



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

**CENTRO DE POSGRADOS**

**Tema:**

**MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE DESTITUCIÓN EN PROCEDIMIENTOS  
DISCIPLINARIOS DEL GADM RIOBAMBA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Derecho mención Gestión Pública**

**Línea de investigación:**

**DERECHO PÚBLICO, GOBERNANZA EN EL SECTOR PÚBLICO,  
INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Autora:**

Sandra Violeta Granda Méndez

**Directora:**

Mg. Linda de las Mercedes Amancha Chiluisa

**Ambato – Ecuador**

**Julio 2025**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **SANDRA VIOLETA GRANDA MÉNDEZ**, con cédula de ciudadanía **0603228743**, autora del trabajo de graduación titulado: "MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE DESTITUCIÓN EN PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS DEL GADM RIOBAMBA", previo la obtención del título profesional de **MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**, en el centro de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2025



Sandra Violeta Granda Méndez

CC. 0603228743

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**SEDE AMBATO**  
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**Tema:**

**MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE DESTITUCIÓN EN PROCEDIMIENTOS  
 DISCIPLINARIOS DEL GADM RIOBAMBA**

**Línea de investigación:**

DERECHO PÚBLICO, GOBERNANZA EN EL SECTOR PÚBLICO,  
 INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**Autora:**

Sandra Violeta Granda Méndez

Linda de las Mercedes Amancha Chiluisa, Ab. Dra.

CC. 1801932128

**CALIFICADOR**

Andrea Marlene Altamirano Zavala, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

Wagner Guillermo Salazar Sánchez, Ab. Dr.

**CALIFICADOR**

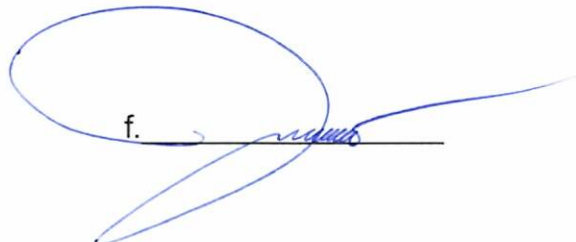
Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

**DIRECTORA CENTRO DE POSGRADOS**

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f. 

f. 

f.   


f.   


**Ambato – Ecuador**

**Julio 2025**

## DEDICATORIA

Dedico el trabajo de titulación y su culminación a mis padres, su apoyo incondicional a lo largo de mi vida ha sido fundamental para cumplir este logro.

*Nunca renuncie a lo que en verdad se quiere realizar. Donde hay sueños, amor e inspiración, uno no puede equivocarse. "Ella Fitzgerald"*

## **AGRADECIMIENTO**

El principal agradecimiento es a Dios quien me ha guiado y dado fortaleza a lo largo de mi vida, también dedico este título a mis padres, quienes con sus buenos cuidados, hábitos y valores me han forjado como persona, a mis docentes, que con su guía y apoyo me he forjado como profesional, y a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado en la realización de este trabajo.

**Sandra Violeta Granda Méndez**

## RESUMEN

La destitución es el acto mediante el cual una persona o un grupo de personas son separadas o desvinculadas de un cargo o de un puesto de trabajo, convirtiéndose en un fenómeno continuo, incrementando el desempleo y vulnerando los derechos al debido proceso. Por lo tanto, la importancia de la presente investigación radica en analizar la garantía de la motivación la cual es reconocida en la Constitución, toda vez que sirve, para justificar las decisiones, de desvinculación de los servidores públicos.

Por tal razón, esta investigación tiene como objetivo analizar la motivación en las resoluciones de destituciones a los Agentes de Tránsito mediante el procedimiento sumario administrativo en el cantón Riobamba. Por esta razón la metodología que se empleara en esta investigación es la descriptiva, puesto que es necesario un estudio en el Municipio de la ciudad de Riobamba, desde un panorama cualitativo el cual nos permita observar y analizar los datos sobre las destituciones a los Agentes de Tránsito, con un método teórico y analítico a través de la técnica de la entrevista realizada a los funcionarios de talento humano y a los agentes de tránsito.

Para obtener como resultado la estimación de la eficacia de la garantía de motivación en la resolución de destitución en procedimientos de sumarios disciplinarios en contra de los agentes de tránsito, para garantizar el debido proceso y seguridad jurídica.

**Palabras clave:** procedimiento, administrativo, disciplinario.

## **ABSTRACT**

Dismissal is the act by which a person or a group of people are separated or separated from a position or job, becoming a continuous phenomenon, increasing unemployment and violating the rights to due process. Therefore, the importance of this research lies in analyzing the guarantee of motivation which is recognized in the Constitution, since it serves, to justify the decisions, to disengage public servants.

For this reason, this research aims to analyze the motivation in the resolutions of dismissals of Transit Agents through the administrative summary procedure in the Riobamba canton. For this reason, the methodology that will be used in this research is descriptive, since a study is necessary in the Municipality of the city of Riobamba, from a qualitative panorama which allows us to observe and analyze the data on the dismissals of Police Agents. Traffic, with a theoretical and analytical method through the interview technique carried out with human talent officials and traffic agents.

To obtain as a result the estimation of the effectiveness of the guarantee of motivation in the resolution of dismissal in disciplinary summary procedures against traffic agents, to guarantee due process and legal security.

**Keywords:** disciplinary, administrative, procedure.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	7
1.1. Procedimiento administrativo sumario .....	7
1.2. Régimen disciplinario .....	21
1.3. Cesación de funciones .....	22
1.4. Acción contenciosa administrativa .....	23
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	27
2.1. Paradigmas, enfoque, métodos, tipos y técnicas de investigación.....	27
2.2. Tipo de recolección de información.....	28
2.3. Procesamiento y análisis de la información.....	30
2.4 Población y muestra.....	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. Validación de resultados .....	32
3.2. Presentación de resultados .....	32
3.3. Principales desafíos a enfrentar .....	34
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES .....	40
BIBLIOGRAFÍA .....	42
ANEXOS .....	48

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la motivación y, específicamente, en la forma adecuada de realizarse en los casos de destituciones dentro de los procedimientos sumarios disciplinarios dirigidos a los servidores municipales de la ciudad de Riobamba; la destitución es un acto mediante el cual una persona o un grupo de personas son separadas o desvinculadas de un cargo o puesto de trabajo, cesando así las funciones o responsabilidades que tenían asignadas (Leon & Nobillo, 2017). En este contexto, es crucial destacar que los procedimientos disciplinarios sumarios de los Agentes de Tránsito, llevados a cabo por la Comisión Disciplinaria Administrativa del cantón Riobamba, presentan un fenómeno común; esto es la falta de motivación en la creación de actos administrativos.

