labor inspectors as soon as. In the processes of approval requested in the public sector against the workers.

Keywords: Approval process, evidentiary burdens, administrative law, receipt of evidentiary act



DIANA CAROLINA
CHAVEZ GUZMAN

Reviewed by:

Lcda. Diana Chávez

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 065003795-5

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Resulta aún insuficiente el conocimiento del estado de la percepción además de la valoración del acto probatorio, desde la visión y criterio del funcionario en cargado de gestionar los procesos de visto bueno solicitados, específicamente, en el sector público y en contra de los trabajadores en este cantón de Riobamba. Es preciso además actualizar e identificar los medios probatorios que hoy se esgrimen, en los procesos de visto bueno solicitados en por las instituciones del sector público en contra de sus trabajadores.

Por otro lado, no se evidencia un análisis exhaustivo de los métodos de valoración probatoria utilizados por los inspectores de trabajo, al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno. Tal abordaje a criterio individual en cada inspector, exige de la discusión y estandarización de métodos que permitan homogeneizar el quehacer de los inspectores del trabajo.

Se adiciona la ausencia del análisis de estos métodos de valoración probatoria, asumidos por los inspectores de trabajo, a la hora de valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno por las instituciones públicas. Todo ello, exige determinar el grado de aplicación del debido proceso y sus reglas, en la valoración de los medios probatorios en cada petición de visto bueno.

El desconocimiento de la percepción por cada inspector del acto probatorio en los procesos de visto bueno planteados por las instituciones del sector público en contra de sus los trabajadores en el Cantón Riobamba, puede atentar en contra de la legalidad, las reglas de aplicación del debido proceso. Por ello, la necesidad de enfatizar en este campo adscrito al derecho administrativo

1.1.1. Problema General

Desconocimiento de la percepción y valoración del acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el cantón Riobamba, provincia Chimborazo de enero a diciembre de 2021.

1.1.2. Problemas Específicos

Estos problemas, que parten del problema general, se enuncian además en calidad de pregunta científica.

Incongruencias en la identificación los medios probatorios en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores

¿Resulta factible identificar los medios probatorios en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores?

Inexistencia del análisis en los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo, al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno

¿Se pueden analizar los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno?

Indeterminación de la aplicabilidad de las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de las pruebas de los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno por los inspectores de trabajo.

¿Resulta viable determinar de los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno los inspectores de trabajo, son aplicadas las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba?

1.2. Justificación

Esta investigación se justifica, según los preceptos de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), en cuanto a la conveniencia de conocer el grado y enfoque perceptivo por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el cantón Riobamba. De tal manera es posible perfeccionar el desempeño profesional de este funcionario, así como aportar en el desarrollo del debido proceso.

La relevancia social de esta investigación, reside en su trascendencia social-laboral y la búsqueda de la protección al trabajador, la salvaguarda de la legalidad a la hora de aplicar las reglas inscritas en el debido proceso. Los actores beneficiados resultan en primer lugar los trabajadores, al lograr identificar, analizar la aplicabilidad de las reglas del debido proceso. En segundo lugar, los propios inspectores del trabajo, al conocer de sus percepciones y valoraciones, homogeneizar criterios y métodos procedimentales que elevan la profesionalidad del desempeño, y, en tercer lugar, la sociedad en general.

Las implicaciones prácticas, ayudan a resolver un vacío del conocimiento asociado a la valoración de la percepción por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto

bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores, donde el valor teórico resulta en rellenar hueco del conocimiento entre el accionar administrativo y judicial reflejado en el desempeño y quehacer del inspector del trabajo.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Valorar la percepción del acto probatorio por parte de los inspectores del trabajo, en los procesos de visto bueno planteados por las instituciones del sector público en contra de sus los trabajadores en el Cantón Riobamba, provincia Chimborazo de enero a diciembre de 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los medios probatorios en los procesos de visto bueno solicitados por las instituciones del sector público en contra de sus trabajadores.
- Analizar los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno.
- Determinar si al valorar los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno por los inspectores de trabajo, se aplican las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba.

CAPITULO II. MARCO TEORICO – ESTADO DEL ARTE

2.1. Antecedentes de la investigación.

De los antecedentes de la presente investigación, parte en primer lugar, de la inexistencia de fuentes académicas o profesionales, donde se relacione el desempeño y valoración del inspector laboral o del trabajo, con la carga probatoria y el cumplimiento de las reglas del debido proceso en el Visto Bueno. No obstante, se evidencian abordajes al análisis del acto probatorio del despido intempestivo en la terminación unilateral por parte de empleadores (Masache, 2019), a partir de los medios de prueba factibles capaces de indicar el Despido Intempestivo, por cuanto el cargo del trabajador destituido intempestivamente al aplicar por la única acción legal, es decir, la demanda laboral vía oral, donde se debe contar con las pruebas forzosas al evidenciar el fenómeno del despido intempestivo, aportando al combate contra la inseguridad laboral y el desempleo.

Tal análisis permite que empleadores analicen antes de terminar la relación laboral unilateralmente de un trabajador, y del valor de la compensación a pagar, al pagar valor cesante, así como el daño procedente en caso extremo. La presente investigación, declara el enfoque cualitativo a la hora del diseño de los instrumentos para la gestión y análisis de la información, además del enfoque cuantitativo, analizando aquellos datos que permiten aproximarse al problema.

Han de mencionarse los aportes en el estudio de las relaciones entre empleador y trabajador, surgidas al cometer actos que objetan las obligaciones o deberes de corte laboral, (Velasteguí, 2016), emanando incumplimientos relativos al correcto proceder y habida conducta. Entonces, se abordan las consecuencias y repercusión, al afectar la buena fe, la confianza, la cooperación, la adecuada ejecución de las labores y la relación de trabajo convergiendo en el acto del Visto Bueno, como vía de concluir la relación laboral. Énfasis además en el estudio de los motivos invocados en calidad de causas justas, ya conocidas y valoradas por el inspector de trabajo, previo a sustanciar procedimiento donde son investigados los hechos y asegurado el ejercicio del derecho sujeto al debido proceso y defensa, impidiendo la terminación contractual arbitraria.

Plantea esta investigación sobre el visto bueno y su procedimiento, pretendiendo comprender el alcance y naturaleza, así como el ámbito de las contradicciones en causales previstas por la ley al finalizar el contrato de trabajo, y, la manifestación del procedimiento, desde lo inmediato, lógico y ordenado en las fases y actos.

2.2. Desarrollo de la investigación

2.2.1. Fundamentación teórica.

Afrontar la estabilidad laboral, desde el Derecho Laboral Administrativo, envuelve el reconocer por ambas partes o sujetos, es decir, subordinado y empleador, la necesidad de asumir el trabajo como necesidad, un medio de lucha por la vida, además de la adaptación del ser humano (Suárez, 2017). Más, el ser humano goza de derechos y obligaciones tanto a nivel social como personal. (Cabanellas, 1979). Tal dicotomía, requiere un enfoque y esfuerzo tanto físico como intelectual en función del beneficio propio beneficio y de la sociedad. Entonces, se han de garantizar al trabajador sus derechos por la propia so económico, además de jurídicos oportunos.

La culminación contrato laboral, puede ser decisión unilateral o bilateral siempre que, se hayan consolidado alguna de las causales predichas en la norma, o de aquellas conductas por uno de los sujetos que componen la relación laboral, representada y formalizada esta figura jurídica, a tenor de lo estipulado en la normativa laboral vigente, y en consonancia al ordenamiento jurídico (Trujillo, 2017). Al ignorar o no respetar la figura jurídica y su visión legal, nace la indeseada figura del despido intempestivo, plasmada en el acto judicial como Visto Bueno, y las respectivas indemnizaciones por parte del empleador en favor del trabajador. Entonces, la adopción de la expresión Visto Bueno en la presente investigación.

Por despido, según (Cabanellas_de_Torres, 1993) concibe la “ruptura del contrato o dependencia de trabajo por reconocimiento de la voluntad unilateral del empresario, donde se suprime el vínculo jurídico con el trabajador a su servicio” (Cabanellas_de_Torres, 1993, p. 9). Se añade el enfoque de ruptura o disolución contractual por voluntad unilateral del empresario, “al extinguir el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio” (Morales y Masache, 2020, p.14). Finalizar la relación laboral, mediando Visto Bueno, resulta acto arbitrario e ilegal por parte del empleador, donde despide, de manera unilateral, y (en ocasiones), concede al trabajador compensación según la ley. Entonces, se infiere la carga de la prueba manifiestas como son la testimonial, documental, inspección judicial y otras, ha ser exhibidas por los inspectores del trabajo, frente a la autoridad judicial.

Se destaca que, la Constitución ecuatoriana, responde por la estabilidad laboral de los trabajadores, “evitando terminaciones en relaciones laborales de forma unilateral, y así perjudicar al trabajador” (Bermeo y Santamaría, 2019, p. 13). La relación laboral, puede

concluir según causas previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo (Código_del_trabajo, 2012) y, el decidir finiquitar de manera unilateral según ordenamiento jurídico, está señalado en el Visto Bueno, según artículos 172 y 173 *ibídem*, al concluir ambas partes la relación laboral y respetar las garantías del debido proceso, siempre sin dañar sus intereses particulares.

Y es que, a tenor de (Bustamante, 2010, p.24) se “supone culminación de la relación laboral a la suspensión de las relaciones de trabajo, sean por voluntad de las partes, o por obstrucción de un hecho encausado en la normativa vigente, evitando la continuidad de la relación laboral”(p.24).

Esgrimir y manejar la teoría tazada, por los profesionales de la justicia en procesos por el Visto Bueno e implícita en el Estado de Derecho, exige elementos a satisfacer en calidad de mínimo probatorio. Al no existir o presentarse estos elementos, es decir, la carga probatoria, entonces la autoridad judicial, deniega la pretensión, dada la inexistencia por el trabajador de la justificación, y, por ende, su derecho a la indemnización.

Es de señalar que, la legislación laboral ecuatoriana, no pormenoriza explícitamente el significado de Visto Bueno. Éste, se puede encontrar en (Código_del_trabajo, 2012), Artículo 188 en su parte pertinente: “(...) El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (...). Se aprecia que, no existe mención expresa del Visto Bueno al solo señalar la obligación del empleador a la hora del despido intempestivo al trabajador, y cancelar valores asociados al despido en mención.

Se adiciona la visión según (Zuraty, 1993, p.5), “del acto donde el empresario, de manera súbita, informa al trabajador de su fin en el contrato de trabajo, sin desahuciarlo con antelación” (p.5); el Visto Bueno “resulta la terminación brusca, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, implicando el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en particular” (Ochoa, 2014, p. 9).

La figura del Visto Bueno se visiona, cuando se decide sin conocimiento del obrero, alterando la modalidad del trabajo. “Aparece Visto Bueno dada la voluntad unilateral del empleador, al extinguir el vínculo laboral” (Pérez, Alarcón, y Durán, 2019, p.11). Tal ruptura, es penada dada la actitud al proceder con malicia, además de abusar del poder, y reducir las remuneraciones a ser acreditadas por Ley.

El Visto Bueno, “asumido como conducta unilateral por voluntad del empleador, al expulsar sin causa justa al trabajador, dar por concluida la relación laboral, considerar la

letra del contrato de trabajo” (Trujillo, 2017. p.16). Contempla “efectos a favor del trabajador, al de ley cancelarle, los valores incompletos más las indemnizaciones dado el Visto Bueno. Todo ello implícito en el ordenamiento jurídico ecuatoriano” (Bermeo y Santamaría, 2019. p.12).

Es común el Visto Bueno de forma oral y verbal por el empleador o directivo encargado. La ausencia documento probatorio por el trabajador que pruebe su aseveración, lo obliga a presentar denuncia ante el Ministerio de Trabajo, y que el empleador entonces, se ratifique o no en el Visto Bueno ante audiencia. En caso de que el empleador negase Visto Bueno, el inspector reintegra a sus labores al trabajador, y en caso contrario, se procede a la indemnización.

Pero, el Visto Bueno ocurre además al cumplirse los presupuestos observados dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano según artículo 192 del Código de Trabajo (Código_del_trabajo, 2012, art,192) . Así, el cambio de ocupación en calidad de Visto Bueno, al obrero acceder a realizar o cumplir determinadas funciones, entonces al cambiar de funciones al trabajador sin aviso alguno por el empleador, se asume el Visto Bueno.

Se afirma entonces que, de manera doctrinaria, Visto Bueno es tomado como “acción unilateral, arbitraria e ilegal de finiquitar las relaciones laborales, y además trasladar al trabajador de su puesto sin consentimiento expreso, y no ser reintegrado no obstante órdenes superiores, donde en su puesto existía otra persona, se contempla desde lo jurídico cómo Visto Bueno”. (Martínez, Peña, y Armijos, 2021, pág. 7).

Es de señalar que, en el Código de Trabajo (Código_del_trabajo, 2012), se contempla y faculta a demandar el Visto Bueno, el artículo 635, dicta que son tres años para que el trabajador pueda denunciar el Visto Bueno. Ello demuestra la función garantista del estado, al contemplar la protección de derechos de las personas que sobre todo se encuentran en situación de desventaja respecto de otras. El artículo 169 del COGEP, establece que, la “prueba al determinar el Visto Bueno es la comunicación unilateral, por lo que, la carga probatoria dentro del Visto Bueno, recae sobre el trabajador, a ser demostrada por el empleador que indujo Visto Bueno ante la negación de éste” (COGEP, 2016).

