

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

La amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica

The written reprimand in the disciplinary regime of the public
sector violates the guarantees of due process and legal certainty

Mayra Elizabeth Coronel Flores

mayra.e.coronel@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-7359-5190>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

Rolando Johnatan Macas Saritama

rolando.macas@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9018-5421>

Universidad Nacional de Loja

Loja – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4424>

Artículo recibido: 26 de mayo de 2025

Aceptado para publicación: 28 de agosto
de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4424>

La amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica

The written reprimand in the disciplinary regime of the public sector violates the guarantees of due process and legal certainty

Mayra Elizabeth Coronel Flores

mayra.e.coronel@unl.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-7359-5190>
Universidad Nacional de Loja
Loja – Ecuador

Rolando Johnatan Macas Saritama

rolando.macas@unl.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9018-5421>
Universidad Nacional de Loja
Loja – Ecuador

Artículo recibido: 26 de mayo de 2025. Aceptado para publicación: 28 de agosto de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Esta investigación examina cómo la amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público ecuatoriano vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica debido a inconsistencias normativas críticas entre el artículo 43 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece "un mes calendario" para imponer amonestaciones escritas tras dos o más amonestaciones verbales, y el artículo 83 del Reglamento, que extiende este período a "un año calendario". Mediante metodología mixta con encuestas a 30 profesionales del derecho y servidores públicos, análisis del caso disciplinario No. 001-2021 de la Dirección Nacional de Registros Públicos, y revisión documental comparativa regional, se evidenció que estas inconsistencias generan arbitrariedad administrativa sistémica que compromete los derechos fundamentales de los funcionarios públicos. Los resultados demuestran que el 83% de participantes considera que la incoherencia normativa compromete la seguridad jurídica, mientras el 70% percibe aplicaciones arbitrarias de amonestación escrita, y el caso analizado reveló múltiples vulneraciones al debido proceso incluyendo ausencia de base legal, incompetencia del órgano decisor y motivación deficiente. La investigación concluye que el régimen disciplinario actual del sector público presenta deficiencias estructurales que requieren reforma integral para armonizar la normativa entre ley y reglamento, establecer criterios objetivos para valoración de faltas, fortalecer garantías procesales e implementar mecanismos independientes de supervisión que aseguren aplicación uniforme del sistema disciplinario, protegiendo derechos fundamentales mientras se mantiene la capacidad estatal de control efectivo sobre la función pública ecuatoriana.

Palabras clave: amonestación escrita, régimen disciplinario, sector público, debido proceso, seguridad jurídica

Abstract

This research examines how written reprimands in the disciplinary regime of the Ecuadorian public sector violate the guarantees of due process and legal certainty due to critical regulatory inconsistencies between Article 43 of the Organic Law of Public Service, which establishes "one calendar month" for imposing written reprimands after two or more verbal reprimands, and Article 83 of the Regulation, which extends this period to "one calendar year." Through mixed methodology with surveys of 30 legal professionals and public servants, analysis of disciplinary case No. 001-2021 from the National Directorate of Public Records, and comparative regional documentary review, it was evidenced that these inconsistencies generate systematic administrative arbitrariness that compromises the fundamental rights of public officials. The results demonstrate that 83% of participants consider that regulatory incoherence compromises legal certainty, while 70% perceive arbitrary applications of written reprimands, and the analyzed case revealed multiple violations of due process including absence of legal basis, incompetence of the deciding body and deficient motivation. The research concludes that the current disciplinary regime of the public sector presents structural deficiencies that require comprehensive reform to harmonize regulations between law and regulation, establish objective criteria for fault assessment, strengthen procedural guarantees and implement independent supervision mechanisms that ensure uniform application of the disciplinary system, protecting fundamental rights while maintaining the state's capacity for effective control over the Ecuadorian public service.

Keywords: written reprimand, disciplinary regime, public sector, due process, legal certainty

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Coronel Flores, M. E., & Macas Saritama, R. J. (2025). La amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (4), 2108 – 2126. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4424>

INTRODUCCIÓN

Contexto y Justificación

El régimen disciplinario de los servidores públicos constituye un pilar fundamental para garantizar el buen funcionamiento y la integridad en la administración pública contemporánea. En el contexto latinoamericano, y específicamente en Ecuador, la aplicación de sanciones disciplinarias ha cobrado especial relevancia debido a la necesidad de fortalecer la transparencia y eficiencia del aparato estatal (Moreta, 2023). La amonestación escrita, como sanción disciplinaria de carácter leve, representa uno de los instrumentos más utilizados por las autoridades administrativas para corregir conductas inadecuadas de los funcionarios públicos.

La importancia de este tema radica en que la correcta aplicación del régimen disciplinario no solo garantiza el cumplimiento de los deberes funcionariales, sino que también protege los derechos fundamentales de los servidores públicos. Como señala Estrada (2023), "el Derecho Disciplinario se ocupa de la conducta de servidores públicos en el desempeño de sus funciones, mediante normas y principios que revisten al Estado de un accionar facultativo para desplegar su potestad de carácter sancionador" (p. 126). Esta dualidad entre el ejercicio del poder sancionador y la protección de derechos fundamentales genera tensiones que requieren un análisis jurídico profundo.

En Ecuador, los principios del debido proceso y la seguridad jurídica son elementos esenciales establecidos en la Constitución de la República (2008) para asegurar que las sanciones disciplinarias se apliquen con imparcialidad y legalidad. Sin embargo, la legislación vigente presenta contradicciones normativas que afectan estos principios fundamentales, particularmente en lo relacionado con el plazo para imponer la sanción de amonestación escrita, establecida en el artículo 43 literal b) de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 83 de su Reglamento.

La relevancia práctica de esta investigación se evidencia en que estas inconsistencias normativas pueden generar arbitrariedad administrativa y vulneración de derechos fundamentales. Castro y Suárez (2023) destacan que "las faltas disciplinarias son aquellas infracciones que deben ser acatadas por quienes ejercen servicio público y que, de acuerdo con la legislación, llevan consigo una responsabilidad administrativa" (p. 120). Por tanto, la claridad normativa en este ámbito es esencial para garantizar la justicia y legitimidad en la función pública.