El procedimiento sumario administrativo se lleva a cabo de manera oral y está regulado por la Ley Orgánica de Servicio Público (2010); su principal objetivo es determinar si un servidor público ha incurrido en responsabilidad administrativa y, en consecuencia, decidir si debe ser destituido de su cargo o suspendido temporalmente en sus funciones.

Concretamente, el sumario administrativo, regulado por la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), es un procedimiento de carácter oral que tiene como finalidad determinar si un servidor público ha incurrido en responsabilidad administrativa y, en consecuencia, decidir sobre su destitución o suspensión temporal de funciones; a pesar de su naturaleza administrativa, dicho procedimiento debe cumplir estrictamente con todas las garantías del debido proceso, las cuales proporcionan seguridad jurídica tanto al servidor sometido al procedimiento como a la administración pública o la autoridad nominadora.

En la investigación revisada, se ha identificado una omisión significativa en la Ley Orgánica de Servicio Público: la ausencia del derecho constitucional de doble instancia en los procedimientos sumarios administrativos, esta carencia implica que las resoluciones dictadas en estos procedimientos no son susceptibles de apelación ni revisión en la vía administrativa, lo que plantea serias preocupaciones en torno

a la protección de las garantías constitucionales y el respeto al debido proceso (Leon & Nobillo, 2017).

El análisis de la inaplicabilidad del derecho constitucional de recurrir en las resoluciones emitidas en los procesos sumarios administrativos contra servidores públicos de instituciones de educación superior revela una problemática novedosa y poco explorada en el ámbito académico, dentro de dicha investigación se subraya la necesidad imperiosa de revisar y posiblemente reformar la legislación vigente para garantizar el respeto pleno de los derechos constitucionales en todos los niveles de los procedimientos disciplinarios administrativos.

Por otra parte, Jácome (2021), en su obra “La insuficiente motivación en las resoluciones del procedimiento administrativo sancionador, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba” (p. 1). aborda una cuestión esencial en el ámbito del Derecho Administrativo (2017), que concierne a la insuficiente motivación presente en los actos administrativos derivados de procedimientos administrativos sancionadores emitidos por entidades públicas con atribuciones sancionadoras.

De acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República (2008), específicamente en su artículo 76, numeral 7, letra I, se impone la obligación de motivar las resoluciones y sentencias, lo que incluye de manera implícita a las resoluciones emanadas de procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por las administraciones públicas. Además, el Código Orgánico Administrativo (2017), en sus artículos 98 y 99, establece los fundamentos del acto administrativo y los requisitos que deben ser observados para su validez.

La función de la motivación en las resoluciones administrativas sancionadoras es de suma trascendencia, uno de sus principales propósitos es prevenir la arbitrariedad en la toma de decisiones por parte de las autoridades públicas, la carencia de una motivación adecuada incide directamente en la validez de las resoluciones administrativas sancionadoras, pudiendo incluso conducir a la nulidad del acto administrativo en cuestión (Jácome et al., 2021).

La motivación de estas resoluciones persigue primordialmente evitar la arbitrariedad en las decisiones de las autoridades, quienes actúan en representación de la administración pública; por lo tanto, al exigirse la motivación, se requiere que se expongan de manera clara y precisa las razones tanto fácticas como jurídicas que sustentan la decisión adoptada. La problemática identificada se centra en la insuficiente motivación de las resoluciones provenientes de los procedimientos administrativos sancionadores en el ámbito del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba; a pesar de la clara exigencia constitucional y legal de motivar las decisiones administrativas, se observa una recurrente deficiencia en la fundamentación de dichas resoluciones, lo cual conlleva a una serie de consecuencias adversas.

La carencia de una motivación adecuada en las resoluciones administrativas sancionadoras compromete la seguridad jurídica de los implicados, generando incertidumbre sobre los fundamentos que respaldan dichas decisiones, esta falta de claridad puede dar lugar a interpretaciones ambiguas o incorrectas, cuestionando la validez y legitimidad de los actos administrativos emitidos; además, la ausencia de una motivación suficiente puede propiciar la arbitrariedad en la actuación de las autoridades, al carecer de una justificación adecuada de sus determinaciones; esto contraviene los principios de legalidad y proporcionalidad que deben regir todo acto administrativo, erosionando así la confianza en el sistema jurídico-administrativo.

Por lo tanto, la problemática presentada demanda una revisión detallada de los procedimientos administrativos sancionadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba, con el propósito de garantizar el pleno acatamiento de los principios constitucionales y legales que rigen la motivación de las decisiones administrativas. Partiendo de lo mencionado, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo se puede abordar de manera efectiva la insuficiente motivación en las resoluciones derivadas de los procedimientos administrativos sancionadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba?

La falta de una motivación adecuada en estas resoluciones compromete la seguridad jurídica de los implicados, propicia la arbitrariedad en la actuación de las autoridades y socava la confianza en el sistema jurídico-administrativo; por ende, se hace necesario identificar estrategias y medidas que permitan garantizar el pleno acatamiento de los principios constitucionales y legales que rigen la motivación de las decisiones administrativas, con el fin de asegurar un ejercicio de la función pública transparente, imparcial y conforme a derecho. La hipótesis de esta investigación sostiene que establecer mecanismos y procedimientos que garanticen una motivación adecuada en las resoluciones de los procedimientos administrativos sancionadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba puede incrementar la seguridad jurídica, prevenir la arbitrariedad en las decisiones de las autoridades y fortalecer la confianza en el sistema jurídico-administrativo.