La Prueba y la carga probatoria en el Visto Bueno.

Los orígenes etimológicos del término Prueba, del latinismo *probe*, expresa honradez, o de *probandum*, probar, patentizar, hacer fe. De tal manera, la Prueba, son aquellos medios probatorios o elementos de convicción que brindan el significado y objeto perseguido en el proceso. Así, deviene instrumento efectivo a la hora de lograr el convencimiento del juzgador sobre los hechos litigiosos. Se exige y reclama al juzgador(a), por la propia legislación ecuatoriana, del resultado a la hora de valorar la prueba, y otorgar la razón a quien la tenga dentro del proceso laboral, asegurando la realidad de los hechos expuestos por ambas partes.

Solo entonces, se reconoce el respeto a la Constitución, al trazar la vía donde resoluciones y sentencias dictadas por jueces, se consideren motivadas en base al aporte de las evidencias, a la sana crítica, al conocimiento y a la imparcialidad del juzgador

Por tanto, es la Prueba, el acto de probar y el enfoque de probar resulta demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Es experiencia, ensayo, encaminado a patentar la exactitud o inexactitud de una proposición. “Desde el sentido jurídico procesal, la Prueba resulta dicotomía como método de averiguación y de comprobación. Es la Prueba civil comprobación, exposición, ratificación de la verdad o falsedad de las proposiciones expuestas en el juicio”. (Coutere, 1958. p.14)].

Se afirmar por (Trueba, 1971), que la Prueba, “resulta medio más eficaz a la hora que, el juzgador sepa la verdad de un hecho o de una aseveración dentro de un proceso. Así, las aportaciones de pruebas, devienen actos procesales, al probar los hechos o afirmaciones de sus acciones y pretensiones procesales”. (p.6)

La presencia del contrato de trabajo, se maneja según la legislación laboral, donde la presunción laboral invirtió lo que los procesalistas identifican como la carga de la prueba, donde el único deber procesal del trabajador es la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, mientras que, el empresario habría de explicar que no coincidía con lo prescrito en el contrato de trabajo.

Al ser reveladas las instrucciones dadas al Juez relativo a qué parte procesal debe sufrir las consecuencias ante la ausencia de comprobación de las afirmaciones, reside el valor de la carga de Prueba. “Tales consecuencias, dadas en la sentencia, hacen que, las reglas de la carga de la prueba se manifiestan en calidad de instrucciones dadas al Juez” (Meneses, 1988, p.14). Se confiere tutela judicial efectiva al trabajador por la Legislación

Laboral, resultando el demandante en el juicio y estar en desventaja con la parte empleadora, no siempre accediendo a los medios de prueba suficientes.

La carga probatoria en el Visto Bueno, precede a la demanda ante los órganos de justicia. COGEP, artículo 142 (COGEP, 2016), instituye los requisitos *sine qua non* a contener una acción y así activar el órgano jurisdiccional, tomando elementos probatorios de los hechos enunciados. Establece artículo 169, es suficiente con la declaración unilateral de culminación de la relación laboral para comprobar el Visto Bueno.

La carga probatoria resulta carga procesal, y de incumplirse crean efectos negativos en las partes afectadas. “La carga es facultad de ejecutar actos o conducta prevista en la norma para beneficio y en interés propios, libre de sujeción o coacción y la existencia de otro sujeto a exigir su observancia, más la inobservancia trae consigo secuelas desfavorables” (Echandía, 1981). “Es el instituto procesal, donde se constituye una regla de juicio indicada al juez cómo debe fallar en ausencia de prueba, así como a las partes, regla de conducta, sobre cuáles son los hechos a probar” (Cabrera, 1994, p.22). La Prueba, “es fundamental en el proceso, al demostrar las partes sus asertos al formular la demanda, y en las excepciones a la hora de contestar la misma, El resultado se refleja en la sentencia, donde el juzgador analiza las mismas y otorga la razón a quien la tiene” (Porras, 2019).

Son demandados otros presupuestos para el correcto ejercicio mental y en apego del silogismo jurídico por el Juez. Así, la valoración probatoria, resulta mecanismo de protección de los derechos de los sujetos procesales, al establecer garantías constitucionales y proteger derechos implícitos en los procesos administrativos, mediando las garantías normativas en el caso particular de los trabajadores. Se afirma que, “los derechos y garantías instituidos en el debido proceso, son postulados constitucionales a observar en cualesquiera de los casos y circunstancias, no impostando sean procedimientos administrativos o procesos judiciales” (Montoya, 2019, p.15).

2.2.1.1 Valoración de la prueba

Es necesario reseñar la valoración de la prueba en materia laboral y la necesidad de, aplicar todo el conocimiento que el juez tiene acerca de los hechos, garantizando que estos estén acompañados de elementos objetivos o subjetivos que indiquen la realidad y autenticidad de los hechos. De tal manera, la Prueba debe gozar de eficacia y legalidad, y debe cumplirse con el principio constitucional “de contradicción donde todos los sujetos

procesales, deben conocer la prueba que ha sido incorporada. La Prueba es pública, y ello responde con el principio de publicidad de la prueba, además de relacionada con su procedencia, es decir, se tiene que solicitar con la adecuada fundamentación”. (Vázquez, 2017, p.18)

Se añade que, la prueba reconoce al principio de preclusión, por cuanto, dentro del derecho laboral, existe la oportunidad y el término para realizar determinados actos procesales. “Ya extinguido este tiempo, la oportunidad perece y no podrá volver al estado anterior. La inmediación es un principio que rige dentro del ámbito probatorio, ya que establece que son los sujetos procesales quienes intervienen en la producción y práctica de la prueba” (Chávez, 2018, p.13).

La Prueba es una “manifestación formal donde se intenta dar a conocer la realidad de los hechos al juez; goza de contenido sustancial o esencial, se refiere a los motivos o razones que se deducen de aquellos medios utilizados y que ayudan esclarecer los hechos, y por último es el resultado subjetivo, es el convencimiento que se pretende producir en el juez como resultado de la prueba de determinados hechos” (Echandía, 1981, p.14). Finalmente, la Prueba es el “fundamento factico y esencial de todo proceso, sin esta simplemente los hechos perderán validez jurídica y su valoración debe ser realizada a través de un juicio de valor preponderante para poder determinar si los hechos en efecto concurren hacia la verdad material y procesal. La prueba es un conjunto de elementos que facultan y la validan en su conjunto” (Valencia, 1979, p.17).

2.2.1.2. Elementos objetivos y subjetivos de la carga probatoria.

Más, la carga probatoria contiene elementos subjetivos y objetivos, que a tenor de (Baón, 2016),

donde la carga objetiva, se establece en el sustento probatorio dentro del proceso judicial. Esta carga probatoria, ha de ser apreciada por los sentidos de los intervinientes en el proceso. Se refiere a los documentos, peritajes, y elementos tangibles que permitan llegar a un pleno seguridad acerca de la verdad de los hechos por el Juez. Inscrito a la carga objetiva de la prueba, está el principio de inmediación y el principio dispositivo, por cuanto es la parte interesada la que debe aportar estos elementos para fundamentar su alegación, caso contrario la misma quedará invalidada. (p.21).

Concerniente a la carga subjetiva, (Baón, 2016), se entiende como la notificada por cualquiera de las partes procesales, a ser juzgada y detallada en su contexto. Los juzgadores, no deben a lo mencionado por una persona relativo a un hecho en concreto especial, a diferencia de la prueba objetiva. El juzgador debe realizar un examen amplio y en conjunto de todos los testimonios o declaraciones realizado para poder determinar hasta qué punto o nivel la tomará para decidir sobre el punto en debate (p. 16).

La carga de prueba subjetiva, ha de adjudicarse como una regla de conducta para las partes, deseosas en demostrar los hechos propuestos, y así lograr una decisión propicia sobre sus pretensiones o excepciones. La carga se vuelve concreta, por cuanto las partes han de probar hechos individuales en el proceso. De hecho, la carga objetiva se asume como regla de juicio para el juzgador, en caso de que no se aporte pruebas que fundamenten su fallo y así evitar una sentencia inhibitoria, convirtiéndola en abstracta, es decir de aplicación general.

2.2.1.3 La Responsabilidad probatoria frente al despido

Se define Responsabilidad Probatoria, como la responsabilidad que asume la parte procesal, al aportar las pruebas en la contienda legal, acarrea consecuencia en caso de no asumir estas. La prueba, deviene el elemento clave que genera convicción al administrador de justicia, inclina la balanza a favor de quien la presente, o en su defecto, provocará una resolución desfavorable y concretamente la pérdida del proceso legal.

Establecido en el Código Orgánico General de Procesos, artículo 169, acerca de la carga de la prueba en un proceso legal, “es responsabilidad del actor aportar las pruebas necesarias a fin de demostrar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda” (COGEP, 2016). En materia laboral, el contexto es diferente, por cuanto las relaciones laborales y civiles poseen sus propias diferencias y particularidades.

Así, el actor “no siempre puede cumplir la responsabilidad de aportar los medios de prueba, no obstante, la norma laboral instituya que el trabajador demuestra la existencia de la relación laboral, mientras al empleador, le corresponde demostrar haber cumplido con sus obligaciones patronales” (Chorlango, 2011). En la práctica, esta disposición sólo se limita a verificar que el empleador cumpla con el reconocimiento de los derechos básicos al décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones

2.2.1.4. *La Sana Crítica en la valoración de la prueba libre.*

Constituye sistema de valoración de prueba libre, afirma (Alanoca, 2018, p.21)

por cuanto el juzgador no está subordinado a normas que limiten o señalen el alcance de éstas; resulta el conjunto de reglas determinadas para ubicar la objetividad en la apreciación de éstas, y, a su vez, una fórmula de apreciación donde se interrelacionan reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, que ejercen influencia en la autoridad como fundamento de la razón. Es entonces donde el Juez aprecia la prueba de acuerdo a las reglas de la Sana Crítica. (p.21)

Por otro lado, (Alsina, 1963, p.760), enfatiza que, “Las reglas de la sana crítica, no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de la experiencia, las primeras con carácter permanente y las segundas, variables en el tiempo y en el espacio” (p.760). No obstante, (Coutere, 1958), define las reglas de la sana crítica como "las reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia” (p.270).

Se puede afirmar que, “La Sana Crítica es un sistema de libre valoración motivada, instituido por normas jurídicas de imperativo cumplimiento y de principios del derecho, por lo cual, estas deben ir a garantizar y proteger los derechos fundamentales.” (Alanoca, 2018, p.22). Tal visión de la aplicación de la sana crítica en el Ecuador, se evidencia entre otras sentencias dictadas, en la Sentencia n° 0347-2014-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 28 de mayo de 2014 (Vlex, s/f), donde se expresa que:

Para la valoración de la prueba, el ordenamiento jurídico vigente en el Ecuador sigue el sistema de la sana crítica, conforme al enunciado del artículo 115 del Código de Procedimiento Civil. Este sistema de la sana crítica (denominado de la persuasión racional o de la libre convicción, que es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancias) debe hacérselo aplicando aquellos conocimientos que acumulados (p.4)

Es entonces que se revela la importancia de la objetividad, buen juicio del Inspector laboral, el cual, ante la ausencia de procedimientos o instructivos pre establecidos, aplique la Sana Crítica desde el correcto entendimiento humano.

2.3. Fundamentación filosófica

La fundamentación filosófica de la presente investigación, se asienta en el paradigma crítico-propositivo (Otzen, Manterola y Samuel, 2017), asumido en calidad de alternativa dentro de la investigación social, inscrito en el ámbito judicial. Basado este paradigma, en las garantías constitucionales, así como aquellas normativas de corte internacional orientadas a la protección de los derechos del trabajador. El carácter crítico, se revela al cuestionar las percepciones y abordajes de los inspectores del trabajo, así como a los esquemas jurídicos sociales, ello es, contrastar la realidad actual de la terminación unilateral del contrato individual de trabajo.

La dimensión propositiva, se expresa al no detenerse esta investigación en la simple observación de los fenómenos, sino además aportar alternativas de solución mediando propuestas, lo que coadyuva a la interpretación y comprensión de los fenómenos jurídico-sociales en su totalidad. De los compromisos y metas, es encontrar propuestas de interrelación entre los empleadores y los trabajadores, relativo al derecho laboral administrativo y los despidos intempestivos.

Desde la visión ontológica, al asumir la dialéctica del cambio social, entonces las normas legales, también están dentro del torbellino del cambio, y la necesidad de las personas a la adaptación a los nuevos contextos de la realidad, precautelando la actividad laboral y los derechos a los y como trabajadores. Se puede afirmar que, la formación del ser humano, ha de centrarse, enfocarse en valores y derechos humanos, como vía de contribución al cambio. Entonces, todos estamos en la capacidad y la obligación, de aportar con posibles soluciones para lograr los cambios y reorientaciones del entorno vivencial, garantizando los derechos del trabajador como un bien jurídicamente protegido.