METODOLOGÍA

Enfoque de Investigación

Esta investigación adopta un enfoque metodológico mixto con predominancia cualitativa, integrando elementos cuantitativos para el análisis de datos estadísticos. El enfoque cualitativo permite un análisis profundo e interpretativo de las inconsistencias normativas y sus implicaciones en el régimen disciplinario del sector público ecuatoriano. Como señalan Hernández-Sampieri et al. (2014), "la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (p. 358). El componente cuantitativo se incorpora para el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a profesionales del derecho y servidores públicos, proporcionando datos numéricos que complementan el análisis cualitativo mediante triangulación metodológica para fortalecer la validez y confiabilidad de los hallazgos.

Diseño del Estudio

El diseño de investigación corresponde a un estudio de tipo exploratorio-descriptivo con elementos explicativos, caracterizado por su naturaleza no experimental y transversal. Según Arias (2012), "la

investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto" (p. 23). El diseño incorpora cuatro estrategias metodológicas: análisis documental de normativas legales y jurisprudencia constitucional, estudio de caso del proceso disciplinario No. 001-2021, estudio comparativo del régimen disciplinario ecuatoriano con legislaciones de Chile, Colombia, Nicaragua y Venezuela, y encuesta transversal aplicada a profesionales especializados. Esta combinación permite abordar el problema desde múltiples perspectivas garantizando comprensión integral del fenómeno estudiado.

Participantes

La selección de participantes se realizó mediante muestreo no probabilístico intencional, aplicando criterios específicos para garantizar pertinencia y calidad de información. Los criterios incluyeron: para abogados, título universitario registrado, experiencia mínima de 3 años en derecho administrativo y conocimiento del régimen disciplinario; para servidores públicos, vinculación laboral activa, experiencia mínima de 2 años y conocimiento de procesos disciplinarios. La muestra final quedó conformada por 30 participantes: 12 abogados (40%) y 18 servidores públicos (60%). La experiencia profesional se distribuyó entre 3-5 años (36.7%), 6-10 años (40%) y más de 10 años (23.3%), representando diversas instituciones públicas de la provincia de Loja.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se diseñó un cuestionario estructurado de 6 preguntas cerradas de opción múltiple, fundamentado en los objetivos específicos de la investigación siguiendo las recomendaciones de Hernández-Sampieri et al. (2014). La estructura incluyó cuatro secciones: datos demográficos y profesionales, percepción sobre debido proceso en amonestaciones escritas, evaluación de inconsistencias normativas y principios constitucionales vulnerados. Adicionalmente, se elaboró una matriz de análisis documental para el examen sistemático de fuentes normativas y doctrinales, estructurada por tipo de fuente, país de origen, año de publicación y aspectos relevantes para la investigación.

Procedimiento

La investigación se desarrolló en cuatro fases durante el período abril-julio 2025. La Fase I consistió en revisión documental sistemática en bases de datos SciELO, Dialnet y repositorios institucionales. La Fase II incluyó análisis normativo y jurisprudencial de la Constitución, LOSEP, Código Orgánico Administrativo y normativas comparadas. La Fase III comprendió la aplicación de (30 encuestas) mediante modalidad virtual, con tiempo promedio de 15 minutos por participante. La Fase IV involucró análisis detallado del caso de estudio No. 001-2021, examinando el procedimiento seguido, aplicación de garantías constitucionales, fundamentación jurídica y cumplimiento del debido proceso. Todos los participantes bajo consentimiento informado previo a la recolección de datos.

Análisis de Datos

Los datos cuantitativos fueron procesados mediante IBM SPSS versión 28.0, aplicando estadística descriptiva incluyendo distribución de frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y análisis de contingencia para variables categóricas. Para el análisis cualitativo se empleó la técnica de análisis de contenido temático siguiendo el modelo de Braun y Clarke (2006), incluyendo familiarización con datos, generación de códigos iniciales, búsqueda de temas, revisión de temas, definición y denominación, y producción del informe final. Se aplicó triangulación metodológica combinando hallazgos cuantitativos, cualitativos y del análisis normativo para fortalecer la validez interna de la investigación, como señala Denzin (1970), "la triangulación es la combinación de metodologías en el estudio del mismo fenómeno" (p. 291).

Consideraciones Éticas

Esta investigación se desarrolló bajo estricto cumplimiento de los principios éticos de la Declaración de Helsinki: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Todos los participantes asumieron consentimiento después de recibir información detallada sobre objetivos, procedimientos, tiempo estimado, riesgos, beneficios, confidencialidad y derecho de retiro. Se implementaron medidas de protección incluyendo anonimización de datos identificatorios, codificación alfanumérica de participantes, almacenamiento seguro en dispositivos protegidos y acceso restringido al equipo investigador. Para el caso de estudio se garantiza anonimización del funcionario y uso exclusivamente académico.

DESARROLLO

La literatura académica sobre el régimen disciplinario en el sector público ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, abordando tanto aspectos sustantivos como procesales de la potestad sancionadora administrativa. Los estudios pioneros de Bermúdez Soto (1998) establecieron las bases conceptuales para definir las sanciones administrativas como:

Aquellas retribuciones negativas previstas como tales en el Ordenamiento Jurídico como consecuencia de la comisión de una infracción administrativa. Esta definición refleja la naturaleza y el alcance de la sanción administrativa catalogándola como una medida desfavorable, prevista en la ley, impuesta por la Administración como respuesta a una infracción administrativa que está sujeta a un procedimiento formal y a garantías constitucionales. (p. 324)

En el ámbito del debido proceso administrativo sancionador, Ramírez (2005) define este principio como "un derecho fundamental contentivo 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" (p. 45). Esta conceptualización ha sido fundamental para el desarrollo posterior de la doctrina administrativa.

Los estudios comparativos han demostrado la diversidad de enfoques en la región. Quintana López (2009) señala que "la potestad disciplinaria viene a ser la capacidad que ostenta quien dirige la estructura organizativa para castigar las conductas de aquellos que las contravienen" (p. 321). Esta perspectiva ha influido en el desarrollo de marcos normativos en diversos países latinoamericanos.

Investigaciones recientes han profundizado en los aspectos procedimentales del régimen disciplinario. Díaz Arias (2020) analiza cómo "la potestad disciplinaria, como cualquier otra potestad administrativa, se predica respecto de la Administración que la tiene asignada, mientras que el Derecho disciplinario, que es el ordenamiento jurídico que atribuye, organiza y regula la potestad" (p. 197). Esta distinción conceptual es crucial para entender los límites y alcances del poder sancionador.