Al requerir que las decisiones administrativas sean claras y bien fundamentadas, se promueve la transparencia, imparcialidad y legalidad en la función pública. Esto, a su vez, garantiza el respeto pleno de los derechos y garantías de los ciudadanos y legitima las acciones de la administración pública. En ese sentido la investigación plantea como objetivo general analizar la motivación de la resolución de destitución en procedimientos disciplinarios del GADM Riobamba; para lograrlo se complementan los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar de manera teórica la garantía de motivación, de las resoluciones de destitución en procedimientos de sumarios disciplinarios.
- Evaluar la garantía de motivación de la resolución del procedimiento de destitución en sumarios disciplinarios en contra de los agentes de tránsito en el cantón Riobamba.
- Determinar la eficacia de la garantía de motivación en la resolución de destitución en procedimientos de sumarios disciplinarios en contra de agentes de tránsito para garantizar el debido proceso y seguridad jurídica.

El enfoque de la investigación es cualitativo, con un nivel descriptivo y explicativo en donde se busca caracterizar y definir la motivación de la Resolución de

Destitución en los Procedimientos Disciplinarios del GADM Riobamba, con un tipo de investigación documental que se basa en sintetizar y analizar la normativa y doctrinal relacionada al tema; adicionalmente, se empleó la técnica de la entrevista a servidores de área administrativa del Municipio de la ciudad de Riobamba, las unidades de análisis se basan en la bibliografía documental, archivística y hemerográfica.

La destitución es el acto mediante el cual una persona o un grupo de personas son separadas o desvinculadas de un cargo o de un puesto de trabajo, dejando de cumplir las funciones o encargos que hasta ese momento tenían asignadas, en ese sentido es necesario señalar, que los procesos de sumarios disciplinarios de los Agentes de Tránsito, llevados a cabo por la Comisión Disciplinaria Administrativa, que está conformada por un delegado de la máxima autoridad (Alcalde), el Director de Gestión de Talento Humano y el Director de Movilidad, del cantón Riobamba, tienen un fenómeno en común, el cual se relaciona con la emisión de actos administrativos que conllevan la falta de motivación, lo cual ocasiona una vulneración al debido proceso y a la seguridad jurídica.

Esta investigación es muy relevante tanto académicamente como en la práctica. Abordar la insuficiente motivación en las resoluciones de los procedimientos administrativos sancionadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba es crucial para garantizar la seguridad jurídica y el respeto de los derechos y garantías de los ciudadanos. Mejorar la justificación de estas resoluciones fortalece la transparencia, la imparcialidad y la legalidad en el ejercicio de la función pública, lo cual es fundamental para aumentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y en el Estado de derecho.

Desde la perspectiva institucional, la investigación reviste una gran importancia para el Gobierno Autónomo Municipal del cantón Riobamba, permite identificar y de esta manera subsanar deficiencias en los procedimientos administrativos sancionadores, optimizando así la gestión pública y fortaleciendo la legitimidad y la eficacia de las actuaciones administrativas; de igual manera, al mejorar la calidad y fundamentación de las resoluciones administrativas, se reducen los riesgos de

impugnaciones judiciales y se evitan posibles sanciones por parte de organismos de control, lo que repercute positivamente en la reputación y el prestigio de la institución.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Procedimiento administrativo sumario**

#### **Procedimiento administrativo**

La administración pública se fundamenta en satisfacer necesidades de las personas y el interés general, es por ello, que su adecuado ejercicio necesita especialmente del cumplimiento de las normativas de alcance individual o general, las cuales son guiadas por medio de un procedimiento administrativo. García & Fernández (2022) señalan que el procedimiento administrativo es un instrumento jurídico el cual tiene por objeto la organización y creación de las medidas y decisiones de los órganos administrativos en cumplimiento de sus servicios; por consiguiente, todo procedimiento es regido por el debido proceso, el cual es un conjunto de formalidades las cuales aseguran, defienden los derechos y libertades de toda persona.

Reynaldo Bustamante (2018) manifiesta en la obra “Derecho a probar como elemento esencial en un proceso justo” que la inobservancia ya sea de normas jurídicas, actos administrativos o resoluciones judiciales son sancionadas. De esta manera las faltas son consideradas arbitrarias, por tanto, lesivo (Bustamante, 2018). En este contexto, el debido proceso comprende una serie de procedimientos legislativos, judiciales y administrativos que deben cumplirse para que una ley, sentencia o resolución administrativa, relacionada con la libertad individual, sea esencialmente válida. Asimismo, el debido proceso sirve como una garantía de orden, justicia y seguridad, asegurando que la protección de los derechos del ciudadano en un Estado democrático no sea injustamente vulnerada. (Bustamante, 2018).

El procedimiento sumario administrativo tiene como objetivo determinar si se han producido o no las condiciones de una o varias faltas graves según lo definido en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), su Reglamento General (2011), y su relación causal con la responsabilidad administrativa correspondiente. Este

proceso se lleva a cabo sin descartar posibles implicaciones civiles o indicios de responsabilidad penal que puedan afectar a los empleados investigados. Se inicia a través de un requerimiento, que es una solicitud presentada por la institución pertinente.

### **Norma técnica de sustanciación de sumarios administrativos para las y los servidores públicos**

En el Ecuador los servidores públicos del Ecuador son sujetos a la Norma Técnica de Tramitación de Sumarios Administrativos para las y los servidores, el cual se encarga de regular el proceso administrativo previsto en la LOSEP (2010), lo que significa que todos los servidores públicos se encuentran sometidos a la Norma Técnica de Tramitación de Sumarios Administrativos los cuales regularán el proceso de todos los actos administrativos que se vayan a realizar.

Las regulaciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) son obligatorias para todas las entidades estatales, según lo especificado en el artículo 3 de esta legislación. Es relevante mencionar que estas disposiciones no se aplican a los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, los Cuerpos de Bomberos, la Comisión de Tránsito del Ecuador, ni a los docentes de las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas.

### **Responsabilidad administrativa**

Son responsables administrativamente las y los servidores que posean nombramiento provisional o permanente, y que incumplan con sus obligaciones o infrinjan las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010). Puede entenderse como responsabilidad administrativa a la obligación de reparar y satisfacer los daños causados por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro (Allauca, 2019). Según Guillermo Cabanellas (2005), esta responsabilidad abarca la necesidad de compensar las pérdidas sufridas, los males infligidos o los daños ocasionados.