Ya, desde la visión sociológica, esta investigación se basa en la teoría dialéctica del materialismo histórico, donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad como espiral al desarrollo y progreso. pero esta espiral de progreso, he de observar el interés colectivo-sociedad y enfrentarse al constante cambio al interactuar e interrelacionar de los miembros de esta sociedad. Este tema, sufre transformaciones de corte social, político, jurídico, y en el contexto de nuevos conocimientos y avance en la tecnología, obliga a la creación y diseño de nuevos sistemas y mecanismos jurídicos en atención a las necesidades reales de la sociedad.

2.4. Del estado del arte en la inspección laboral internacional y en el Ecuador

Se precisa aplicar en este epígrafe, la categoría dialéctica de lo general a lo singular hasta lo particular. De tal manera, es posible reconocer la génesis, evolución del enfoque de la inspección del trabajo o laboral, así como el rol de los inspectores desde las ópticas macro, meso y micro.

Y, desde la óptica internacional y las normas de trabajo, (Hernández, Fernández y baptista, 2014), la Oficina Internacional del Trabajo, y en lo adelante OIT, resulta institución mundial responsable de elaborar y supervisar las normas internacionales del trabajo. Estas normas son asumidas en calidad de convenios en algunos casos, y en otras de recomendaciones laborales, sujetas a la ratificación de los estados miembros de esta organización internacional. Es de señalar que, las recomendaciones resultan instrumentos no vinculantes que, desde lo metodológico y legislativo, diseñan y trazan las directrices orientadas a la política y acción nacional. Es decir, no impone legislaciones ni normativas, sino, ayuda a establecer sistemas de inspección del trabajo eficientes y efectivos.

De tal manera, se garantiza el cumplimiento de la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, incluyendo condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el puesto de trabajo, relaciones laborales, igualdad de oportunidades y trato, eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, y otras.

La inspección del trabajo, es una función pública de la administración del trabajo, encaminada a vigilar por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros laborales. El papel clave, es convencer a los actores o interlocutores sociales, de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Entonces, en el paradigma laboral, la inspección del trabajo es protagónica en la presencia e intervención del estado, mediando la cultura del diseño, estimulación, prevención y contribución al desarrollo tal cultura, abarcando todos los aspectos inherentes, como bien pueden ser las relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, empleo y la seguridad social.

Por ello, de las funciones principales confiadas a la inspección del trabajo de conformidad con los convenios enunciados en (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), se ha de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; disposiciones relativas

a las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y jóvenes, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

La expresión disposiciones legales incluye, además, laudos arbitrales y contratos colectivos, a los que se confiere fuerza de ley y, por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo. Se adiciona el facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir con las disposiciones legales, y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

A nivel Meso, en la presente investigación se estudian los enfoques de administración laborales colombianos y peruanos. La dimensión jurídica del Derecho Laboral en el vecino país de Colombia, y en específico de las Inspecciones del trabajo (Masache, 2019), “acuerdos de formalización laboral, regulados de conformidad con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013”. (Velasguí, 2016), p.8. Así, las funciones en la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia laboral individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado, corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Son “considerados los Inspectores del trabajo, elemento esencial para la realización del sistema de inspección colombiano, dirigido a cumplir las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T., el contenido del Decreto 4108 de 2011” (Suárez, 2017, p.16) y la Resolución 404 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

De tal manera, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, atendiendo al Decreto 1227 de 2011, (Trujillo, 2017, p.17), “se revela en calidad de funcionario adscrito al Ministerio del Trabajo, al nivel profesional y como autoridad administrativa en el sentido del artículo 17”, (p.17), además de “autoridad de policía de acuerdo con el numeral 2 del artículo 486 y el numeral 2 del artículo 3° de Ley de Inspecciones del Trabajo y Acuerdos de Formalización Laboral. (Masache, 2019).

En el caso del Perú, ya, desde 2007 es aprobado el reglamento de la carrera del inspector del trabajo. según Decreto Supremo Nro 021-2007-TR, donde, en el Artículo 2, numeral 2.4 se expresan las funciones de inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta diez (10) trabajadores, así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los supervisores inspectores y a los inspectores del trabajo; funciones de orientación,

información y difusión de la normatividad socio-laboral; resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación; brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección del Trabajo, en las labores que éstos realicen; Otras funciones que les puedan ser conferidas por sus superiores o por disposiciones legales específicas, siempre que guarden conexión con la función de inspección.

A nivel Micro, “el caso ecuatoriano, goza de los procedimientos y normativas técnicas reguladoras del procedimiento de Visto Bueno según Derecho Administrativo legislado” Morales, Acosta y Masache, 2020, p.14), Se asumen los preceptos MDT-2021-189 referido a las normativas técnicas reguladoras del procedimiento de visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio de Trabajo. Se destaca en el Capítulo I, Artículo 7, asociado con la naturaleza del Proceso de Visto Bueno, goza de marcado enfoque y naturaleza investigativa, correspondiendo a las partes procesales aportar cualesquiera de los elementos de prueba facilitadores al inspector de trabajo establecer su criterio y fundamentar su resolución. No obstante, a lo expresado antes, y dentro de los límites normativos que justifiquen la pertinencia, utilidad y conducencia, existe la facultad por el inspector de solicitar información o documentos que requiera para resolver con mayores elementos de juicio.

Ya, en el Capítulo II, Artículo 8, numerales 5,6,7, es clave señalar las exigencias por los hechos detallados o pormenorizados, que sirven de fundamento para la solicitud de Visto Bueno, los fundamentos de derecho que justifican la solicitud, acotando las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo, según corresponda, y, por último, los medios de prueba disponibles para acreditar los hechos. Se enfatiza que, al requerir prueba testimonial, ha de acompañarse nómina de testigos, con indicación expresa de los hechos sobre los cuales declararán. Respecto de otras diligencias probatorias solicitadas por las partes, tales como inspecciones, exhibición de documentos, informes de peritos y otras similares, deberá especificarse el o los objetos sobre los que versarán.

Se adiciona el Artículo 9 y de los documentos que han de acompañar al petitorio de Visto Bueno, en numeral 5, exigiendo los medios probatorios de que disponga, destinados a sustentar el trámite de Visto Bueno, precisando los datos y toda la información que sea necesaria para su actuación. Ahora bien, la orientación investigativa del Visto Bueno, se expresa en el Artículo 14, pues al no alcanzarse acuerdo alguno entre las partes, se continuará con la audiencia de investigación ante otro inspector del trabajo que en ningún caso podrá ser el mismo que sustanció la diligencia de conciliación anterior, donde se

practican las pruebas solicitadas y, en apego al derecho de contradicción cada parte se pronunciará respecto a las pruebas de la contraparte, posterior a lo cual los comparecientes podrán presentar sus alegaciones finales.

En calidad de complemento a la normativa anterior, se cita la normativa técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno MDT-2021-219, donde, en el Artículo 5 asociado al contenido de la solicitud de visto bueno, en los numerales, 5,6,7, donde narración de hechos, fundamentos de derecho y anuncios de medios de prueba ofrecidos para acreditar los hechos, constituyen un enfoque claro y preciso a la hora de sustentar o enfrentar la pretensión exigida.

No menos importante resulta el Artículo 11 en cuanto a la diligencia de investigación y de la resolución se refiere, pues esta se desarrolla en dos fases. La primera denominada de saneamiento, exposición de excepciones previas, fijación de los puntos en debate y conciliación, y la segunda, de prueba y alegatos. Y es que, esta diligencia de investigación ha de ejecutarse tanto en las oficinas del inspector como en las instalaciones del lugar de trabajo o en el lugar de los hechos motivos de la solicitud de visto bueno.

Ya finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá el procedimiento de visto bueno según artículo 621 del Código del Trabajo. En la resolución se ordenará la entrega al trabajador o la devolución al empleador del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, en el caso que sea aplicable.

En cuanto a las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo ecuatorianas, resuelven según las facultades otorgadas, para asumir y absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo; velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, además de imponer multas y sanciones; resolver reclamos colectivos de trabajadores; disponer las inspecciones a empresas industriales y no industriales para verificar la existencia de certificados médicos de menores; verificar el cumplimiento de la aplicación de los mandatos constituyentes; ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo; aprobar los reglamentos internos de trabajo; aprobar los reglamento de seguridad y salud en el trabajo, y, por último, aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo.

Resulta imprescindible asumir el Código General de procesos, de fecha agosto 2018 a tenor de (COGEP, 2016), “por cuanto son declarados los principios rectores en todas las actividades procesales según los principios de la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los instrumentos internacionales

ratificados por el Estado, en el Código Orgánico de la Función Judicial y los desarrollados en este Código”. (COGEP, 2016, p.3)

Así, entre los principios, se cita la dirección del proceso, del proceso oral por audiencias, el impulso procesal y el principio de inmediación, principio de intimidad, principio de transparencia y publicidad. Se destacan además las normas comunes como es la competencia territorial, norma de la competencia concurrente.

De tal manera, las inspectorías de trabajo pueden, como bien afirman (Morales, Acosta y Masache, 2020, p.17):

receptar denuncias derivadas de la relación laboral; practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo. Es clave el Inspector de Trabajo, donde sus objetivos radican en velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, y sus atribuciones se centran en cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo; velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores; imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente; realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral. (p.17).

2.5. Hipótesis

Al valorar la percepción del acto probatorio por parte de los inspectores del trabajo, en los procesos de visto bueno planteados por las instituciones del sector público en contra de sus los trabajadores, es posible reconocer la aplicabilidad de las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización variable independiente

Variable Independiente	Concepto	Dimensiones	Variables	Técnicas e instrumentos
Percepción acto probatorio	Es el sistema de que disponen las personas para demostrar la existencia, la verdad y las características de los hechos y actos jurídicos que deben tomar en cuenta los jueces y	Objetivas Subjetivas	Prueba física Prueba oral Carga	Encuesta Entrevista Observación

	tribunales, para resolver una controversia sometida a su conocimiento		probatoria	
--	---	--	------------	--

Tabla 2. Operacionalización Variable dependiente

Variable dependiente	Concepto	Dimensiones	Variables	Técnicas e instrumentos
Debido proceso	Derecho fundamental contenido de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho. Es un derecho de toda persona a participar en un procedimiento dirigido por unos sujetos con unas cualidades y funciones concretas, desarrollado de conformidad con las normas preestablecidas en el ordenamiento jurídico, en los que se debe decidir conforme al derecho sustancial preexistente, siempre y cuando se dé la oportunidad de oír o escuchar a todos los sujetos que puedan ser afectados con las resoluciones que allí se adopten.	<p>El derecho fundamental al juez director, exclusivo, natural o competente, independiente e imparcial.</p> <p>El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de condiciones con los demás participantes.</p> <p>El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal.</p> <p>El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal ajustada al derecho sustancial preexistente</p>	<p>Competencia</p> <p>Condiciones</p> <p>Proceso</p> <p>Derecho sustancial</p>	

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

De enfoque crítico propositivo mixto, al relacionar lo cualitativo. De investigaciones tomadas, se mencionan del tipo descriptiva, al determinar y representar la percepción del acto probatorio por parte de los inspectores del trabajo, en los procesos de visto bueno en contra de trabajadores; tipo explicativa al ampliar el conocimiento acerca del Visto Bueno, carga probatoria y percepción de los inspectores del trabajo.

Investigación tipo estudio de caso, al comprar, evaluar y comprender los aspectos del problema referido a la percepción de los inspectores del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público. Relacionada con la investigación cualitativa y cuantitativa, a la hora de aplicación en la investigación.

3.3.1. Métodos de investigación declarados

Método de gestión y análisis fuentes documentales al categorizar, comparar, validar e interpretar en todas las etapas de la investigación, mejorando el juicio en el discernimiento por los inspectores del trabajo, del visto bueno y la carga probatoria.

Método analítico sintético: Permite instruirse en el proceder de las variables por los inspectores del trabajo en los procesos de visto bueno en el sector público, así como la carga probatoria. En cuanto a la síntesis, une o combina las variables y descubre relaciones y características entre elementos del entorno.

Método empírico: al lograr la información desde la observación de la realidad y así formular hipótesis, a ser validadas mediante el experimento.

Método de expertos: Consulta a individuos especialistas del derecho administrativo laboral, sin exigir el consenso.

3.2. Estimación de la Población de estudio

Inspectores del trabajo, participantes en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público total inspectores.

3.3. Calculo del Tamaño de la muestra

No se calcula, más desde el estrato se precisa conocer de la percepción, en subconjuntos homogéneos según la interacción de los inspectores del trabajo asociado al derecho administrativo y laboral.

3.4. Relativo a las Técnicas e instrumentos adoptados en la investigación.

Implícitas en los métodos empíricos y matemático estadísticos, como es encuesta tipo

Likert semiestructurada. Análisis estadístico descriptivo e inferencial, expresados en formato gráfico, y literal.

El juicio de expertos, es decir, método científico de expertos interpreta y aplica resultados de con alta severidad metodológica y estadística, al emitir evaluación y aplicarla con los objetivos para el cual fue diseñado.