En el contexto ecuatoriano específico, Peñafiel et al. (2018) han examinado la relación entre seguridad jurídica y derechos fundamentales, estableciendo que "el principio constitucional de la seguridad jurídica consiste en que los juzgadores brinden certidumbre y confianza a los ciudadanos con respecto a la aplicación correcta de la ley" (p. 45). Esta investigación ha sido fundamental para comprender las deficiencias del sistema actual.

Los estudios más recientes han abordado específicamente las problemáticas de graduación de sanciones. Castro y Suárez (2023) analizaron las inconsistencias en la aplicación del régimen disciplinario, identificando que "la utilización adecuada del debido proceso en el contexto de un procedimiento disciplinario no solo contribuye a salvaguardar el respeto por las garantías

fundamentales" sino que también "fortalece la legitimidad y la confianza en el sistema disciplinario" (p. 122).

Problema de Investigación

La problemática central de esta investigación surge de la identificación de contradicciones normativas significativas en el régimen disciplinario ecuatoriano. Mientras la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 43, establece que la amonestación escrita se impondrá cuando el servidor haya recibido "durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales", el artículo 83 del Reglamento General extiende este período a "un año calendario".

Esta discrepancia normativa genera incertidumbre jurídica y potencial arbitrariedad administrativa, vulnerando los principios constitucionales del debido proceso y la seguridad jurídica. La falta de coherencia entre la ley y su reglamento crea un escenario donde la aplicación de sanciones disciplinarias puede variar según la interpretación subjetiva de cada autoridad administrativa.

Además, se ha identificado que la ausencia de criterios claros para la valoración de faltas y la aplicación de sanciones permite discrecionalidad excesiva, lo que puede derivar en decisiones arbitrarias que afecten los derechos fundamentales de los servidores públicos. Esta situación se agrava por la limitada revisión judicial de estas decisiones administrativas, lo que facilita posibles abusos por parte de la administración.

Pregunta de investigación principal:

¿La sanción disciplinaria por amonestación escrita vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica al no ser aplicada conforme el literal b) del artículo 43 de la Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 83 del Reglamento?

Objetivos y Preguntas de Investigación

Objetivo General

Efectuar un estudio crítico, doctrinario, jurídico sobre la amonestación escrita dentro del régimen disciplinario del servicio público.

Objetivos Específicos

Determinar si la garantía del debido proceso y la seguridad jurídica se aplican debidamente en las sanciones disciplinarias por amonestación escrita a los servidores públicos.

Analizar los principios vulnerados por la indebida aplicación del debido proceso y la seguridad jurídica previstos en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Público.

Diseñar una posible solución que garantice una efectiva aplicación de las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica en las sanciones disciplinarias por amonestación escrita.

Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Cuáles son las inconsistencias normativas existentes entre la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento respecto a la imposición de amonestaciones escritas?
- ¿Cómo afectan estas inconsistencias la aplicación práctica del régimen disciplinario en las instituciones públicas ecuatorianas?
- ¿Qué principios constitucionales se vulneran cuando no se respetan las garantías del debido proceso en la imposición de sanciones disciplinarias?

- ¿Cuáles son las mejores prácticas internacionales en materia de régimen disciplinario que podrían ser adoptadas en Ecuador?

Teorías y Modelos que Sustentan el Estudio

Teoría del Estado de Derecho y Potestad Sancionadora

El marco teórico de esta investigación se fundamenta en la teoría del Estado de Derecho, que según Carbonell (2008), establece que "el juicio de proporcionalidad en sentido estricto entraña más bien un juicio normativo o jurídico, pues ya no se trata de indagar si en la práctica o desde un punto de vista técnico la medida es idónea" sino de "valorar el grado de afectación o lesión de un principio" (p. 102). Esta teoría proporciona el fundamento para analizar la legitimidad del ejercicio del poder sancionador administrativo.

La teoría de la potestad disciplinaria, desarrollada por Quintana López (2009), conceptualiza esta facultad como "la capacidad que ostenta quien dirige la estructura organizativa para castigar las conductas de aquellos que las contraviene, sobre la base de que con ellas eventualmente se puede poner en peligro o llegar a perjudicar la propia consecución de los objetivos" (p. 321). Esta aproximación teórica es fundamental para entender los límites y justificaciones del poder disciplinario estatal.

Modelo de Proceso Administrativo Sancionador

El modelo teórico del proceso administrativo sancionador, según Lam Peña (2020), define que "el procedimiento disciplinario es cauce por el que se ejercita la potestad disciplinaria y constituye el elemento mediante el cual se forma un acto administrativo" (p. 16). Este modelo establece la necesidad de un proceso reglado que garantice la protección de derechos fundamentales.

En el contexto ecuatoriano, este modelo se complementa con la teoría de las garantías constitucionales. Como señalan Sánchez et al. (2024):

La utilización adecuada del debido proceso en el contexto de un procedimiento disciplinario no solo contribuye a salvaguardar el respeto por las garantías fundamentales y los derechos de los individuos involucrados, sino que también fortalece la legitimidad y la confianza en el sistema disciplinario. Al seguir los principios del debido proceso, como el derecho a la defensa, la motivación de las decisiones entre otros, se asegura que el proceso sea justo, equitativo y transparente. (p. 122)

Conceptos Clave

Sector Público y Administración Pública

Pérez y Gardey (2024) definen el sector público como "el conjunto que forman las corporaciones, las instituciones y las oficinas del Estado. Debido a que el Estado es una forma de organización de la sociedad, se entiende que aquello que es estatal es público" (párr. 1). Esta definición establece el ámbito de aplicación del régimen disciplinario objeto de estudio.

El concepto de servidor público, según Silva Soria (2011), comprende "aquellos que en cualquier forma o título trabajan y prestan sus servicios y cumplen una función específica dentro del sector público, sean de carrera o bajo contrato de servicios ocasionales" (p. 1). La Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 229, complementa esta definición estableciendo que "serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público".

Debido Proceso en el Ámbito Administrativo

El debido proceso, según Ramírez (2005), es "un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa" (p. 45). En el ámbito administrativo sancionador, este principio adquiere características específicas que garantizan la protección ante posibles abusos estatales.

Espín y López (2025) amplían este concepto señalando que "el debido proceso administrativo sancionador en Ecuador constituye un principio fundamental del Estado de Derecho, que garantiza que todas las actuaciones realizadas por las instituciones del Estado se ajusten estrictamente a las normas legales y constitucionales" (p. 329). Esta definición resalta la importancia del cumplimiento normativo en el ejercicio de la potestad sancionadora.