Manuel Ossorio (2011), por su parte, amplía este concepto al destacar su importancia en todas las ramas del Derecho, particularmente en los ámbitos civil y penal, explica que la responsabilidad puede ser de naturaleza contractual, cuando se origina por el incumplimiento de un contrato válido o de una cláusula penal dentro del propio contrato, prevista para casos de incumplimiento o demora en el cumplimiento; alternativamente, la responsabilidad puede ser extracontractual, cuando surge de un daño causado sin relación contractual, debido a culpa o dolo que no configuren una infracción penal.

Esta perspectiva pone de relieve que la responsabilidad, en sentido amplio, es omnipresente en el Derecho y constituye una obligación de reparar o satisfacer un daño causado por incumplimiento; en el contexto civil, la responsabilidad se clasifica como contractual o extracontractual (Allauca, 2019). En el caso de la responsabilidad extracontractual, esta puede subdividirse en administrativa o penal, dependiendo de la naturaleza del daño y la entidad implicada.

En lo que respecta a los funcionarios públicos, la responsabilidad administrativa adquiere un carácter particular, aquí, se trata de una responsabilidad extracontractual del Estado, que surge cuando los daños ocasionados no están vinculados a una relación contractual específica, sino a la actuación de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones públicas (García & Fernández, 2022). Este tipo de responsabilidad es esencial para garantizar que los actos de la administración pública se realicen conforme a los principios de legalidad y justicia, protegiendo así los derechos de los ciudadanos y manteniendo la integridad del sistema administrativo.

### **Derecho administrativo sancionador**

El *ius puniendi*, o derecho sancionador del Estado, representa la capacidad inherente de este para imponer sanciones o castigos ante el incumplimiento de deberes por parte de los individuos, siguiendo las normas establecidas en el ordenamiento jurídico (Huapaya & Alejos, 2019). Una de las manifestaciones más importantes de esta facultad es la potestad administrativa sancionadora, que otorga

a la administración pública la autoridad para aplicar sanciones correctivas o disciplinarias con el fin de combatir acciones u omisiones que contravengan el derecho.

La potestad sancionadora del Estado puede ser clasificada en dos categorías, estas son correctivas y disciplinarias. La potestad sancionadora correctiva busca sancionar las infracciones contra las órdenes o mandatos de la administración pública, con el propósito de corregir las acciones u omisiones que contravengan el derecho, sin importar si los implicados son funcionarios públicos o no (Jácome et al., 2021). La potestad sancionadora disciplinaria está dirigida a sancionar a los funcionarios estatales o a particulares que, al ejercer un poder estatal, han dejado de cumplir con sus obligaciones (Laguna de Paz, 2020). Es fundamental realizar esta diferenciación, puesto que es responsabilidad del Estado asegurar el logro de sus objetivos y el adecuado ejercicio de la función pública.

La facultad de punir, sancionar o castigar, conocida como *ius puniendi* en latín, es ejercida por organismos particulares a los que se les ha otorgado esta competencia específica (Jácome et al., 2021). La aplicación de la potestad administrativa sancionadora del Estado está estrictamente regulada por diversos principios constitucionales. Estos principios abarcan tanto aspectos estructurales del sistema de sanciones como su aplicación práctica. Entre estos principios fundamentales se incluyen el de legalidad, tipicidad y seguridad jurídica (especialmente en lo que respecta a la prescripción de sanciones e infracciones), así como la prohibición de sanciones que impliquen privación de libertad (Rodríguez, 2022).

La potestad sancionadora se refiere a la habilidad de la administración pública para imponer sanciones a través de procedimientos administrativos. En este contexto, una sanción administrativa se caracteriza por ser una consecuencia negativa aplicada a un administrado como resultado de una conducta ilícita, con el objetivo de reprimir dicha conducta, lo que puede implicar la privación de un derecho o bien (Jácome et al., 2021). En el contexto del derecho administrativo actual, se define la potestad sancionadora como la facultad estatal para imponer sanciones a

personas, sin importar si están involucradas o no en el ejercicio de la función administrativa.

Esta estructura de sanciones asegura que el ejercicio del poder estatal se lleve a cabo de manera justa y equitativa, promoviendo la transparencia y la responsabilidad en la administración pública. Además, establece un marco claro y predecible dentro del cual los ciudadanos y los funcionarios públicos pueden operar, protegiendo así los derechos individuales y fortaleciendo la confianza en las instituciones del Estado.

### **Procedimiento sumario administrativo**

En el contexto de la Administración del Estado, los funcionarios se encuentran sujetos a deberes y obligaciones inherentes a sus cargos; para garantizar el cumplimiento de estas responsabilidades, se recurre al procedimiento sumario administrativo, una herramienta fundamental destinada a investigar sobre posibles infracciones o faltas, así como a aplicar medidas disciplinarias en caso de confirmarse dichas violaciones (Laguna de Paz, 2020).

El procedimiento sumario administrativo constituye una institución jurídica que regula los actos y hechos administrativos dentro de la administración pública, su validez y eficacia jurídica derivan de las normas establecidas en el régimen jurídico de un Estado; este proceso puede comprender una serie de normas legales dispersas, aunque relacionadas, que abordan el mismo tema (Del Pozo & Tapia, 2018).

El inicio del procedimiento sumario administrativo se da a través de una resolución administrativa fundamentada y dirigida por la unidad ejecutora competente; esta fase inicial recae exclusivamente en la administración pública y se realiza a través de sus diversas entidades y organismos, su propósito principal es investigar hechos que puedan constituir infracciones o violaciones a las normas legales administrativas, así como determinar el incumplimiento de deberes y obligaciones

estatutarios que puedan generar responsabilidad administrativa para los funcionarios del Estado (Del Pozo & Tapia, 2018).

El procedimiento sumario administrativo, al ser una investigación interna, asegura que los actos y comportamientos de los funcionarios estén en concordancia con las normativas y expectativas establecidas; al concluir la investigación, se evalúa si corresponde imponer sanciones disciplinarias, basadas en la verificación de faltas o infracciones a los deberes inherentes al cargo de los funcionarios públicos (Laguna de Paz, 2020).