De la validez del contenido, (Cohen y Swerdlik, 2001, p.32), se “refiere a la adecuación de muestreo en prueba del universo de respuestas de los actores comunitarios, a la hora de aplicar el instrumento” (p.32). Por su parte, (Ding y Hershberger, 2002, p.29), enfatizan en que, “la validez del constructo o contenido, se revela como componente clave a la hora de estimar la validez de inferencias a partir de los puntajes de las pruebas, proporciona la evidencia de la validez del constructo o contenido” (p.29).

Se requiere el concepto y operacionalización del constructo, asociado al acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público. Cada ítem, a tenor de (Escobar y Cuervo, 2008; Utkin, 2006, p.32), mide “dimensiones del constructo, pues un error de validez de contenido, impide que la dimensión semántica adolezca de ítem evaluativo, o que los ítems de la dimensión sintáctica, evaluasen fracción de éste, a la hora de contrastar con lo pretendido a evaluar en dicha dimensión” (p.32). . El juicio de expertos es clave en la información, en el caso que las observaciones experimentales estén limitadas” (Utkin, 2006, p.16).

3.4.1. Implementación juicio de expertos

Se expresa en esta investigación como la opinión informada de profesionales de la jurisprudencia, especializados en derecho administrativo y en específico del derecho laboral. (McGartland, et al, 2003, p.24)

Los criterios de selección de los expertos en este estudio, a partir de experiencia, toma de decisiones o experticia, donde se consideran investigaciones, publicaciones, experiencia; de la reputación en la facultad, del grado de disponibilidad y motivación para participar y, por último, de la confianza y adaptabilidad que garanticen la imparcialidad y confianza”. (p.24)

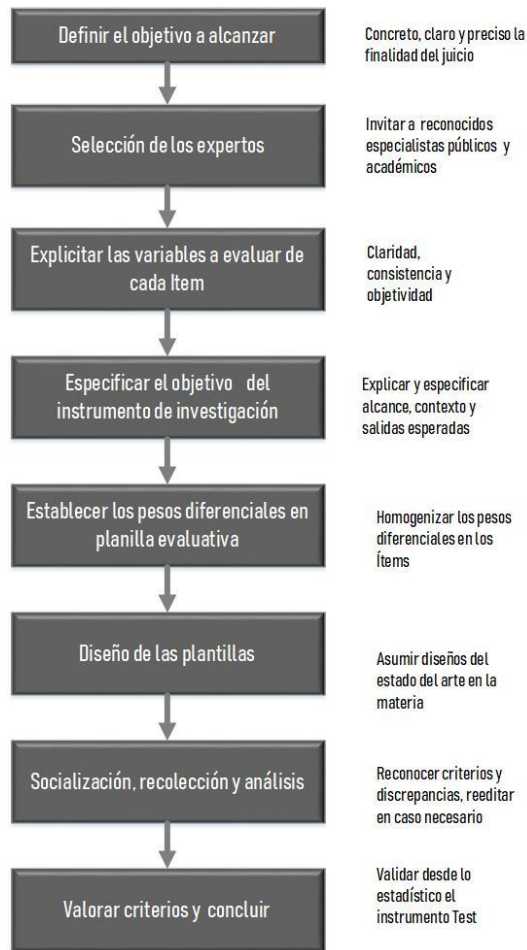
La decisión es de cinco expertos, según [McGartland, et al (2003)]. Según [Hyrkäs, Appelqvist y Oksa, 2003], pues del 80 % de los expertos acordados con la validez de un ítem, éste puede ser incorporado al instrumento.

3.4.1.1. Planeación juicio de expertos.

Se elaboran planillas, escogidos los expertos y expuesta la técnica y así lograr cálculo de consistencia. De la precisión de los juicios, (Stewart, Roebber y Bosart, 1997), obedece a las características de los expertos, experiencia.

La figura 1, establece algoritmo juicio de expertos

Figura 1. Diseño guía para juicio de expertos.



Fuente: Escobar y Cuervo (2008), reformulado para la presente investigación.

1. Establecer objetivo, o sea, claridad en la finalidad del juicio,
2. Elección de los jueces-expertos.
3. Describir dimensiones e indicadores a medir en cada uno de los ítems de la prueba en cuanto a relevancia, suficiencia y pertinencia. Se especifica la definición del constructo según ANEXO I

4. Detallar objetivo donde los expertos poseen la información de la prueba, es decir, responde al para qué de los puntajes, lo que permite contextualizar el criterio del experto, y es que, la validez de los ítems se relaciona directamente con su uso.
5. Instituir pesos diferenciales en el constructo, aunque en la presente investigación, existe idéntico peso diferencial.
6. Esbozo de planillas, ver ANEXO II
7. Computar la concordancia entre expertos mediando estadístico Kendall,
8. Concluir el juicio en cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis

3.4.1 2. Calculo estadígrafo

El uso del coeficiente de concordancia W de Kendall, (Siegel y Castellán, 1995, p.34), “parte del requerimiento del grado de asociación entre k conjuntos de rangos” (p.34). Se solicita a r a los expertos asignar rangos de 1 a 4. El rango mínimo 0 y el máximo 1, aceptando la puntuación dada, así como velar porque exista alta concordancia entre aspectos. Así, se elimina o modifica el ítem hasta ajustarse a los objetivos.

En la tabla 3 se aprecia el resumen del estadístico W , para el análisis de los datos

Tabla 3. Criterios de concordancia

Escala de los datos	Información que provee	Hipótesis	Rechazo de H_0 e interpretación
Ordinal	Grado de concordancia entre los rangos de n ítems en este estudio de confiabilidad	<p>H_0. No existe concordancia en los rangos de ítems al diseñar el instrumento investigativo o Test.</p> <p>H_1. Existe concordancia significativa en los rangos de ítems al diseñar el instrumento investigativo o Test</p>	<p>Cuando nivel de significancia α de 0.05, excede el valor crítico, se rechaza H_0, se concluye con la concordancia significativa entre rangos asignados por los expertos-jueces.</p> <p>La concordancia se refuerza cuando W tiende a 1</p>

3.4.2. Técnica determinación consistencia

El método de determinación de la consistencia interna, “estima la fiabilidad de un instrumento de medida mediando conjunto de ítems, de los cuáles se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica del mismo”. (McGartland, et al, 2003,

p.14)

3.5. Técnicas de procedimiento para el análisis de resultados

Los instrumentos adoptados Excel-Office 365y paquete estadístico SPSS-25, mediando estadística descriptiva e inferencial donde los instrumentos, en Anexo III; Anexo IV. Para la consistencia se apela al estadígrafo Alfa de Cronbach.

La información es convertida en contenidos de conocimientos, al interpretar los estadígrafos correspondientes y los gráficos generados. Todo ello, es comprendido y redactado de manera literal y comprensible, adoptando gráficos de barras y circulares

CAPITULO IV. RESULTADO DE LA INVESTIGACION

4.1. Resultados y discusión

Se impone reconocer las variables socioculturales que fundamentan la presente investigación, donde en la tabla 4, son descritas estas:

Tabla 4. Variables socioculturales inspectores Chimborazo

Nro	Edad	Nivel cultural	Especialidad	Experiencia inspectoria (años)	Intervención casos Visto bueno
1	37	Superior	Laboral	4	62
2	48	Superior	General	3	68
3	42	Superior	Administrativa	3	46
4	41	Superior	Constitucional	4	69

Fuente: Dirección Inspección, 2022

Se afirma que, existe la suficiente experiencia y nivel de conocimientos, así como madurez, para validar esta investigación. De tal manera, los medios probatorios en los procesos de Visto bueno solicitados en las instituciones del sector público:

- Casos totales de Visto Bueno: 52
- Casos Visto bueno empleadores públicos: 4
- Casos dictados a favor del trabajador en instituciones públicas: 3
- Casos dictados en contra del trabajador en instituciones públicas: 1

Resultan estos datos contrastantes en cuanto a la diferencia de casos públicos / privados, cuya relación porcentual es % / 92,3 %. Se puede afirmar que, el nivel cultural general, la protección del derecho laboral instituida, además del enfoque de gestión del talento humano, minimizan los casos de despidos. Y es que, el talento humano en la dimensión pública, es aquilatada su valía en cuanto a la experiencia y méritos. Ello, no es sí en la dimensión pública, donde el desconocimiento de trabajadores de sus derechos, mínima gestión del capital humano, y la poca cultura, permiten los despidos intempestivos.

En cuanto al análisis de los objetivos 2 y 3, y referidos a la identificación de los medios probatorios en los procesos de visto bueno solicitados por las instituciones del sector público en contra de sus trabajadores, además del análisis de los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno, se detallan como:

Medio probatorio trabajador: Documental, testimonial y pericial

Medio probatorio del empleador: Documental, testimonial y de inspección

Método de valoración: Documental / legal – tasada; Sana crítica - CE Art 76, numeral 7, literal E; Pericial / Análisis crítico – COEIEP Art 221; Inspección / Sana crítica – MDT 2021 -219, Art 11.

Se evidencian los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno por los inspectores de trabajo, al aplicar las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba, según objetivo 3. Así, es posible describir de la profesionalidad y enfoque de trabajo de la inspectoría de Chimborazo, en cuanto a la atención de los casos de Visto Bueno en Instituciones públicas, año 2021.

4.1.1. Diseño cuadro de variables SPSS-25

En la presente investigación, estamos en presencia de variables categóricas ordinales, donde las dimensiones se calculan a partir de las variables que la componen. La Tabla 4 describe el diseño de variables previo a la determinación de las dimensiones.

Tabla 5. Diseño estadístico de las variables categóricas ordinales

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Conformidad_1_1	Númérico	8	0	Conformidad legislativa 1.1.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	Conformidad_1_2	Númérico	8	0	Conformidad legislativa 1.2.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	Coiformidad_1_3	Númérico	8	0	Conformidad legislativa 1.3.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	Juicio_2_1	Númérico	8	0	Juicio empleador publico 2.1.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	Juicio_2_2	Númérico	8	0	Juicio empleador publico 2.2.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	Juicio_2_3	Númérico	8	0	Juicio empleador publico 2.3.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	Juicio_2_4	Númérico	8	0	Juicio empleador publico 2.4.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	Criterio_3_1	Númérico	8	0	Criterio del buen proceso 3.1.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	Criterio_3_2	Númérico	8	0	Criterio del buen proceso 3.2.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	Criterio_3_3	Númérico	8	0	Criterio del buen proceso 3.3.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	Criterio_3_4	Númérico	8	0	Criterio del buen proceso 3.4.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	Criterio_3_5	Númérico	8	0	Criterio del buen proceso 3.35.	{1, Total des...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Fuente. Autor investigación

De tal manera, son calculadas las dimensiones, y ya es posible interpretar desde los valores numéricos, según la tabla 5 y gráficos los resultados que a continuación se exponen:

Tabla 6. Resultados descriptivos de las dimensiones analizadas Estadísticos

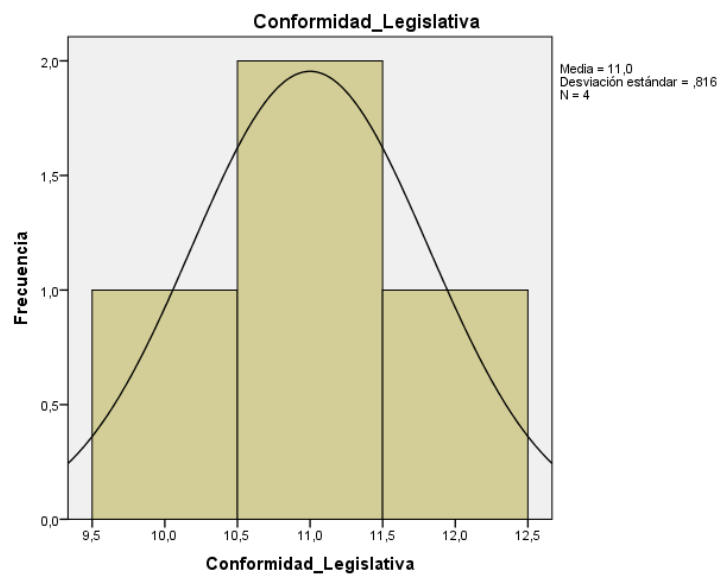
		Conformidad Legislativa	Juicio empleador	Criterio_bu en_proceso
N	Válido	4	4	4
	Perdidos	0	0	0
Media		11,000	11,750	16,000
Mediana		11,000	11,000	16,000
Moda		11,0	10,0	16,0

Fuente: Autor Investigación

Existe suficiente homogeneidad en las respuestas a las percepciones de los inspectores laborales, ello indica que no obstante a ser aplicados por separado a cada inspector los instrumentos de encuesta y entrevista, existe consenso relativo referido a la percepción de las tres dimensiones.

4.1.2. Análisis de la dimensión Conformidad legislativa

Figura 2 Histograma dimensión conformidad legislativa



Fuente: Autor investigación

Tabla 7 estadísticos de las variables Conformidad

Estadísticos

		Conformidad legislativa 1.1.	Conformidad legislativa 1.2.	Conformidad legislativa 1.3.
N	Válido	4	4	4
	Perdidos	5	5	5
Media		1,75	4,25	5,00
Mediana		2,00	4,00	5,00
Desviación estándar		,500	,500	,000
Varianza		,250	,250	,000

Fuente: Autor Investigación

El histograma en Figura 2, demuestra una distribución normal, caracterizada por la cercanía en valores de la Moda, Mediana y Media, en la Tabla 5, además de que ambos extremos tienden a no tocar eje X, además de la curtosis mostrada en la curva. Todo ello significa que, las percepciones expresadas por los inspectores laborales, gozan de uniformidad.