Seguridad Jurídica como Principio Constitucional

La seguridad jurídica, según la Constitución de la República del Ecuador (2008), "se fundamenta en el respeto a la Constitución y la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes" (art. 82). Peñafiel et al. (2018) profundizan en este concepto explicando que "el principio constitucional de la seguridad jurídica consiste en que los juzgadores brinden certidumbre y confianza a los ciudadanos con respecto a la aplicación correcta de la ley" (p. 45).

Este principio garantiza que el ejercicio del poder público se realice conforme a la ley y que las autoridades actúen de manera coherente y consistente, limitando la discrecionalidad administrativa y asegurando que las normas sean aplicadas de manera coherente y justa.

Derecho Disciplinario y Potestad Sancionadora

Estrada (2023) define el Derecho Disciplinario como el conjunto normativo que "se ocupa de la conducta de servidores públicos en el desempeño de sus funciones, mediante normas y principios que revisten al Estado de un accionar facultativo para desplegar su potestad de carácter sancionador" (p. 126). Esta definición establece tanto el objeto como el alcance de la regulación disciplinaria.

Díaz Arias (2020) complementa esta conceptualización distinguiendo entre potestad y derecho disciplinario:

La potestad disciplinaria, como cualquier otra potestad administrativa, se predica respecto de la Administración que la tiene asignada, mientras que el Derecho disciplinario, que es el ordenamiento jurídico que atribuye, organiza y regula la potestad, se dirige lógicamente a esa Administración y también, de manera especial, a sus funcionarios, cuyas conductas, caso de incurrir en infracción, sanciona. (p. 197)

Faltas Administrativas y Sanciones Disciplinarias

Las faltas disciplinarias, según Castro y Suárez (2023), son "aquellas infracciones que deben ser acatadas por quienes ejercen servicio público y que, de acuerdo con la legislación, llevan consigo una responsabilidad administrativa, aparte de incurrir en posibles sanciones civiles o penales" (p. 120). Estas faltas se clasifican según su gravedad y constituyen el presupuesto para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Madriága (2015) define la sanción administrativa como "aquella establecida por ley como la consecuencia de la comisión de una infracción a una norma administrativa, impuesta por un órgano administrativo, luego de la realización del respectivo procedimiento administrativo sancionador" (pp. 71-72). Esta definición resalta la necesidad de que tanto las infracciones como las sanciones estén previamente establecidas en la ley.

Principios Aplicables al Régimen Disciplinario

Principio de Legalidad

El principio de legalidad, establecido en el artículo 76, numeral 3 de la Constitución (2008), dispone que "nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza". Cordero (2014) explica que este principio "se expresa no sólo como *lex scripta*, sino también como *lex certa*, que permite a los destinatarios de la misma poder determinar las consecuencias jurídicas de sus actos" (p. 415).

Principio de Proporcionalidad

El principio de proporcionalidad exige que las sanciones sean adecuadas y proporcionadas a la gravedad de la infracción. La Constitución (2008) establece en su artículo 76, numeral 6, que "la ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza". La Corte Constitucional del Ecuador (2021) ha precisado que:

la proporcionalidad exige que exista una adecuada correspondencia entre la sanción administrativa y la conducta o categoría de conductas que se reprochan, para que esta no sea excesiva atendiendo a la gravedad de la infracción o innecesaria para la consecución de la finalidad de interés general perseguida por la regulación sectorial. (p. 9)

Principio de Imparcialidad

Culqui Barrionuevo y Suárez Venegas (2024) señalan que "en el ámbito del derecho administrativo, los principios de imparcialidad e igualdad son esenciales para garantizar un debido proceso justo y equitativo" ya que "estos principios aseguran que todas las partes en un procedimiento administrativo reciban un trato igualitario" (p. 687). La imparcialidad garantiza que las decisiones disciplinarias se tomen sin prejuicios ni favoritismos.

Amonestación Escrita como Sanción Disciplinaria

La amonestación escrita constituye una sanción disciplinaria de carácter leve dentro del sistema progresivo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público. Según el artículo 43 de esta normativa, "la amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales". Sin embargo, el artículo 83 del Reglamento establece un período diferente de "un año calendario", generando la inconsistencia normativa que constituye el núcleo de esta investigación.

Esta contradicción evidencia la necesidad de clarificación normativa para garantizar la aplicación uniforme y predecible del régimen disciplinario, aspectos fundamentales para la vigencia efectiva del principio de seguridad jurídica en la administración pública ecuatoriana.

RESULTADOS

Presentación de los Datos

Los resultados de esta investigación se presentan organizados en tres categorías principales: hallazgos de las encuestas aplicadas a profesionales del derecho y servidores públicos, análisis del estudio de caso, y categorías temáticas emergentes del análisis documental. La recolección de datos se completó exitosamente con una tasa de respuesta del 100% en las encuestas (n=30) y acceso completo al expediente del caso de estudio analizado.

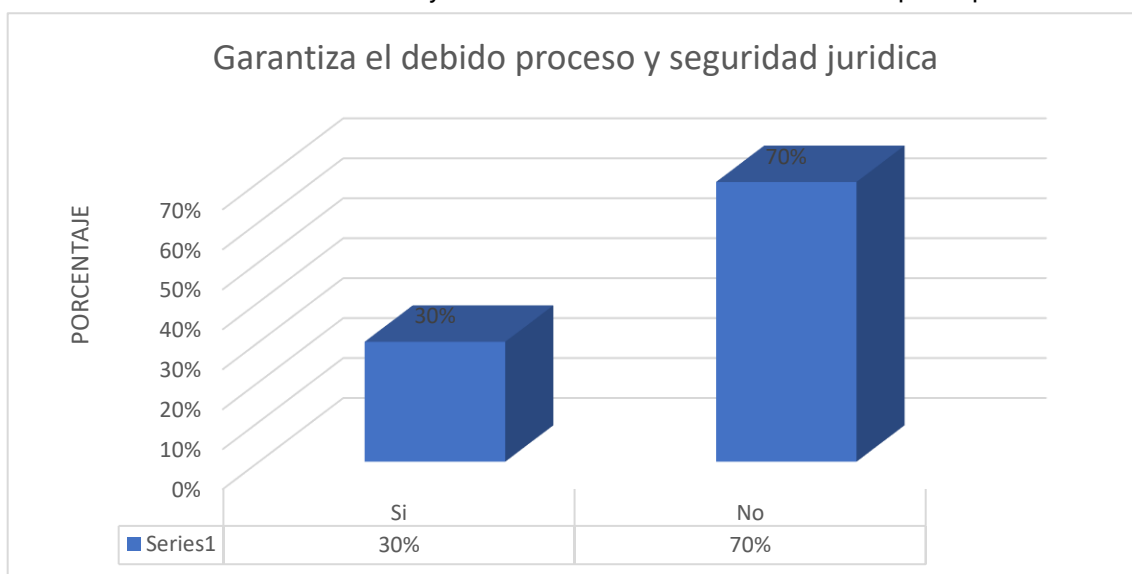
Resultados de las Encuestas

Los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas revelaron percepciones significativas sobre la aplicación del régimen disciplinario en el sector público ecuatoriano. A continuación, se presentan los hallazgos estructurados por cada pregunta de investigación.