La implementación adecuada del procedimiento sumario administrativo es crucial para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la justicia en el ejercicio de las funciones públicas. Además, contribuye a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado al asegurar que las acciones de los funcionarios estén siempre en línea con el marco legal y ético correspondiente.

En el contexto de la Administración del Estado, los funcionarios se encuentran sujetos a deberes y obligaciones inherentes a sus cargos; para garantizar el cumplimiento de estas responsabilidades, se recurre al procedimiento sumario administrativo, una herramienta fundamental destinada a investigar y establecer posibles infracciones o faltas, así como a aplicar medidas disciplinarias en caso de confirmarse dichas violaciones (Del Pozo & Tapia, 2018).

El procedimiento sumario administrativo constituye una institución jurídica que regula los actos y hechos administrativos dentro de la administración pública; su validez y eficacia jurídica derivan de las normas establecidas en el régimen jurídico de un Estado, este proceso puede comprender una serie de normas legales dispersas, aunque relacionadas, que abordan el mismo tema.

El inicio del procedimiento sumario administrativo se da a través de una resolución administrativa fundamentada y dirigida por la unidad ejecutora competente, la fase inicial recae exclusivamente en la administración pública y se realiza a través de sus diversas entidades y organismos, su propósito es investigar hechos que puedan

constituir infracciones o violaciones a las normas legales administrativas, así como determinar el incumplimiento de deberes y obligaciones estatutarios que puedan generar responsabilidad administrativa para los funcionarios del Estado (Gómez, 2015).

El procedimiento sumario administrativo, al ser una investigación interna, asegura que los actos y comportamientos de los funcionarios estén en concordancia con las normativas y expectativas establecidas; al concluir la investigación, se evalúa si corresponde imponer sanciones disciplinarias, basadas en la verificación de faltas o infracciones a los deberes inherentes al cargo de los funcionarios públicos.

La implementación adecuada del procedimiento sumario administrativo es crucial para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la justicia en el ejercicio de las funciones públicas; además, contribuye a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado al asegurar que las acciones de los funcionarios estén siempre en línea con el marco legal y ético correspondiente (Jácome et al., 2021).

En este entorno, el Estado ecuatoriano, a través de sus entidades correspondientes, debe proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, que son los servidores o empleados. Aunque el propósito del Estado no sea violar los derechos laborales de estos grupos, es crucial que las normativas y decisiones emitidas respeten los derechos constitucionales tanto de los servidores como de los funcionarios públicos.

La protección de los derechos laborales es esencial para asegurar una relación laboral equitativa y justa, es imperativo que las medidas disciplinarias y administrativas se realicen con un profundo respeto hacia los derechos constitucionales, garantizando que no se vulneren los principios de justicia y equidad que rigen el sistema jurídico ecuatoriano (Del Pozo & Tapia, 2018). De esta manera, se fortalece el compromiso del Estado de salvaguardar el bienestar de todos los ciudadanos, promoviendo un entorno laboral que respete la dignidad y los derechos de cada servidor público.

## **Sujetos dentro del proceso**

En el proceso sumario administrativo, intervienen dos partes principales:

- El sujeto activo
- El sujeto pasivo

El sujeto activo, tiene la responsabilidad de supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas laborales y administrativas, así como de llevar a cabo las investigaciones correspondientes en el marco del procedimiento sumario administrativo; por otro lado, los sujetos pasivos son aquellos sobre quienes recae el proceso sumario administrativo, estos incluyen las y los servidores públicos sumariados, que son los empleados bajo investigación y sobre quienes se podrían aplicar medidas disciplinarias (Jácome et al., 2021).

Además, se consideran sujetos pasivos a las y los servidores públicos que hayan presentado su renuncia una vez iniciado el sumario administrativo; aunque hayan renunciado, estas personas siguen siendo parte del proceso hasta su resolución; la institución pública a la que pertenezca el servidor sumariado también juega un papel crucial como parte interesada y afectada por el proceso, debe garantizar que sus empleados cumplan con los deberes y obligaciones establecidos (Moreta, 2019).

El servidor público desempeña funciones administrativas y técnicas en beneficio de la institución en la que trabaja, con el objetivo de velar por el interés público. Su función se centra en desarrollar el servicio público mediante el ejercicio de actividades propias de la administración pública, siempre buscando el beneficio de la institución. La Constitución de la República del Ecuador (2008) define al servidor público en el artículo 229, estableciendo que: “El servidor público es toda persona que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Esta definición proporciona la base fundamental para la organización de la administración pública, subrayando la

importancia del rol que desempeñan los servidores públicos en el funcionamiento del Estado.

La regulación del proceso sumario administrativo, así como la definición y el rol de los servidores públicos, subrayan la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la administración pública; estos elementos son esenciales para mantener la confianza de la ciudadanía en las instituciones estatales, garantizando que los actos de los funcionarios se enmarquen con las normativas legales y éticas (Moreta, 2019). De este modo, se asegura que el desempeño de las funciones públicas sea justo y acorde con el marco jurídico establecido, contribuyendo al buen gobierno y al fortalecimiento del estado de derecho en Ecuador.

### **Ley orgánica de transporte terrestre tránsito y seguridad vial**

La Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2008), sancionada y promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente, esta ley fue publicada en el Registro Oficial No. 398 el 7 de agosto de 2008 y entró en vigor inmediatamente. Su reglamento complementario fue publicado posteriormente en el Registro Oficial Suplemento No. 604 el 3 de junio de 2009.

La promulgación de esta ley ha suscitado una amplia discusión pública debido a su impacto directo sobre todos los ciudadanos, así como sobre los extranjeros que residen o transitan temporalmente por el país; la ley introduce disposiciones legales nuevas y estrictas que regulan el transporte terrestre, el tránsito y la seguridad vial, áreas esenciales para la convivencia y la seguridad en las vías del Ecuador (Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, 2008).