En cuanto al análisis de cada variable por específico inscrita en la dimensión, tenemos que:

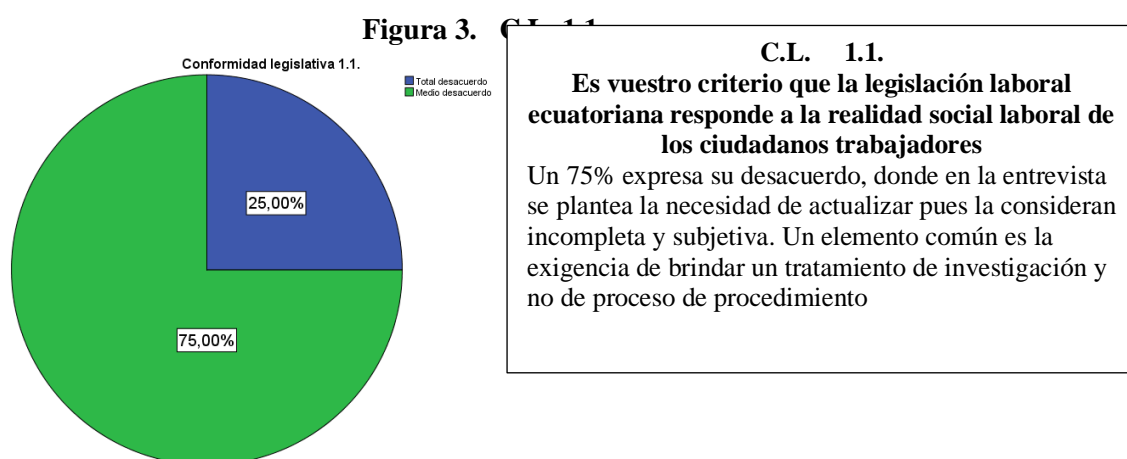


Figura 4. C. L. 1.2.

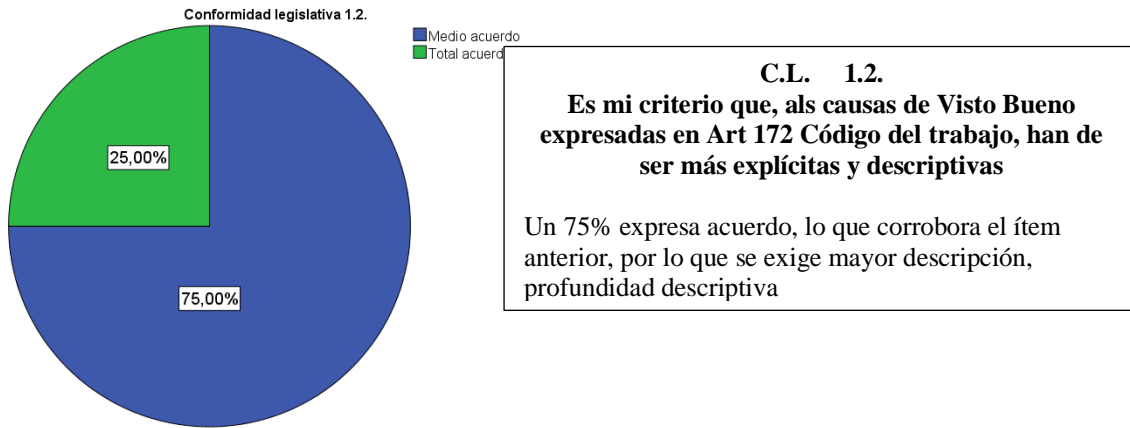
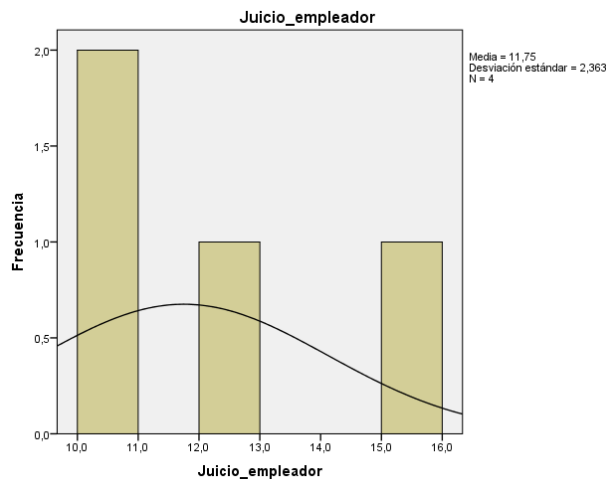


Figura 5. 1.3. C. L. 1.3.



4.1.3. Análisis de la dimensión Juicio a la Institución empleadora

Figura 6. Histograma dimensión Juicio institución empleadora



Fuente: Autor investigación

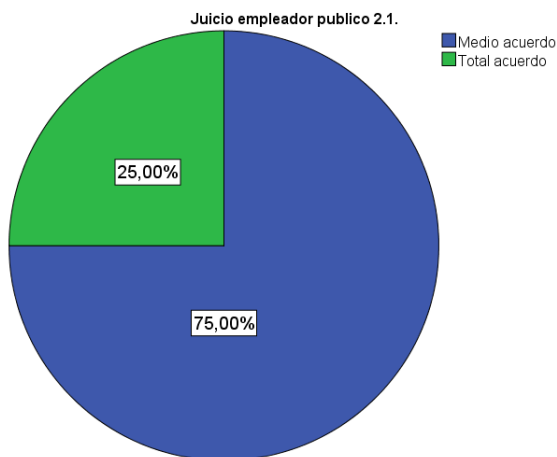
Tabla 8 Descripción de estadísticos de ítems inscritos en la dimensión Juicio Institución Empleadora

		Estadísticos			
		Juicio empleador publico	Juicio empleador publico	Juicio empleador publico	Juicio empleador publico
N	Válido	4	4	4	4
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,25	3,00	2,00	2,50
Mediana		4,00	2,50	2,00	2,00
Desviación estándar		,500	1,414	,000	1,000
Varianza		,250	2,000	,000	1,000

Fuente: Autor investigación.

El histograma en la figura 6, demuestra una distribución no normal, caracterizada por la no coincidencia en valores apreciados en la Tabla 6, de la Moda, Mediana y Media, además de la curtosis mostrada en la curva. En cuanto al análisis de cada variable por específico inscrita en la dimensión, tenemos que:

Figura 7 J. I. E.P. 2.1.

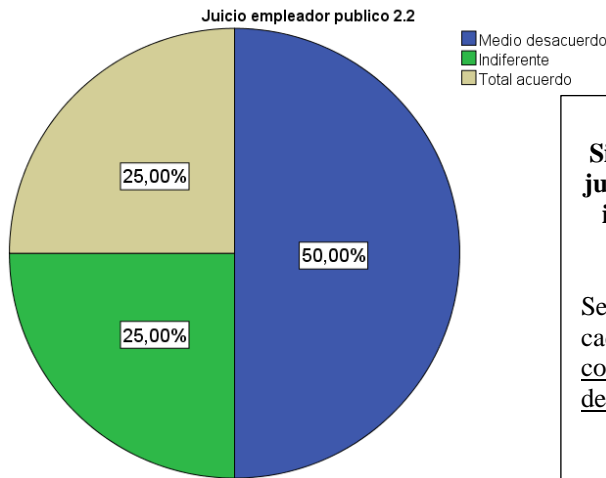


J.I.E.P. 2.1.

Estimo que, solo las evaluaciones de desempeño laboral y sus resultados, resultan la evidencia para asumir por la institución pública, la causa de la ineptitud manifiesta por el trabajador, según Art 172 del Código del Trabajo

Existe consenso mayoritario del papel de la evaluación, más la baja cultura en la gestión del talento humano en empresas, impide valorar el alcance e importancia de la evaluación del desempeño en cada período establecido.

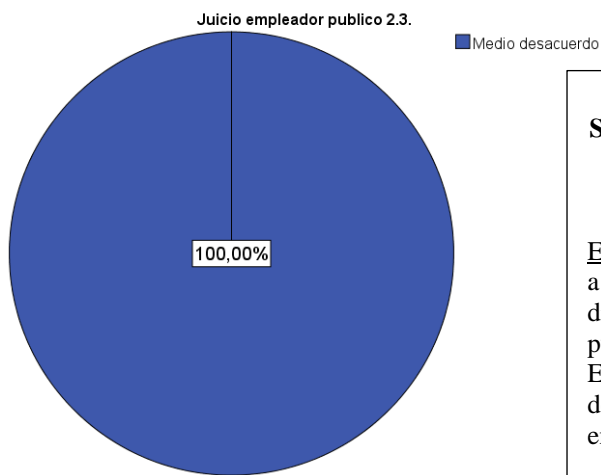
Figura 8. J. I. E.P. 2.2.



J.I.E.P. 2.2.
Siempre que solicito más información o documentos que justifiquen la pertinencia y utilidad para mi trabajo de la institución pública para el Visto Bueno, son otorgados con rapidez

Se repite el fenómeno de las experiencias individuales de cada inspector ante instituciones públicas, más la mitad coincide en que No Siempre se cumple la entrega pertinente de la información requerida

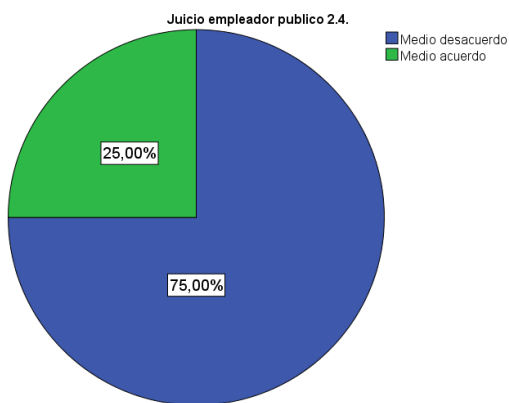
Figura 9. J. I. E.P. 2.3



J.I.E.P. 2.3.
Son suficientes las diligencias probatorias solicitadas a las instituciones públicas, y estas responden a los criterios de pertinencia, utilidad y conducencia

Existe criterio unánime del medio desacuerdo en cuanto a la pertinencia, utilidad y conducencia de las diligencias probatorias aportadas por las instituciones públicas. Ello es, se exige mayor rigor y profesionalidad por parte de las direcciones administrativas y de talento humano, en cuanto a la entrega de las diligencias probatorias,

Figura 10. _ J. I. E.P. 2.4.

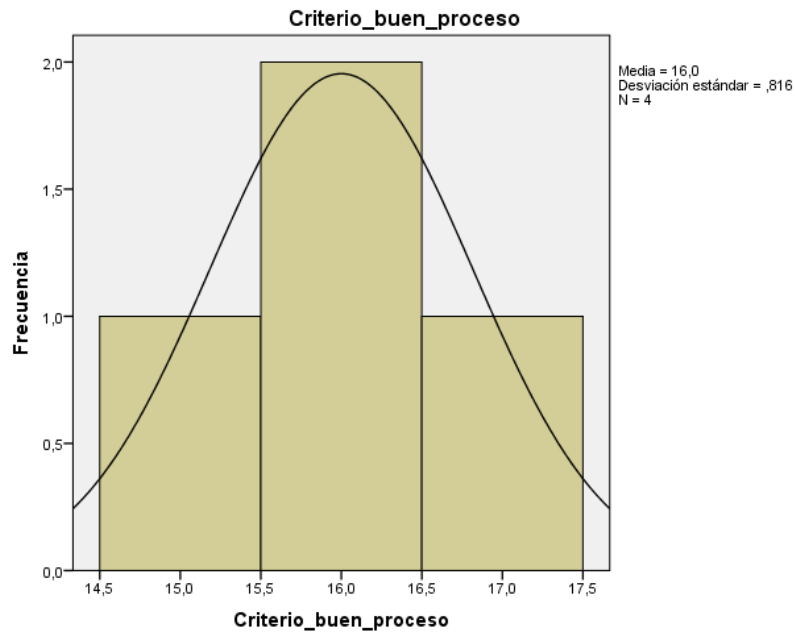


J.I.E.P. 2.4.
Las pruebas y alegatos en la diligencia de investigación por parte del empleador público, resultan en todos los casos, solidas e irrefutables

Existe criterio del medio desacuerdo en cuanto a la fundamentación, peso, solidez argumentación de las pruebas aportada. Ello lo explican los inspectores, por falta de conocimiento y experticia de funcionarios encargados, y en otros casos, por malas prácticas

4.1.4. Análisis de la dimensión Criterio buen proceso

Figura 11. Histograma de la dimensión Criterio del Buen Proceso



Fuente: Autor investigación

Tabla 9. Descripción de estadísticos de ítems inscritos en la dimensión Criterio buen proceso

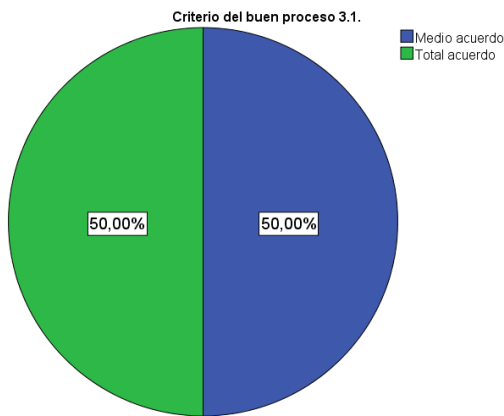
		Estadísticos				
		Criterio del buen proceso 3.1	Criterio del buen proceso 3.3	Criterio del buen proceso 3.35	Criterio del buen proceso 3.4	Criterio del buen proceso 3.5
N	Válido	4	4	4	4	4
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,50	3,50	2,00	4,00	2,00
Mediana		4,50	3,50	2,00	4,00	2,00
Desviación estándar		,577	,577	,000	,000	,000
Varianza		,333	,333	,000	,000	,000

Fuente: Autor investigación

El histograma demuestra una distribución normal, caracterizada por la cercanía en valores de la Moda, Mediana y Media, además de que ambos extremos tienden a no tocar eje X, además de la curtosis mostrada en la curva. Todo ello significa que, las percepciones expresadas por los inspectores laborales, gozan de uniformidad.