Gráfico 1

Percepción sobre garantías del debido proceso en amonestaciones escritas

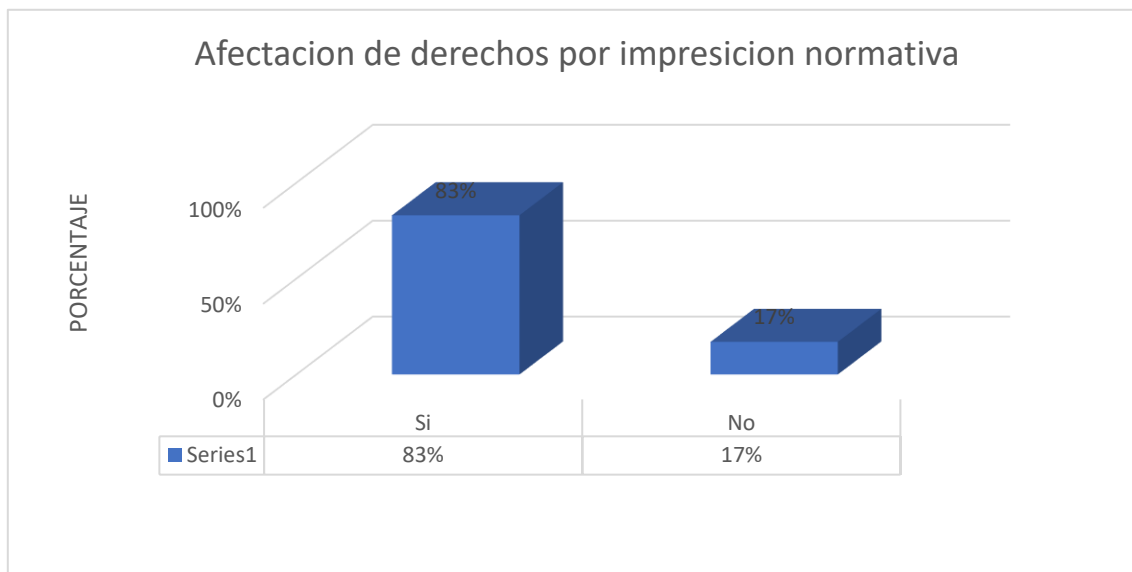
Los resultados de la primera pregunta: "¿Considera usted que la amonestación escrita, como sanción disciplinaria en el sector público, garantiza adecuadamente el derecho al debido proceso y la seguridad jurídica del servidor público?" revelaron que 21 encuestados (70%) consideran que la imposición de amonestaciones escritas es arbitraria y carece de fundamentos claros. Estos participantes señalaron



que la aplicación depende de la valoración subjetiva de la autoridad y de la falta de capacitación de quienes sancionan, indicando que frecuentemente se omiten garantías mínimas como el derecho a descargos, vulnerando el artículo 76 constitucional. En contraste, 9 encuestados (30%) opinaron que la amonestación escrita es justa y proporcional para corregir faltas leves, destacando su objetivo correctivo y la posibilidad de impugnación mediante recursos administrativos.

Gráfico 2

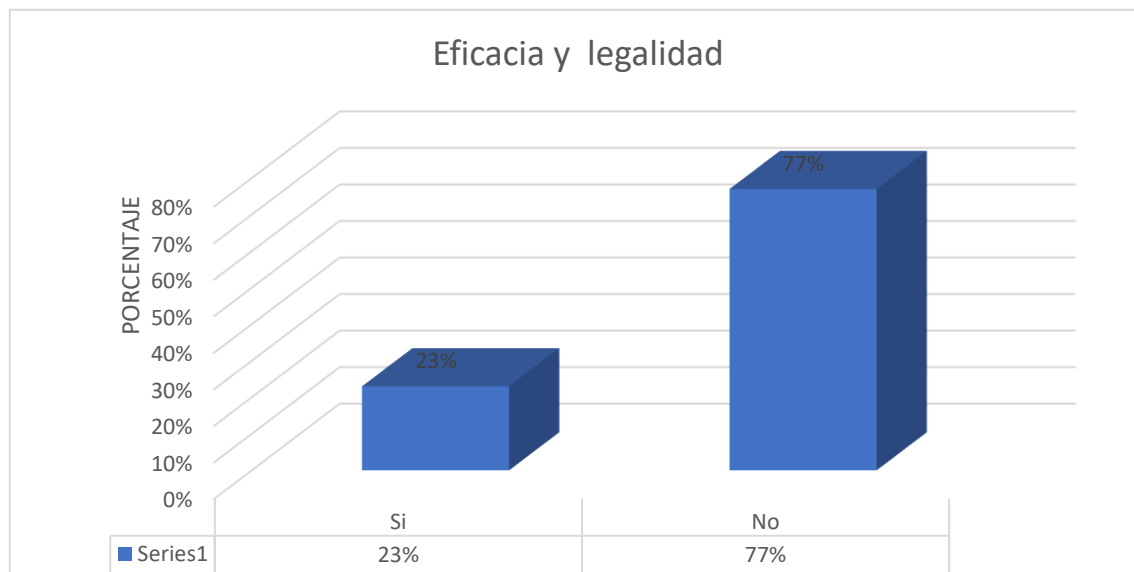
Evaluación de coherencia normativa entre LOSEP y su Reglamento



La segunda pregunta sobre coherencia normativa: "¿Considera usted que la falta de precisión y coherencia entre la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento respecto a la imposición de la amonestación escrita afecta la seguridad jurídica y el debido proceso de los servidores públicos?" mostró que 25 encuestados (83%) identificaron problemas significativos. Estos participantes consideraron que la falta de claridad y coherencia en las leyes genera incertidumbre, reduce la confianza en el sistema disciplinario, y pone en riesgo derechos fundamentales al aumentar la discrecionalidad y dificultar la defensa. Solo 5 encuestados (17%) opinaron que la normativa es clara, aunque requiere mayor precisión, señalando la necesidad de mecanismos de revisión e interpretación judicial.