Uno de los aspectos más críticos de esta ley es su interacción con el principio de seguridad jurídica, el cual garantiza a los ciudadanos la previsibilidad y certeza en la aplicación de las normas legales; sin embargo, la implementación de esta ley presentó retos significativos debido a la falta de socialización y preparación adecuada tanto de conductores como de peatones, la repentina entrada en vigor de la ley, sin un proceso de educación y difusión adecuado, generó incertidumbre

y confusión, evidenciando la necesidad de una comunicación más efectiva por parte de las autoridades al introducir cambios legislativos de tal magnitud (Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, 2008).

El marco normativo establecido por esta ley y su reglamento abarca desde la regulación del comportamiento de los conductores hasta la gestión de infraestructuras viales y la imposición de sanciones por infracciones de tránsito, las sanciones están diseñadas para ser tanto correctivas como disuasorias, con el objetivo de reforzar el cumplimiento de las normas de tránsito y mejorar la seguridad vial. A través de esta legislación, se busca no sólo reducir el número de accidentes de tránsito sino también fomentar una cultura de respeto y responsabilidad entre los usuarios de las vías.

La Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial (2008) en el artículo 30.1 manifiesta que los agentes civiles de tránsito son servidores públicos especializados para realizar el control del tránsito a nivel nacional, y en las vías de la red estatal-troncales nacionales, formados y capacitados por la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.

### **Responsabilidad del control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial**

El control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial es responsabilidad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales, Metropolitanos o Municipales, los cuales se encargan de la planificación, las cuales son emanadas desde la Agencia Nacional de Regulación y Control.

### **Competencias de los gobiernos autónomos descentralizados**

Las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) se fundamentan en el principio de descentralización de la gestión del Estado, establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (2010); de acuerdo con su artículo 105, la descentralización consiste en la "transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias,

con los respectivos talentos humanos y recursos financieros, materiales, tecnológicos, desde el gobierno central hacia los GAD.

Este proceso de descentralización se interpreta como el traspaso definitivo de competencias y recursos económicos del gobierno central hacia las entidades territoriales, o GAD; sin embargo, es crucial señalar que no todas las competencias son transferibles, las competencias relacionadas con la soberanía del Estado, estipuladas en el Artículo 110 *ibidem*, y aquellas relacionadas con los sectores estratégicos definidos en el Artículo 313 de la Constitución (2008) y reiterados en el Artículo 111 del COOTAD (2010), no se incluyen en esta transferencia; en estos sectores estratégicos, el Estado mantiene la exclusiva potestad de administrarlos, regularlos, controlarlos y gestionarlos, bajo los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

El artículo mencionado subraya que el gobierno central posee la exclusividad en la rectoría y el modelo de gestión de los sectores estratégicos (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010); no obstante, permite que la actividad administrativa en estos sectores sea concurrente con los GAD, siempre que la regulación correspondiente esté basada en la ley. Esta estructura asegura que el Estado central pueda establecer políticas y modelos de gestión uniformes y coherentes, mientras permite a los GAD implementar estas políticas de manera adaptada a las necesidades locales.

Las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) en el ámbito del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial son esenciales para garantizar el orden y la eficiencia en la movilidad urbana y rural; estas competencias abarcan una amplia gama de responsabilidades que incluyen la planificación, regulación y supervisión de diversas actividades relacionadas con el transporte y la circulación vial (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010).

Una de las principales responsabilidades de los GAD es velar por el cumplimiento de la normativa legal vigente, que incluye la Constitución, los Convenios

Internacionales, la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, así como las ordenanzas y reglamentos locales; esto implica garantizar el respeto de los derechos y deberes de los ciudadanos en materia de transporte y tránsito, así como promover una cultura de cumplimiento de las normas viales.

Además, los GAD tienen la responsabilidad de planificar y coordinar el desarrollo de sistemas de transporte público y privado en sus jurisdicciones lo que incluye la regulación y control de los servicios de transporte de pasajeros y carga, así como la planificación y construcción de infraestructuras viales y terminales de transporte. Asimismo, los GAD tienen la facultad de fijar tarifas y regular la operación de los servicios de transporte terrestre, garantizando la adecuada prestación de estos servicios a la comunidad (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010).

Otra responsabilidad importante de los GAD es la promoción de la seguridad vial y la educación ciudadana en temas de tránsito. Esto implica la ejecución de campañas de sensibilización y educación vial, así como la implementación de medidas de prevención de accidentes y la regulación del uso de la vía pública.

### **Procedimiento administrativo sancionador**

En esta sección, se abordará el Procedimiento Administrativo Sancionador, conforme al Código Orgánico Administrativo (2017), con el objetivo de optimizar las operaciones de la Administración Pública. El capítulo inicial del Código Orgánico Administrativo (2017), establece los principios fundamentales, como se expresa en el artículo 2, que asegura la aplicación de estos principios conforme a lo dispuesto en la Constitución vigente y los tratados internacionales; estas disposiciones buscan garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de los organismos y funcionarios de la administración pública.

Por su parte, el artículo 3 *ibidem* resalta el principio de eficacia, que exige a la administración pública llevar a cabo sus funciones cumpliendo cabalmente con las atribuciones establecidas por ley y en concordancia con las competencias

asignadas; por lo tanto, toda actuación realizada por los funcionarios de la administración pública debe ajustarse al ámbito de competencia asignado.

Este cuerpo normativo establece principios fundamentales que rigen el Procedimiento Administrativo Sancionador en Ecuador; uno de ellos es el principio de eficiencia, consagrado en su artículo 4, que demanda que las entidades estatales ejecuten sus funciones con celeridad y productividad, evitando demoras innecesarias y formalidades excesivas no contempladas por la ley (Código Orgánico Administrativo, 2017). Este principio garantiza que los procesos administrativos se lleven a cabo de manera ágil y efectiva, respetando los derechos de los ciudadanos y funcionarios públicos involucrados.

que los organismos competentes actúen conforme a la normativa vigente y agilicen cada etapa del proceso; es fundamental garantizar que las decisiones sean tomadas en tiempo y forma, evitando dilaciones que puedan afectar los derechos de los administrados y la eficacia de la administración pública en su conjunto.