En cuanto al análisis de cada variable por específico inscrita en la dimensión, tenemos que:

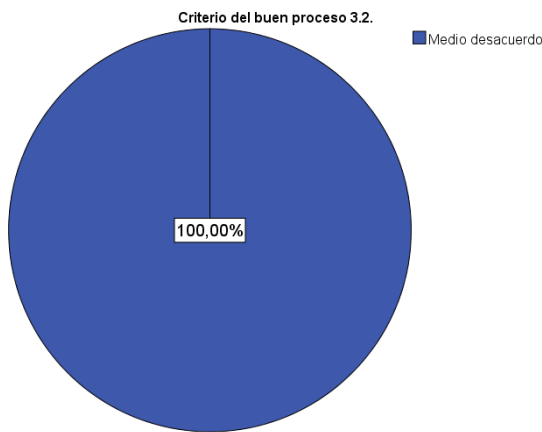
Figura 12. _ C. B. P. 3.1.



C. B. P. 3.1.
La calificación que otorgo al negar o conceder el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario público, siempre resultan consistentes como valor de informe ante el Juez del trabajo en caso necesario

Existe criterio dividido entre inspectores, ello responde a la inconsistencia probatoria de las instituciones públicas, así como las experiencias personales vividas por cada inspector. En la entrevista individual arroja que es la investigación la que determina la validez de la prueba

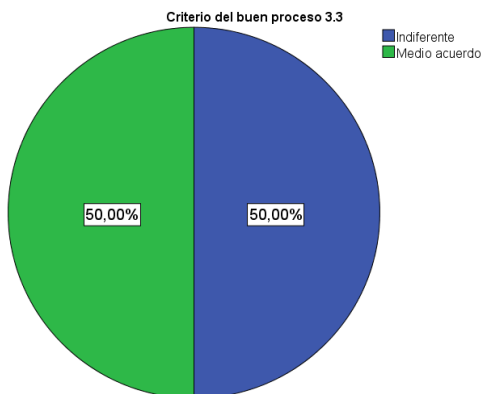
Figura 13. C. B. P. 3.2.



C. B. P. 3.2.
Afirmo que, todas las solicitudes de Visto Bueno tramitadas que conozco, cumplen y observan los principios de oralidad, motivación, legalidad, economía, procesal, celeridad, contradicción, oportunidad, seguridad jurídica, transparencia, buena fe e intermediación

Existe criterio unánime de la No Observancia de los principios.
Énfasis durante la entrevista a los inspectores, de la observancia en los principios de Oralidad, Contradicción, Transparencia y Buena Fe. Ello es, se exige mayor rigor en la observancia de todos los principios expuestos en la legislación

Figura 14. C. B. P. 3.3.



C. B. P. 3.3.
Siempre que son presentados los medios probatorios dentro de las peticiones de Visto Bueno, se aplican las reglas del debido proceso

Existe criterio dividido entre inspectores, ello responde a las experiencias personales vividas por cada inspector. En la entrevista individual se enfatiza por cada inspector el papel de la investigación la que determina la validez de la prueba y solo entonces llevar y aplicar reglas del debido proceso.

Figura 15. C. B. P. 3.4.

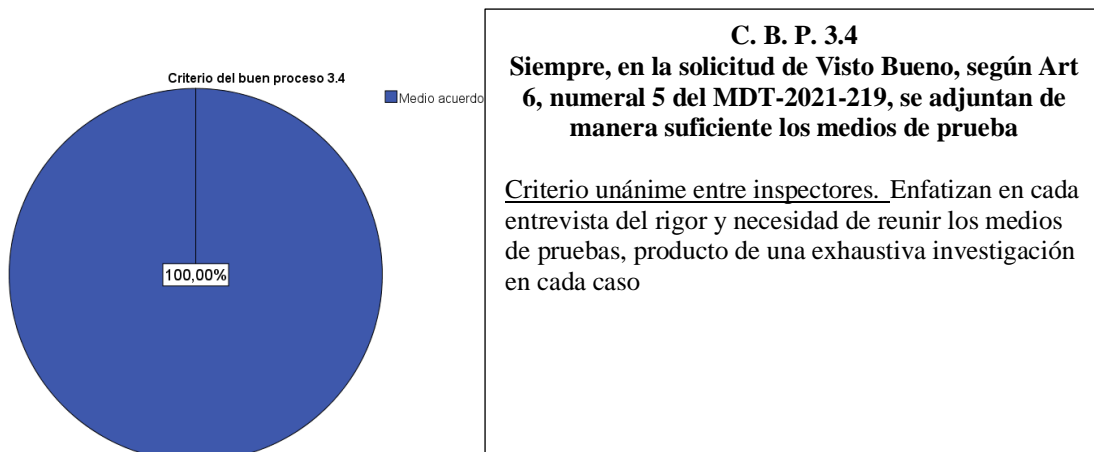
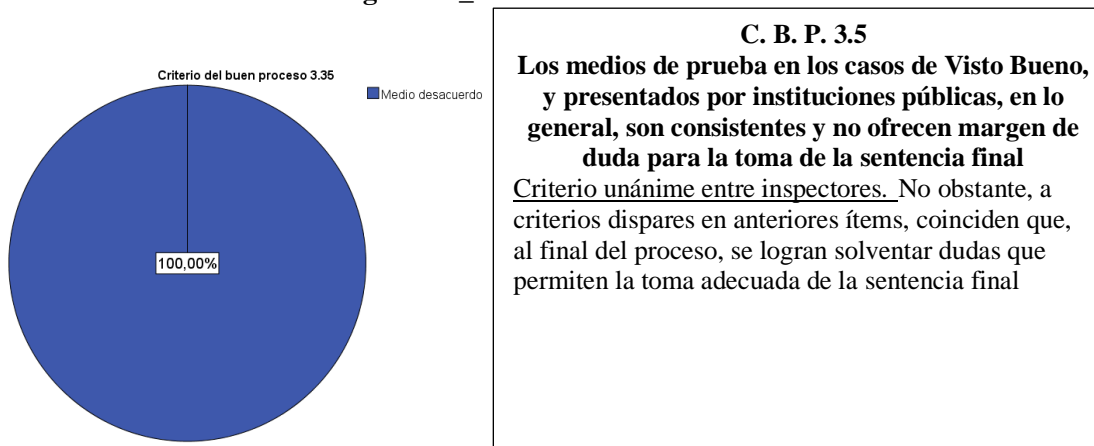


Figura 16_ C. B. P. 3.5.



4.2. Discusión de resultados y conclusiones

1. Existe suficiente homogeneidad en las respuestas a las percepciones de los inspectores laborales, ello indica que no obstante a ser aplicados por separado a cada inspector los instrumentos de encuesta y entrevista, existe consenso relativo referido a la percepción de las tres dimensiones.
2. Respecto a dimensión Conformidad Legislativa, las percepciones expresadas por los inspectores laborales, gozan de uniformidad, coherencia demostrado en los estadísticos calculados
 - 2.1.C. L. 1.1. Se plantea la necesidad de actualizar pues la consideran incompleta y subjetiva. Un elemento común es la exigencia de brindar un tratamiento de investigación y no de proceso de procedimiento.
 - 2.2.C. L. 1.2. Se corrobora el ítem anterior, por lo que se exige mayor descripción, profundidad descriptiva
 - 2.3.C. L. 1.3. Se aprecia la seriedad y responsabilidad investigativa de los inspectores laborales, donde la búsqueda, indagación y comprobación constituye la esencia de su desempeño ante los trabajadores.
3. De la dimensión Juicio a la Institución Empleadora Pública, las percepciones expresadas por los inspectores laborales, no gozan de uniformidad. Ello se explica, por la diversidad de experiencias individuales ante instituciones públicas.
 - 3.1.J.I.E.P. 2.1. Existe consenso mayoritario del papel de la evaluación, más la baja cultura en la gestión del talento humano en empresas, impide valorar el alcance e importancia de la evaluación del desempeño en cada período establecido.
 - 3.2. J.I.E.P. 2.2. Se repite el fenómeno de las experiencias individuales de cada inspector ante instituciones públicas, más la mitad coincide en que No Siempre se cumple la entrega pertinente de la información requerida.
 - 3.3. J.I.E.P. 2.3. Se detectan problemas por los inspectores de la pertinencia, utilidad y conducencia de las diligencias probatorias aportadas por las instituciones públicas. Ello es, se exige mayor rigor y profesionalidad por parte de las direcciones administrativas y de talento humano, en cuanto a la entrega de las diligencias probatorias,
 - 3.4. J.I.E.P. 2.4. No se percibe unanimidad en cuanto a la fundamentación, peso, solidez argumentación de las pruebas aportadas. Ello lo explican los

inspectores, por falta de conocimiento y experticia de funcionarios encargados, y en otros casos, por malas prácticas

4. De la dimensión Criterio del Buen Proceso, C. B. P., tenemos que, las percepciones expresadas por los inspectores laborales, gozan de uniformidad.

4.1. C. B. P. 3.1. Existe criterio dividido entre inspectores, dada la inconsistencia probatoria de las instituciones públicas, así como las experiencias personales vividas por cada inspector. En la entrevista individual arroja que es la investigación la que determina la validez de la prueba.

4.2. C. B. P. 3.2. Existe criterio unánime de la No Observancia de los principios. Énfasis durante la entrevista a los inspectores, de la observancia en los principios de Oralidad, Contradicción, Transparencia y Buena Fe. Ello es, se exige mayor rigor en la observancia de todos los principios expuestos en la legislación.

4.3. C.B.P. 3.3. Existe criterio dividido entre inspectores, ello responde a las experiencias personales vividas por cada inspector. En la entrevista individual se enfatiza por cada inspector el papel de la investigación la que determina la validez de la prueba y solo entonces llevar y aplicar reglas del debido proceso.

4.4. C. B. P. 3.4. Criterio unánime entre inspectores en cuanto a la legislación específica del MDT-2021-2019, enfatizan en cada entrevista del rigor y necesidad de reunirlos medios de pruebas, producto de una exhaustiva investigación en cada caso

4.5. C. B. P. 3.5. De la consistencia de los medios de prueba previo a la toma de la decisión de la sentencia final, existe criterio unánime entre inspectores. No obstante, a criterios dispares en anteriores ítems, coinciden que, al final del proceso, se logran solventar dudas que permiten la toma adecuada de la sentencia final

4.3. Hipótesis General

Existe relación entre la percepción y valoración del acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de Visto Bueno, solicitados en el sector público en contra de los trabajadores

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Sobre la base de los objetivos enunciados en la presente investigación, se concluye que:

1. Es valorada, analizada e interpretada la percepción del acto probatorio por parte de los inspectores del trabajo, en los procesos de visto bueno planteados por las instituciones del sector público en contra de sus los trabajadores en el Cantón Riobamba, provincia Chimborazo de enero a diciembre de 2021.

Sobre el criterio y percepción de inspectores laborales, no existen evidencias algunas en investigaciones de esta naturaleza. Los hallazgos, aportan elementos de actuación, conducta y rigor expresados por estos profesionales públicos.

2. Han sido identificados los medios probatorios en los procesos de Visto Bueno, solicitados por las Instituciones del sector público en contra de sus trabajadores. Se ha determinado por parte de los inspectores de la inconformidad en la profesionalidad, rigor y aplicación de los principios a la hora del debido proceso y la presentación de la carga probatoria.

3. Se han analizado y cuantificado los métodos de valoración probatoria utilizados por los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno.

Se destaca el rigor y celo técnico investigativo por parte de los inspectores de esta provincia del Chimborazo, y la declaración del enfoque investigativo más que procedimental.

4. Se ha determinado como, al valorar los medios probatorios presentados dentro de las peticiones de visto bueno por los inspectores de trabajo, se aplican las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba.

Se destaca la inconformidad y sugerencias de mejora a la hora de valorar las peticiones y la correcta aplicación de las reglas del debido proceso en cuanto a propia licitud de la prueba en sí.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda en la presente investigación:

Asumir, valorar y atender los criterios de los profesionales inspectores laborales, encargados de aplicar lo legislado, pero además conocedores de primera mano de las realidades en los procesos de Visto Bueno.