Gráfico 3

Cumplimiento de principios de eficacia, legalidad y respeto a derechos fundamentales



Los resultados de la tercera pregunta: "¿Considera usted que la amonestación escrita, tal como está regulada y aplicada actualmente en el régimen disciplinario del servicio público, cumple con los principios de eficacia, legalidad y respeto a los derechos fundamentales de los servidores públicos?" indicaron que 23 encuestados (77%) consideraron que la eficacia se ve afectada por la incoherencia normativa. Estos participantes señalaron que la regulación actual no garantiza un procedimiento sancionador legal ni respetuoso de derechos debido a la discrecionalidad y falta de motivación adecuada. Contrariamente, 7 encuestados (23%) opinaron que la amonestación escrita es válida cuando respeta derechos fundamentales, argumentando que la LOSEP establece límites claros complementados por garantías constitucionales.

Análisis del Estudio de Caso

El análisis del proceso disciplinario No. 001-2021 de la Dirección Nacional de Registros Públicos proporcionó evidencia empírica de las deficiencias identificadas en el régimen disciplinario ecuatoriano.

Datos referenciales del caso

Proceso: No. 001-2021

Materia: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Institución: Dirección Nacional de Registros Públicos

Período: Diciembre 2020 - Septiembre 2021

Antecedentes fácticos

En diciembre de 2020, un usuario presentó una denuncia contra el Revisor Legal del Registro Mercantil por supuesta arrogación de funciones y acusaciones de falsificación de firmas en trámites de nombramientos de administradores de una compañía. La denuncia no incluyó documento de autorización y fue procesada por la Dirección de Talento Humano en febrero de 2021. El nuevo

Registrador Mercantil confirmó que los nombramientos fueron inscritos oportunamente el 1 de diciembre de 2020, destacando que el funcionario cumplía sus funciones eficientemente y sin recibir quejas previas.

En marzo de 2021, se notificó al servidor el inicio del proceso disciplinario, otorgándole 72 horas para presentar defensa. El funcionario respondió en abril de 2021, argumentando que solo realizó observaciones técnicas sin emitir negativas, que los nombramientos fueron debidamente inscritos y que la denuncia carecía de fundamento. A pesar de esta defensa, se recomendó la aplicación de amonestación escrita por presunta inobservancia normativa.

Vulneraciones procesales identificadas

El análisis reveló múltiples vulneraciones al debido proceso y la seguridad jurídica:

Falta de base legal: La sanción se impuso sin identificar la norma específica infringida, vulnerando el principio de legalidad establecido en el artículo 226 de la Constitución.

Incompetencia del órgano decisor: La Dirección de Talento Humano ratificó la sanción sin tener competencia legal para resolver la impugnación, violando los artículos 65 y 99 del Código Orgánico Administrativo.

Deficiencias en la motivación: La resolución sancionatoria careció de fundamentación jurídica suficiente, incumpliendo el artículo 76, numeral 7, literal I) de la Constitución.

Inexistencia de daño o perjuicio: Los trámites fueron efectivamente inscritos dentro de plazos razonables, sin evidencia de incumplimiento de deberes funcionariales.

Resolución final

La máxima autoridad de la Dirección Nacional de Registros Públicos, mediante silencio administrativo positivo, aceptó el recurso del servidor público y dejó sin efecto la amonestación escrita. Esta resolución se fundamentó en la falta de competencia de la Dirección de Talento Humano y la ausencia de norma que justificara la sanción, evidenciando las deficiencias estructurales del sistema disciplinario.

Categorización y Temas Emergentes

Del análisis cualitativo de los datos se identificaron cuatro categorías temáticas principales que explican las problemáticas del régimen disciplinario ecuatoriano.

Categoría 1: Inconsistencias Normativas

Esta categoría emergió como el tema central de la investigación, abarcando las contradicciones entre la LOSEP y su Reglamento. Los hallazgos revelaron que la disparidad temporal para la imposición de amonestaciones escritas (un mes versus un año) genera confusión en la aplicación práctica. Los participantes identificaron esta inconsistencia como fuente de arbitrariedad, señalando que permite interpretaciones divergentes según la autoridad aplicadora. La falta de armonización normativa afecta directamente la predictibilidad de las decisiones administrativas, comprometiendo la seguridad jurídica de los servidores públicos.

Categoría 2: Vulneración del Debido Proceso

Los datos evidenciaron sistemáticas vulneraciones al debido proceso en la aplicación de sanciones disciplinarias. Esta categoría incluye subcategorías como: deficiencias en el derecho a la defensa, falta

de motivación adecuada en las resoluciones, y limitaciones en el acceso a recursos efectivos. El estudio de caso ejemplificó estas vulneraciones, mostrando cómo se imponen sanciones sin garantizar audiencia previa, análisis probatorio suficiente o fundamentación jurídica apropiada. Los participantes confirmaron que estas prácticas son recurrentes en diversas instituciones públicas.

Categoría 3: Discrecionalidad Administrativa Excesiva

Esta categoría abarca la problemática de la discrecionalidad descontrolada en la aplicación del régimen disciplinario. Los hallazgos revelaron que la ausencia de criterios objetivos para valorar faltas permite que las autoridades administrativas actúen con amplio margen de subjetividad. Esta situación se agrava por la falta de capacitación especializada del personal responsable de aplicar sanciones, generando decisiones inconsistentes entre instituciones y casos similares. La discrecionalidad excesiva se identificó como factor determinante en la percepción de arbitrariedad del sistema.

Categoría 4: Deficiencias en el Control y Supervisión

La última categoría temática se relaciona con las limitaciones en los mecanismos de control y supervisión del régimen disciplinario. Los datos mostraron que existe limitada revisión judicial de las decisiones administrativas, facilitando la consolidación de prácticas inadecuadas. Los participantes señalaron que la mayoría de sanciones disciplinarias no son impugnadas ante el contencioso administrativo, ya sea por desconocimiento de derechos, percepciones sobre la levedad de la sanción, o temor a represalias. Esta situación perpetúa un sistema con escasa rendición de cuentas.