Otro principio relevante es el de calidad, mencionado en el artículo 5 del Código Orgánico Administrativo (2017); este principio se refiere a la satisfacción oportuna y adecuada de las necesidades y expectativas de las personas en relación con la gestión de los recursos públicos; en el contexto del Procedimiento Administrativo Sancionador, la calidad se traduce en el respeto irrestricto de los derechos de los funcionarios públicos y en la prestación eficiente de los servicios públicos, con el objetivo de garantizar la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

Además, el principio de jerarquía, consagrado en el artículo 6 ibidem, establece una estructura escalonada en la administración pública, donde los organismos superiores ejercen dirección y control sobre los subordinados; esta disposición busca asegurar una adecuada coordinación y coherencia en la toma de decisiones, así como resolver conflictos de competencia de manera eficaz (Código Orgánico Administrativo, 2017).

Se debe destacar que el procedimiento administrativo sancionador tiene como objetivo primordial mantener la regularidad y el orden en el sistema jurídico; en consonancia con las garantías fundamentales del debido proceso consagradas en la Constitución de la República del Ecuador (2008) este proceso se enmarca dentro del respeto a tales principios.

La Carta Magna establece que todo proceso que determine derechos y obligaciones debe regirse por el debido proceso; en este sentido, una de las garantías inherentes es que tanto las autoridades administrativas como judiciales tienen la obligación de velar por el cumplimiento de las normas y los derechos de todas las partes involucradas.

Esta disposición constitucional busca proteger especialmente a los servidores, asegurando el respeto a sus derechos durante el procedimiento administrativo sancionador (Rodríguez, 2022). Es importante destacar que el Código Orgánico Administrativo complementa esta protección al establecer mecanismos que garantizan el respeto de los derechos de los servidores y su defensa en caso de ser necesario.

Así, el proceso sancionador se desarrolla de manera justa y equitativa, respetando los principios del debido proceso y los derechos fundamentales de todas las personas involucradas, esta garantía de un proceso justo es fundamental para mantener la confianza en el sistema jurídico y asegurar el cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas; este procedimiento puede iniciarse de oficio o a solicitud de la parte afectada, y requiere la identificación precisa de las personas involucradas, incluyendo al presunto responsable o inculpado, así como los elementos relacionados con la presunta infracción (Rodríguez, 2022).

Los hechos que motivan el inicio del procedimiento deben ser claramente especificados, son estos los que fundamentan la posible imposición de una sanción, para determinar la competencia del órgano encargado de resolver el caso, se elaboran informes que contribuyen a esta determinación (Torres, 2023); durante el desarrollo del procedimiento, también se pueden adoptar medidas cautelares

contempladas en el artículo 181 del Código Orgánico Administrativo (2017); estas medidas tienen como objetivo asegurar el cumplimiento del procedimiento y garantizar la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

Es importante destacar que el inculpado debe ser informado de sus derechos, incluyendo el derecho a presentar sus argumentos y pruebas en su defensa; la notificación a todas las partes involucradas es un paso crucial en el procedimiento, si el inculpado no responde a esta notificación en un plazo de diez días, se considera que ha aceptado el dictamen previsto, lo que puede llevar a un pronunciamiento sobre su responsabilidad en la infracción imputada (Rodríguez, 2022).

## **1.2. Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario que rige a los servidores públicos se sustenta en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), la cual establece con claridad las responsabilidades administrativas y las consiguientes sanciones disciplinarias por incumplimiento de obligaciones o violación de disposiciones legales; en cumplimiento de los principios fundamentales del derecho a la defensa y al debido proceso, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en las leyes pertinentes, toda medida disciplinaria se aplica con estricto apego a estas garantías.

Las faltas disciplinarias se definen como acciones u omisiones que contravienen el ordenamiento jurídico vigente y son susceptibles de sanción por parte de la autoridad nominadora o sus delegados; estas faltas se categorizan en leves y graves, según su impacto en el servicio público; las faltas leves son aquellas que se derivan de descuidos menores y no causan un perjuicio significativo en el funcionamiento del servicio público; por otro lado, las faltas graves son aquellas que perturban de manera sustancial el ordenamiento jurídico y comprometen la integridad y moralidad de los servidores públicos (Rodríguez, 2022).

Las sanciones disciplinarias aplicables abarcan desde amonestaciones verbales o escritas hasta sanciones pecuniarias, suspensiones temporales sin remuneración e incluso destitución, con el propósito de salvaguardar la probidad y la lealtad en el desempeño de las funciones públicas; el procedimiento sumario administrativo, conducido por el Ministerio de Trabajo, se encarga de determinar la comisión de faltas administrativas graves y de imponer las sanciones correspondientes; este procedimiento, de carácter oral y motivado, se ajusta a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

En caso de suspensión laboral, los servidores tienen el derecho de interponer una acción contencioso-administrativa ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o los tribunales competentes. Si el fallo favorece al servidor público, se ordena su reintegro al puesto de trabajo y se le indemniza por los salarios no percibidos durante el periodo de suspensión, incluyendo intereses.

En situaciones donde la destitución del servidor público se considere ilegal o nula, la autoridad responsable debe responder pecuniariamente por los montos a pagar, y el Estado tiene el derecho de repetición para recuperar dichos valores, siempre y cuando se demuestre la culpabilidad del funcionario por dolo o culpa grave en un proceso judicial

### **1.3. Cesación de funciones**

La cesación de funciones comprende la terminación laboral del servidor público en una institución pública, se encuentra establecida en el artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Publico en el artículo 47, las cuales son las siguientes:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada; este es un acto formal y expreso del servidor público, el cual consiste en manifestar la voluntad de desintegrarse de la institución pública; la renuncia voluntaria es comunicada por escrito con quince días de anticipación la decisión de desvincularse de la entidad pública.
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;