Para próxima investigación, enfatizar en los aspectos enunciados por los inspectores en cuanto al debido proceso y reglas aplicables, pretendiendo fiscalizar y visibilizar estas en cada caso del proceso.

Enfatizar en la capacitación de los departamentos administrativos y de talento humano referido a las solicitudes de despido de trabajadores, sobre la base de los criterios expuestos por los inspectores laborales referido a la inexistencia puntual en instituciones de procederes y enfoques profesionales – técnicos relativos a las solicitudes de visto bueno y las cargas probatorias.

Ampliar este diseño investigativo al resto de cantones de la provincia, reconociendo las tendencias y comportamientos cantonal y general provincial

Ofrecer este diseño investigativo, en calidad de propuesta metodológica, para el análisis de la percepción de los inspectores en el resto de las provincias

CAPITULO VI. PROPUESTA

1. Tema

Propuesta de mejora al análisis de los despidos y procesos de Visto Bueno, al asumir el estudio de la percepción y valoración del acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno

2. Antecedentes.

Fundamentados en la investigación que acompaña esta propuesta. Se requiere del continuo perfeccionamiento del Derecho Laboral y Administrativo, donde han de escucharse aquellos profesionales directamente enfrentados y vinculados a los casos de despidos por parte de instituciones públicas, y el análisis de la carga probatoria, así como el cumplimiento de las reglas del debido proceso.

Entonces, son los inspectores laborales, actores claves en el buen desenvolvimiento y aplicación de la ley laboral, y sus criterios han de ser tomados muy en serio en aras de perfeccionar la praxis jurídica y administrativa.

3. Justificación

Se justifica esta propuesta según los preceptos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), en cuanto a la conveniencia de conocer el grado y enfoque perceptivo por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el cantón Riobamba. Así, es posible enriquecer y fundamentar las opiniones, conductas y abordajes a los procesos de Visto Bueno.

La relevancia social de la propuesta, reside en propiciar abordajes, cuestionamientos, salvaguarda y transparencia de procesos ante la protección al trabajador, la salvaguarda de la legalidad a la hora de aplicar las reglas inscritas en el debido proceso.

Las implicaciones prácticas, enriquecen las percepciones de aquellos que, directamente participan e intervienen en los procesos de Visto Bueno, es decir, los inspectores laborales, llenan vacío del conocimiento asociado a la valoración de la percepción por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores, donde el valor teórico resulta en rellenar hueco del conocimiento entre el accionar administrativo y judicial reflejado en el desempeño y quehacer del inspector del trabajo.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

- Presentar propuesta de mejora y perfeccionamiento de los procedimientos, abordajes y percepciones ante el acto probatorio, a los procesos de Visto Bueno, planteados por las instituciones del sector público en contra de sus los trabajadores

4.2. Objetivos específicos.

- Asumir y monitorear las reglas del debido proceso en cuanto a la licitud de la prueba.
- Relacionar y contrastar los métodos de valoración probatoria que utilizan los inspectores de trabajo al valorar la prueba presentada en las peticiones de visto bueno

5. Diagnóstico situacional

Es asumido por vez primera, donde no se evidencian fuentes de información que relacionen el criterio, percepción y juicio por parte de los Inspectores Laborales en cuanto al desarrollo de procesos de Visto Bueno. Como primer diseño investigativo, se resume el campo de acción al Cantón Riobamba, y el espacio de tiempo año 2021. La pretensión es, validar esta propuesta investigativa y lograr aplicarla en otros contextos de cantones y provincias, adecuando la formulación al estado y características locales.

5.1. Análisis FODA

Existen elementos que permiten formular una matriz FODA, la cual puede ser enriquecida en la medida que se replique esta investigación en otros contextos, así:

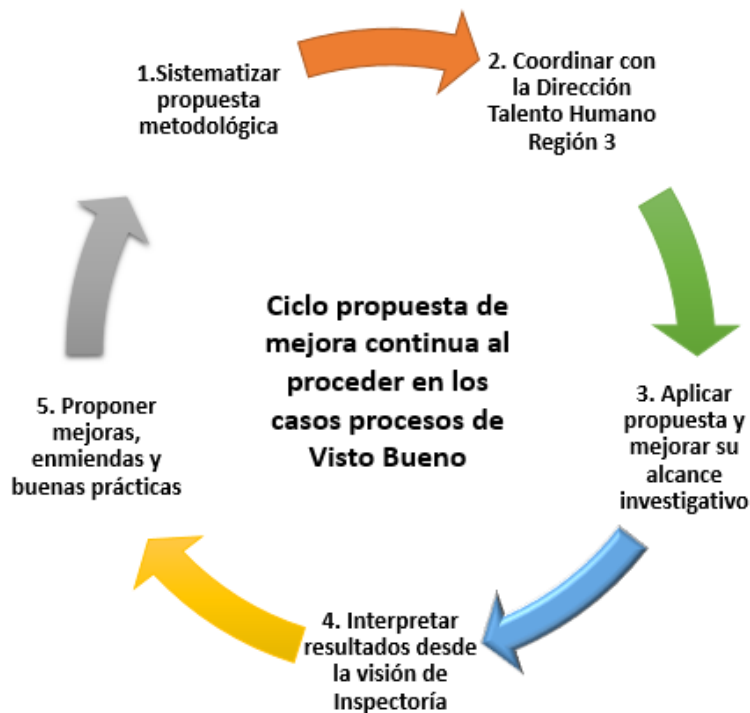


Elaboración: Autor investigación

6. Desarrollo de la propuesta

La propuesta para la mejora del proceso de gestión de la prestación turística desde la dimensión de la ética y la hospitalidad en las comunidades turísticas indígenas, permite elevar la competitividad del desempeño de los actores comunitarios encargados.

Esquema de la propuesta



Elaboración: Autor investigación

La propuesta parte de un enfoque de espiral de desarrollo o mejora continua, donde la práctica diaria, la diversidad de casos y sus abordajes, permiten evolucionar a mejores prácticas y análisis en el Derecho laboral y Administrativo.

Se parte de reconocer la necesidad de someter a juicio crítico el enfoque investigativo, es decir, sistematizar y escuchar a los Inspectores Laborales.

En segundo lugar, oficializar la coordinación para la apertura en las distintas provincias, de los departamentos de inspectoría laboral. Pero, se ha de llevar la presentación de la investigación, los objetivos a lograr y el nivel de participación de cada inspector. Ello otorga credibilidad e importancia a un profesional, hasta hoy, no escuchado al respecto.

Así, y, en tercer lugar, se aplica la propuesta donde pueden existir mejoras atendiendo el criterio de inspectores y de tal manera, enriquecer esta investigación.

Ya aplicado los instrumentos y validados, pues se interpretan los resultados, son discutidos en taller con los propios inspectores y se envía a la Dirección de Trabajo Región 3, ciudad Ambato.

Esta discusión, posee sugerencias en las buenas prácticas, criterios de abordajes y análisis de casos que permiten la mejora en la aplicación de los procesos de Visto Bueno.

7. Conclusiones

Esta propuesta, parte de la mejora del desempeño desde la propia base, es decir, del quehacer y percepciones del inspector laboral, actor clave en esta investigación.

Es realizable esta propuesta, y constituye un eslabón entre la Dirección de Trabajo ecuatoriana y la Academia en función de la mejora de los procesos de Visto Bueno y la carga probatoria.

Resulta un canal de retroalimentación esta propuesta para la mejora de desempeño público, y además fuente de análisis para la mejora de los enfoques legislativos ecuatorianos laborales,

8. Recomendaciones.

Como todo proyecto perfectible, se recomienda que:

- Sea enriquecido con nuevos instrumentos y técnicas esta propuesta
- Se involucre a todos los inspectores. De la región 3, y ampliar el horizonte de comprensión del actuar en los procesos de Visto Bueno y la carga probatoria.
- Entregar, explicar e interpretar la investigación y propuesta a la Dirección de la Región 3 en calidad de herramienta de trabajo e investigación profesional.

BIBLIOGRAFIA

- ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>
- ACUERDO MINISTERIAL No.MDT-2021-219. <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/#:~:text=MDT%2D2021%2D219%2C%20Expedir,de%20simplificaci%C3%B3n%20de%20tr%C3%A1mites%20institucionales>.
- Agudelo R., M. (2016). El debido proceso. DIALNET.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5238000.pdf>.
- Alanoca C., J. L. (2018). La Sana Crítica del Juez como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres. Revista Federal de Derecho-Número 3.
https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=3ccacf0aa1ebd2ea0753ca21050c0ecb&hash_t=5a812106fc42dbe8845dd7243346c34f
- Alsina. H. (1963). Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires, Ediar S. A. Editores, v. I: 760.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1849/15.pdf>
- Baón, R. (2016). La cláusula *rebus sic stantibus* y su aplicación en el panorama actual.
http://www.ramonycajalabogados.com/wpcontent/uploads/Newsletter_Procesal-junio2012.pdf>.
- Bermeo Chávez, C. C.; Santamaría V., J. P. (2019). El visto bueno y su carga probatoria. Polo del Conocimiento.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3507/html>
- Bustamante C. (2010). Contrato Individual de Trabajo. Tomo III. Corporación Editora Nacional. Quito. <https://biblioteca.casadelacultura.gob.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6788>
- Cabanellas de Torres. (1993). Derechos y obligaciones del hombre. En Diccionario jurídico elemental. Heliasta S.R.L
<https://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental---guillermo-cabanel>
- Cabanellas, G. (1979). Tratado de derecho laboral, Volumen 1.
<https://www.udesa.edu.ar/sites/default/files/guillermo.cabanellas.pdf>
- Cabrera A., B. H. (1994). Teoría General del Proceso y de la Prueba. Quinta Edición. Colombia. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez. <http://biblioteca.ugc.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=22811>

- Chávez A., J. (2018). Derecho Laboral Aplicado. Editorial Universitaria. Quito.
<http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/4-Derecho-Laboral.pdf>
- Chorlango T. M. R. (2011). El Visto bueno constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito. Universidad Central del Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4518/1/DER-114-2010-Velastegu%C3%AD%20Cumand%C3%A1.pdf>
- Código del Trabajo. Ecuador 2012. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- COGEP. CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE LOS PROCESOS (2016).
<https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/10/Codigo-Organico-General-de-Procesos.pdf>
- Cohen, R.; Swerdlik, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición. (4ª. ed.). México: McGraw-Hill.
<https://es.scribd.com/document/461678157/Cohen-Swerdlik-Pruebas-y-evaluacion-psicologicas-Introduccion-a-las-pruebas-y-a-la-medicion-pdf>
- Couture E (1958). . Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Ediciones Depalma. 1958. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-42-Fundamentos-de-Derecho-Procesal-Civil.pdf>
- Couture, E. (1958). Fundamentos del derecho procesal civil. Tercera Edición.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-42-Fundamentos-de-Derecho-Procesal-Civil.pdf>
- Decreto 1227 de 2011 Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86269>
- Decreto 4108 de 2011 Colombia (2011).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44622>
- DECRETO SUPREMO N° 021-2007-TR. Reglamento de la carrera del inspector del trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/77064/81538/F1892555280/D_S_021_2007_TR.pdf
- Derecho Ecuador. <https://derechoecuador.com/actos-procesales-probatorios/#:~:text=Es%20el%20sistema%20de%20que,controversia%20sometida%20a%20su%20conocimiento.>
- Ding, C.; Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence

- using structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9 (2), 283-297.
https://www.researchgate.net/publication/232856243_Assessing_Content_Validity_and_Content_Equivalence_Using_Structural_Equation_Modeling
- Echandía, D., H. (1981). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Tomo I. Buenos Aires. Victor D. De Zabalía Editor. 1981.
<http://www.catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl%3Fid%3D801+%&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Escobar P., J.; Cuervo M., Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. Universidad El Bosque, Colombia.
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Frías-Navarro, Dolores. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España.
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, R.; Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Editora McGraw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hyrkäs, K., Appelqvist Sch., K; Oksa, L. (2003). Validating an instrument for clinical supervision using an expert panel. *International Journal of nursing studies*, 40 (6), 619 -625. DOI: 10.1016 / S0020-7489 (03) 00036-1.
https://www.researchgate.net/publication/10683442_Validating_an_instrument_for_clinical_supervision_using_an_expert_panel
- Ley 1610 de 2013. Colombia
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147#:~:text=Regula%20algunas%20aspectos%20sobre%20las,Formalizaci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20procedimiento.>
- Martínez A., M. C.; Peña A., G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*. Vol. 5 Núm. 3 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Masache, A. M. (2019). El acto probatorio del despido intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores. Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República el

- Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31002/1/FJCS-DE-1133.pdf>
- McGartland, D. Berg, M., Tebb, S. S., Lee, E. S. & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27 (2), 94-104.
https://www.researchgate.net/profile/Susan_Tebb/publication/265086559_Objectifying_content_validity_Conducting_a_content_validity_study_in_social_work_research/links/558d3ab008ae591c19da8b51/Objectifying-content-validity-Conducting-a-content-validity-study-in-social-work-research.pdf
- Meneses P., C. (1988). Fuentes de Prueba y medios de Prueba en el proceso civil. CONIVYT. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v14n2/art03.pdf>
- Ministerio del Trabajo. Colombia). ¿Qué es el Inspector de Trabajo?
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/inspeccion-vigilancia-y-control/que-es-el-inspector-de-trabajo#:~:text=Los%20Inspectores%20de%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social%2C%20son%20un%20elemento,contenido%20del%20Decreto%204108%20de>
- Montoya, Melgar, A. (2019). Derecho del Trabajador y Crisis Económica. Tomo I. Editorial Trotta. España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autorExterno/BNE/981035>
- Morales Acosta A. Masache M. A. (2020). El acto probatorio del despido intempestiva, en la terminación unilateral por parte de los empleadores. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31002?locale=de>
- Ochoa, A. G. (2014). La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. UCUENCA.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/8831>
- OIT. Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. (217).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf
- Otzen, T.; Manterola, C. y Samuel, (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1):227-232,
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oviedo, C.H.; Campo-Arias, A. (2006). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. 2006. *SCielo. rev. colomb. psiquiatr.* vol.34 no.4 Bogotá
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-

https://www.puce.edu.ec/sitios/documentos_DGA/13_J01_0902_2010-02_13365_1707813786_S_1.pdf

Utkin, L. V. (2006). A method for processing the unreliable expert judgments about parameters of probability distributions. *European Journal of Operational Research*. 175(1), 385-398. DOI: 10.1016/j.ejor.2005.04.041.

https://www.researchgate.net/publication/222519090_A_method_for_processing_the_unreliable_expert_judgments_about_parameters_of_probability_distributions

Valencia, H. (1979). *Legislación ecuatoriana del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.

https://books.google.com.gt/books?id=DfkcAAAIAAJ&source=gbs_navlinks_s

Vásquez, J. (2017). *Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral*. UNACH. Riobamba. Ecuador.

http://biblioteca.unach.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=10629#YerH_-pBy00

Velasteguí G, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Programa de Maestría en Derecho Procesal. Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>

Zuraty, M. S. (1993). *Diccionario Básico de Derecho*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

https://books.google.com.ec/books/about/Diccionario_b%C3%A1sico_de_derecho.html?hl=es&id=B3CNPwAACAAJ

ANEXOS

ANEXO I. Planilla Presentación expertos



Planilla Presentación de Expertos

Respetado experto-juez, es seleccionado usted para evaluar este instrumento de investigación en el diseño del test previo al estudio de la percepción y valoración del acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el Cantón Riobamba, provincia Chimborazo de enero a diciembre de 2021. La evaluación de instrumentos goza de relevancia para lograr su validez, y utilizar de manera eficiente los resultados al área investigativa y sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa e inestimable colaboración

NOMBRE Y APELLIDOS:

FORMACION ACADEMICA:

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

TIEMPO EXPERIENCIA PROFESIONAL:

CARGO ACTUAL:

Objetivo de la investigación:

diseño del test previo al estudio de la percepción y valoración del acto probatorio por parte del inspector del trabajo en los procesos de visto bueno solicitados en el sector público en contra de los trabajadores en el Cantón Riobamba

Objetivo del juicio de expertos:

Determinar la validez y confiabilidad del instrumento de investigación, el test, a ser aplicado antes y después de la intervención

Objetivo de la prueba: validar la hipótesis investigativa de concordancia de expertos, a través del coeficiente de Kendall, \mathbb{K} ,

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
PERTINENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición	1. Alto Nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Buen nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Bajo nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Alta claridad	El ítem no es claro
	2. Es claro	May extenso en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Impreciso	El ítem es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alta coherencia	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Coherente	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Poco Coherente	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Incoherente	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	1. Muy relevante	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Relevante	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Poco relevante	El ítem es relativamente importante
	4. Irrelevante	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

ANEXO II. Juicio Individual de experto




Juicio Individual del Experto

Experto _____

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
I Considero, es suficiente lo expresado en el artículo 6 del Código del Trabajo en cuanto a apelar y aplicar las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos en caso necesario. (Conformidad legislativa)				
II Es mi criterio que, las causas de terminación del contrato por parte del empleador, expresadas en el artículo 172 del Código del Trabajo, han de ser más explícitas y descriptivas (Conformidad legislativa)				
III Estoy convencido que, el proceso de Visto Bueno tiene naturaleza investigativa, y los elementos de prueba aportados siempre permiten formar criterio y fundamentar resolución (Conformidad legislativa)				
IV Estimo que, solo las evaluaciones del desempeño laboral y sus resultados, resultan la evidencia para asumir por el empleador, la causa de ineptitud manifiesta por el trabajador según Artículo 172 del Código del Trabajo. (Juicio al empleador)				
V Siempre que solicito mas informacion o documentos que justifiquen la pertinencia y utilidad para mi trabajo por el empleador, son otorgados con rapidez. (Juicio al empleador)				
VI En general, son suficientes las diligencias probatorias solicitadas a las Partes que recibo, y estas responden a los criterios de pertinencias, utilidad y conducencia (Juicio al empleador)				
VII Las pruebas y alegatos en la diligencia de investigación por parte del empleador, resultan en todos los casos, sólidas e irrefutables. (Juicio al empleador)				
VIII La calificación que otorgo al negar o conceder el visto bueno a la causa alegada por el peticionario, según Artículo 183, Código del Trabajo, siempre resultan consistentes como valor de informe ante el Juez del trabajo en caso necesario. (Criterio del buen Proceso)				
IX Afirmo que, todas las solicitudes de Visto Bueno tramitadas que conozco, cumplen y observan los principios de oralidad, motivación, legalidad, economía procesal, celeridad, contradicción, oportunidad, seguridad jurídica, transparencia, buena fe e intermediación, respetando las garantías constitucionales de las partes, señaladas en los artículos 75, 76, 82, 326 y 328 de la Constitución y demás normativas aplicables. (Criterio del buen Proceso)				
X Aprecio que, siempre se presta a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos por parte de funcionarios judiciales y administrativos. (Criterio del buen Proceso)				
XI Siempre, en la solicitud de visto bueno, y según Artículo 6, numeral 5 del MDT-2021-201, se adjuntan de manera suficiente, los medios de prueba. (Criterio del buen Proceso)				
XII Los medios de prueba, en lo general son consistentes y no ofrecen margen de duda para la toma de la sentencia final (Criterio del buen Proceso)				

¿EXISTE ALGUNA DIMENSIÓN DE ESTE TEST QUE NO HA SIDO CONSIDERADA O EVALUADA? Cuál? Cualquier observación a ítem en particular, favor señalar

ANEXO III. Resultados método expertos



Resumen del análisis estadístico de la concordancia entre expertos por ítem, según prueba No Paramétrica de Kendall

H₀: No existe concordancia entre expertos
H₁: existe concordancia entre expertos
NCA: 95%
P: 5%

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.957
Chi-cuadrado	14.362
p ^a	.3
Sig. asintótica	.002

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 1

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.873
Chi-cuadrado	13.098
p ^a	.3
Sig. asintótica	.004

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 2

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.610
Chi-cuadrado	9.154
p ^a	.3
Sig. asintótica	.027

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 3


Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.531
Chi-cuadrado	7.966
p ^a	.3
Sig. asintótica	.047

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 4



Resumen del análisis estadístico de la concordancia entre expertos por ítem, según prueba No Paramétrica de Kendall

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.660
Chi-cuadrado	9.000
p ^a	.3
Sig. asintótica	.029

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 5

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.660
Chi-cuadrado	9.000
p ^a	.3
Sig. asintótica	.029

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 6

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.860
Chi-cuadrado	12.000
p ^a	.3
Sig. asintótica	.007

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 7

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^b	.660
Chi-cuadrado	9.000
p ^a	.3
Sig. asintótica	.029

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 8

1
2



Resumen del análisis estadístico de la concordancia entre expertos por ítem, según prueba No Paramétrica de Kendall

N	5
W de Kendall ^a	,920
Chi-cuadrado	13,800
gl	3
Sig. asintótica	,003
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 9

Estadísticos de prueba	
N	5
W de Kendall ^a	,900
Chi-cuadrado	13,500
gl	3
Sig. asintótica	,004
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 10

Estadísticos de prueba	
N	5
W de Kendall ^a	,788
Chi-cuadrado	11,824
gl	3
Sig. asintótica	,008
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 11

Estadísticos de prueba	
N	5
W de Kendall ^a	,920
Chi-cuadrado	13,800
gl	3
Sig. asintótica	,003
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Existe correlación positiva cercana al valor de 1 según K. La significancia < 0,05

Entonces, existe suficiente evidencia empírica para afirmar la Concordancia entre expertos en el ítem 12

ANEXO IV. Instrumento Encuesta

Variable	Ítem	Total desacuerdo	Medio desacuerdo	Indiferente	Medio acuerdo	Total acuerdo
I Conformidad legislativa	1.1.Considero, es suficiente lo expresado en el artículo 6 del Código del Trabajo en cuanto a apelar y aplicar las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos en caso necesario.					
	1.2.Es mi criterio que, las causas de Visto Bueno, expresadas en el artículo 172 del Código del Trabajo, han de ser más explícitas y descriptivas					
	1.3.Estoy convencido que, el proceso de Visto Bueno tiene naturaleza investigativa, y los elementos de prueba aportados siempre permiten formar criterio y fundamentar resolución.					
II Juicio a institución empleadora pública	2.1. Estimo que, solo las evaluaciones del desempeño laboral y sus resultados, resultan la evidencia para asumir por la institución pública, la causa de ineptitud manifiesta por el trabajador según Artículo 172 del Código del Trabajo.					
	2.2. Siempre que solicito más información o documentos que justifiquen la pertinencia y utilidad para mi trabajo a la institución pública para el Visto Bueno, son otorgados con rapidez.					
	2.3. Son suficientes las diligencias probatorias solicitadas a las instituciones públicas,, y estas responden a los criterios de pertinencias, utilidad y conducencia.					
	2.4. Las pruebas y alegatos en la diligencia de investigación por parte del empleador público, resultan en todos los casos, sólidas e irrefutables.					
III Criterio del buen proceso	3.1. La calificación que otorgo al negar o conceder el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario público siempre resultan consistentes como valor de informe ante el Juez del trabajo en caso necesario.					

	3.2. Afirmo que, todas las solicitudes de Visto Bueno tramitadas que conozco, cumplen y observan los principios de oralidad, motivación, legalidad, economía procesal, celeridad, contradicción, oportunidad, seguridad jurídica, transparencia, buena fe e inmediatez.					
	3.3. Siempre que son presentados los medios probatorios dentro de las peticiones de visto bueno, se aplican las reglas del debido proceso.					
	3.4. Siempre, en la solicitud de visto bueno, y según Artículo 6, numeral 5 del MDT-2021-219, se adjuntan de manera suficiente, los medios de prueba.					
	3.5. Los medios de prueba en los casos de Visto Bueno, y presentados por instituciones públicas, en lo general, son consistentes y no ofrecen margen de duda para la toma de la sentencia final					

ANEXO V. Instrumento Entrevista

Entrevista:

1.1. Es vuestro criterio que la legislación laboral ecuatoriana responde a la realidad social-laboral de los ciudadanos trabajadores.

Si, está completa y responde	Aún necesita actualizarse el Código de Trabajo y Civil	Es incompleta y subjetiva	No responde a la realidad social laboral de los trabajadores ecuatorianos

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad
--

1.2. Estima usted que SIEMPRE los elementos de prueba aportados por las instituciones públicas, permiten ganar en sólido criterio y fundamentos para dictar resolución

Sí, siempre permitan ganar sólido criterio	Existen elementos subjetivos que apenas aportan	No siempre existen elementos de prueba	No responden elementos de prueba aportados permiten ganar en sólido criterio y fundamentos para dictar resolución

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad
--

2.1. Por lo general, las instituciones públicas aportan diligencias probatorias que responden a los criterios de pertinencias, utilidad y conducencia.

Sí, aportan diligencias probatorias contundentes	Se precisa validar estas diligencias	No siempre aportan diligencias probatorias pertinentes	No portan diligencias probatorias que responden a los criterios de pertinencias, utilidad y conducencia.

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad

2.2. Ha revisado usted como diligencia probatoria los resultados evaluativos de algún período laboral del trabajador afectado y estima efectiva la evaluación realizada

Sí, los he revisado en buenas evaluaciones	No gozan de la objetividad necesaria estas evaluaciones	No es común como prueba las evaluaciones	No he revisado ninguna diligencia probatoria asociada a evaluación del desempeño del trabajador afectado

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad

3.1. Las solicitudes de Visto Bueno siempre observan los principios de

	Oralidad	Motivación	Legalidad	Economía procesal	Celeridad	Contradicción	Transparencia	Buena fe
Siempre								
Pocas veces								
Casi nunca								

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad

3.2. La consistencia en la presentación de los medios de prueba es común en las instituciones públicas y apenas ofrecen margen de duda

Efectivamente, es	No siempre	Apenas
-------------------	------------	--------

así	ocurre esto	consistentes

¿Por qué afirma usted esto?

Argumente su criterio personal. Agradeciendo su sinceridad