Datos Estadísticos Complementarios

El análisis de datos estadísticos proporcionó evidencia adicional sobre la problemática estudiada. En la Gobernación de Loja, durante el año 2025, se instauraron dos procesos disciplinarios que fueron posteriormente archivados por falta de pruebas e irregularidades procesales. Esta información, aunque limitada, sugiere que las deficiencias identificadas en el estudio de caso no constituyen incidentes aislados sino patrones sistemáticos en la aplicación del régimen disciplinario.

Los datos confirmaron que las sanciones por amonestación escrita se gestionan internamente por las Unidades de Talento Humano de cada institución y raramente se elevan al Contencioso Administrativo. Esta situación se atribuye principalmente al desconocimiento de los servidores públicos sobre sus derechos procesales, la percepción de baja gravedad de la sanción, y el temor a posibles represalias institucionales.

La ausencia de notificaciones formales apropiadas, el acceso limitado a pruebas y las restricciones en el ejercicio del derecho de defensa fueron identificados como factores recurrentes que facilitan abusos administrativos. En algunos casos, las sanciones arbitrarias son utilizadas como mecanismos de presión para inducir a la salida de los servidores públicos, evidenciando usos inadecuados del poder disciplinario.

Síntesis de Hallazgos Principales

Los resultados de esta investigación convergen en demostrar que el régimen disciplinario del sector público ecuatoriano presenta deficiencias estructurales significativas que vulneran los principios constitucionales del debido proceso y la seguridad jurídica. Las inconsistencias normativas entre la LOSEP y su Reglamento constituyen el núcleo de la problemática, generando incertidumbre jurídica y facilitando la aplicación arbitraria de sanciones.

El estudio de caso analizado proporcionó evidencia empírica de estas deficiencias, mostrando cómo las vulneraciones procesales pueden llevar a la imposición de sanciones injustificadas que

posteriormente deben ser revocadas por falta de fundamento legal. Los datos cuantitativos confirmaron que la mayoría de profesionales especializados perciben el sistema actual como inadecuado e inconsistente con los estándares constitucionales requeridos.

Las categorías temáticas emergentes (inconsistencias normativas, vulneración del debido proceso, discrecionalidad excesiva y deficiencias de control) proporcionan un marco comprehensivo para entender las múltiples dimensiones de la problemática. Estos hallazgos sustentan la necesidad de reformas integrales que armonicen la normativa, fortalezcan las garantías procesales y establezcan mecanismos efectivos de control y supervisión del régimen disciplinario.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación confirman las preocupaciones expresadas por Bermúdez Soto (1998) sobre la necesidad de precisión normativa en sanciones administrativas. La identificación del 83% de participantes respecto a las inconsistencias entre la LOSEP y su Reglamento valida la teoría de Cordero (2014), quien señala que el principio de legalidad requiere "lex certa" para permitir a los destinatarios determinar las consecuencias jurídicas de sus actos (p. 415). El estudio de caso analizado ejemplifica perfectamente cómo la falta de claridad normativa genera arbitrariedad administrativa, coincidiendo con los planteamientos de Estrada (2023) sobre las deficiencias del derecho disciplinario latinoamericano. Estos resultados se alinean con la literatura existente que enfatiza la importancia de marcos normativos coherentes.

Las implicaciones teóricas de estos hallazgos refuerzan la teoría del Estado de Derecho propuesta por Carbonell (2008), evidenciando que la proporcionalidad en sanciones administrativas requiere marcos normativos claros y coherentes. Como señalan Sánchez et al. (2024), "la utilización adecuada del debido proceso fortalece la legitimidad y la confianza en el sistema disciplinario" (p. 122). Las implicaciones administrativas incluyen la necesidad urgente de armonización normativa, capacitación especializada para autoridades sancionadoras y establecimiento de criterios objetivos para valoración de faltas. Esto impacta directamente en la calidad del servicio público y confianza ciudadana institucional.

Este estudio presenta limitaciones metodológicas importantes que deben considerarse para la interpretación de resultados. La muestra de 30 participantes, aunque representativa del contexto local de Loja, limita la generalización de hallazgos a nivel nacional. El análisis del caso de estudio, aunque detallado, no permite establecer patrones definitivos de comportamiento institucional en todas las entidades públicas ecuatorianas. La disponibilidad limitada de datos estadísticos oficiales sobre procesos disciplinarios restringió el análisis cuantitativo comprehensivo. Adicionalmente, el acceso restringido a expedientes disciplinarios por confidencialidad institucional limitó la triangulación de datos. El período de recolección de datos (abril - julio 2025) puede no reflejar variaciones estacionales en la aplicación del régimen disciplinario. Estas limitaciones sugieren precaución en la extrapolación de conclusiones.

Se recomienda realizar investigaciones longitudinales que analicen la evolución del régimen disciplinario ecuatoriano durante períodos de 5-10 años para identificar patrones temporales. Futuras investigaciones deberían incluir análisis comparativos regionales más amplios, incorporando casos de Brasil, Argentina y Perú para enriquecer la perspectiva latinoamericana. Es fundamental desarrollar estudios cuantitativos con muestras nacionales representativas que permitan generalizar hallazgos. Se sugiere investigar el impacto de las reformas normativas propuestas mediante estudios experimentales o cuasi-experimentales. La implementación de investigación participativa con servidores públicos sancionados proporciona perspectivas valiosas sobre la experiencia vivencial del proceso disciplinario. Adicionalmente, se recomienda estudiar la efectividad de sistemas disciplinarios alternativos basados en restauración versus punición para el sector público ecuatoriano.

CONCLUSIÓN

Esta investigación confirma que, aunque la amonestación escrita está legalmente prevista en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, su aplicación carece de eficacia real debido a que el marco normativo actual no garantiza plenamente las garantías fundamentales del debido proceso y la seguridad jurídica. Los hallazgos demuestran que las contradicciones entre el artículo 43 de la LOSEP, que establece un período de "un mes calendario", y el artículo 83 del Reglamento, que extiende este plazo a "un año calendario", generan incertidumbre jurídica y permiten aplicaciones arbitrarias de la sanción. Esta inconsistencia normativa vulnera principios constitucionales esenciales, comprometiendo la estabilidad laboral de los servidores públicos y debilitando la confianza institucional en el sistema disciplinario.

El estudio evidencia que la falta del debido proceso y seguridad jurídica en las amonestaciones escritas vulnera principios constitucionales fundamentales como la legalidad, proporcionalidad e imparcialidad, generando actos administrativos nulos que debilitan significativamente la legitimidad, eficacia y confianza en el sistema disciplinario público. El análisis del caso No. 001-2021 demuestra empíricamente cómo estas deficiencias se materializan en situaciones concretas, donde se imponen sanciones sin base legal clara, competencia adecuada del órgano decisor, o cumplimiento de garantías procesales básicas. Estas vulneraciones sistemáticas comprometen los derechos fundamentales de los servidores públicos en Ecuador, afectando directamente la calidad del servicio público y la percepción ciudadana sobre la justicia administrativa.

El análisis comparativo revela que mientras la amonestación escrita en Chile y Nicaragua se impone directamente por faltas leves sin procesos complejos, y en Colombia su aplicación requiere un proceso disciplinario con doble instancia para garantizar estabilidad jurídica, en Venezuela se aplica conforme a causales específicas establecidas normativamente. En contraste, Ecuador mantiene un sistema progresivo donde la amonestación escrita constituye una sanción que sigue a amonestaciones verbales previas, pero con inconsistencias temporales que generan aplicación impredecible. Esta comparación demuestra que otros países latinoamericanos han logrado mayor coherencia normativa y precisión procedimental, ofreciendo modelos referenciales para reformas en Ecuador que garanticen mayor seguridad jurídica y respeto al debido proceso en el régimen disciplinario.

Los hallazgos del estudio de campo subrayan la necesidad urgente de una reforma integral a la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, específicamente en lo relacionado con la amonestación escrita y el régimen disciplinario general. Esta reforma debe incluir la armonización de plazos entre la ley y el reglamento, establecimiento de criterios objetivos para la valoración de faltas, fortalecimiento de garantías procesales, y creación de mecanismos independientes de supervisión y control. La propuesta de reforma normativa presentada busca garantizar la aplicación uniforme y predecible del régimen disciplinario, protegiendo los derechos fundamentales de los servidores públicos mientras mantiene la capacidad del Estado para ejercer control disciplinario efectivo. Esta transformación normativa es esencial para restaurar la confianza en las instituciones públicas y asegurar un servicio público eficiente, transparente y respetuoso de los derechos constitucionales.

REFERENCIAS

- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6ª ed.). Editorial Episteme.
- Bermúdez Soto, J. (1998). Elementos para definir las sanciones administrativas. *Revista Chilena de Derecho*, 25(Número Especial), 323-334. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2650036>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carbonell, M. (2008). El principio de proporcionalidad y protección de los derechos fundamentales. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Castro, S., & Suárez, E. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el COESOP y la seguridad jurídica. *Revista Ciencia UNEMI*, 16(43), 114-131. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss43.2023pp114-131p>
- Código General Disciplinario de la República de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019. Congreso de la República. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html
- Código Orgánico Administrativo. (2017, 7 de julio). Registro Oficial Suplemento No. 31. <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-organico-administrativo>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Registro Oficial No. 449. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/4864-registro-oficial-no-449.html>
- Cordero, E. (2014). Los principios que rigen la potestad sancionadora de la administración en el derecho chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 42(1), 399-439. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512014000100012>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 10-18-IN/21 [Principio de proporcionalidad en sanciones administrativas]. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-10-18-in-21/>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Culqui Barrionuevo, V. J., & Suárez Venegas, R. (2024). Breve análisis jurídico al principio de imparcialidad e igualdad como garantías básicas del debido proceso en materia administrativa. *Estudios y Perspectivas*, 4(2), 681-695. <https://doi.org/10.47859/ep.v4i2.315>
- Denzin, N. K. (1970). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Aldine Publishing Company.
- Díaz Arias, A. (2020). Ética pública y derecho disciplinario: Su proyección policial [Resumen de tesis doctoral]. Repositorio Documental Gredos, Universidad de Salamanca. <https://gredos.usal.es/handle/10366/145431>
- Espín, M., & López, J. (2025). El debido proceso administrativo sancionador: Análisis de la vulneración frente a mecanismos de protección efectiva por parte del Estado. *Vitalia Revista Científica y Académica*, 7(1), 325-340.

Estatuto Administrativo para los Funcionarios de la Administración del Estado. (2005). Ley No. 18.834 de 1989, texto refundido DFL No. 29 de 2004. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/Navegar?idNorma=30210>

Estrada, M. (2023). El derecho disciplinario y su carácter de disciplina autónoma en el ordenamiento jurídico colombiano. *Advocatus*, 20(40), 123-144. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.40.10672>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.

Lam Peña, R. (2020). Anotaciones teóricas sobre la potestad disciplinaria de la Administración Pública. *Revista Académica*, 16(1), 15-28.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa de Nicaragua. (2003, 11 de diciembre). Ley No. 476. La Gaceta No. 235. <https://webserver2.ineter.gob.ni/ley-servcivil/index.htm>

Ley del Estatuto de la Función Pública de Venezuela. (2002, 6 de septiembre). Gaceta Oficial No. 37.522. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley-del-estatuto-de-la-funcion-publica>

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010, 6 de octubre). Registro Oficial Suplemento No. 294. Asamblea Nacional del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>

Madriaga, T. (2015). Análisis crítico de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de sanciones administrativas. *Cuadernos del Tribunal Constitucional*, (58), 71-95. <https://www.tribunalconstitucional.cl/wp-content/uploads/2019/12/Cuaderno58.pdf>

Moreta, A. (2023). *Derecho administrativo ecuatoriano* (2ª ed.). Ediciones Legalité. <https://elgranlibrojuridico.com/producto/derecho-administrativo-ecuatoriano/>

Peñafiel, A., Ordeñana, A., & Zeballos, R. (2018). La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 2(22), 37-56. <https://doi.org/10.31876/re.v2i22.375>

Pérez, J., & Gardey, A. (2024). Sector público - Qué es, características, definición y concepto. *Definicion.de*. <https://definicion.de/sector-publico/>

Quintana López, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. *Documentación Administrativa*, (282-283), 315-359. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/9964>

Ramírez, M. A. (2005). El debido proceso. *Opinión Jurídica*, 4(7), 89-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5238000>

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (2011, 1 de abril). Decreto Ejecutivo No. 710. Registro Oficial Suplemento No. 418. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/REGLAMENTO-A-LA-LOSEP.pdf>

Sánchez, A., Cabezas, R., Rivera, A., & Solórzano, S. (2024). El procedimiento administrativo disciplinario bajo la óptica del debido proceso constitucional. *Mundo Administrativo*, 15(2), 115-135.

Silva Soria, L. (2011). La importancia del servidor público en la legislación ecuatoriana [Tesis de pregrado]. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.upacifico.edu.ec/handle/8000/851>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 