- c) Por supresión del puesto; es decir que, por motivos institucionales, la autoridad nominadora va a suprimir los puestos públicos de la Institución.
- d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción; la remoción es la decisión de la autoridad nominadora de cesar en el cargo al funcionario de libre nombramiento y remoción debido a que el ingreso a su cargo fue producto de la confianza de dicha autoridad.
- f) Por destitución; esta constituye una sanción disciplinaria impuesta por la autoridad nominadora, previo a la realización del correspondiente sumario administrativo, con la finalidad de dar por terminado las funciones del empleado público. Esta es la máxima sanción disciplinaria en la que se incurra, el empleado cuando desempeña funciones en la administración pública, la destitución es la resolución administrativa que dispone separar al empleado público de su puesto de trabajo.
- g) Por revocatoria del mandato; procede para los funcionarios electos.
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renuncias con indemnización; l) Por muerte; m) En los demás casos previstos en esta ley. (Ley Organica de Servicio Publico, 2010)

#### **1.4. Acción contenciosa administrativa**

Al decidir poner fin a las funciones de un servidor público, la autoridad nominadora debe emitir un acto administrativo que justifique las causas de esta decisión. La cesación de funciones de un empleado público se manifiesta mediante un acto administrativo, dado que representa una declaración legal y unilateral de la autoridad pública. Este acto marca el cese de las responsabilidades del empleado

público y se realiza como parte del ejercicio de la función administrativa, generando efectos jurídicos inmediatos (Rodríguez, 2022).

En situaciones donde el acto administrativo emitido por la autoridad nominadora, en el ejercicio de sus funciones públicas, afecte los derechos específicos del empleado público, como su estabilidad laboral, éste tiene el derecho de demandar la reposición o el reconocimiento de sus derechos como empleado público. Este proceso se lleva a cabo según lo estipulado en el artículo 90 de la Ley Orgánica del Servicio Público, ante la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo (Ley Organica de Servicio Publico, 2010).

El artículo 90 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) establece que cuando un derecho ha sido vulnerado, su reconocimiento o reparación debe buscarse ante la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo correspondiente al lugar donde se originó el acto administrativo impugnado o donde tuvo lugar dicho acto. Las acciones que se presentan ante estas salas se definen en el artículo 326 del Código Orgánico General de Procesos (2015), el cual indica que estas acciones son tramitadas mediante procedimiento administrativo y engloban diversas situaciones:

1. La de plena jurisdicción o subjetiva que ampara un derecho subjetivo de la o del accionante, presuntamente negado, desconocido o no reconocido total o parcialmente por hechos o actos administrativos que produzcan efectos jurídicos directos. Procede también esta acción contra actos normativos que lesionen derechos subjetivos.
2. La de anulación objetiva o por exceso de poder que tutela el cumplimiento de la norma jurídica objetiva, de carácter administrativo y se propone por quien tenga interés directo para deducir la acción, pidiendo la nulidad del acto impugnado por adolecer de un vicio legal.
3. La de lesividad que pretende revocar un acto administrativo que genera un derecho subjetivo a favor del administrado y que lesiona el interés público.
4. Las especiales de:
  - a) El pago por consignación cuando la o el consignador o la o el consignatario sea el sector público comprendido en la Constitución de la República.

- b) La responsabilidad objetiva del Estado.
- c) La nulidad de contrato propuesta por el Procurador General del Estado, conforme con la ley.
- d) Las controversias en materia de contratación pública. e) Las demás que señale la ley. (Código Orgánico General de Procesos, 2015)

El servidor público tiene la posibilidad de recurrir a diversas acciones contenciosas administrativas contra un acto administrativo, siendo una de ellas la acción contenciosa de anulación por exceso de poder. Esta acción, que se centra en la observancia de la normativa jurídica objetiva de carácter administrativo, es presentada por el servidor público (NO) ante la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo. Su propósito es solicitar la nulidad del acto en cuestión debido a la carencia de un vicio legal.

Es decir, esta acción procede cuando el acto normativo dispone de un vicio, el cual afecta su formación los cuales son:

- Incompetencia
- Omisión
- Violación de forma
- Ilegalidad del contenido del acto normativo

Según el Código Orgánico de la Función Judicial (2009) corresponde a la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo la competencia para conocer y resolver las impugnaciones dirigidas contra las sanciones administrativas definitivas impuestas a los servidores públicos por las entidades estatales que integran el sector público.

### **Caducidad de la acción**

Dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), se estipula que las acciones contempladas deben ser llevadas a cabo en un lapso máximo de noventa días, a partir de la notificación del acto administrativo. Si no se ejercen durante este plazo,

se perderá el derecho a reclamar ante la autoridad competente. La Ley Orgánica de Servicio Público (2010) en su artículo 91 manifiesta que “Los derechos a demandar caducaran en el término de noventa días contados desde la fecha en que pudieron hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro termino especial para el efecto” (p. 42)

Si se presenta una acción objetiva o de anulación de un acto normativo, el plazo para hacerlo es de tres años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 306, numeral 2 del COGEP (2015).

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Paradigmas, enfoque, métodos, tipos y técnicas de investigación**

La metodología refiere al proceso que realiza el investigador para llegar a tener un resultado mediante la obtención de métodos; para aquello se ha establecido el paradigma, enfoque y tipos de investigación. Es importante considerar que el ser una indagación jurídica es conveniente establecer técnicas específicas aplicables en la materia del derecho.

El paradigma en la investigación es el concepto del objeto de estudio de una ciencia, de las dificultades y problemas para estudiar, de la naturaleza y de sus procedimientos y de la forma de interpretar, explicar o comprender los resultados de la investigación realizada (Rodríguez et al., 2021).

Al hablar de paradigmas de investigación autores lo han abordado desde las distintas ramas de las ciencias sociales, las cuales se han dividido en positivas, post positivista, construccionismo social y socio crítico; sin embargo, en aplicación de los paradigmas jurídicos se los ha diferenciado entre interpretativo, racional y socio jurídico. El paradigma positivista o también llamado cuantitativo explica y verifica las teorías y leyes para regular los distintos fenómenos, identifica las diferentes causas reales, temporalmente originados o simultáneos. El paradigma post positivista es aquel que nos indica la realidad de una forma imperfecta por la propia naturaleza del ser humano.

El paradigma socio crítico se fundamenta en una crítica social y de carácter autorreflexivo, este piensa que el conocimiento surge por los intereses que se originan de las necesidades del ser humano. En la presente investigación se aplicó el paradigma positivista o también llamado cuantitativo explica y verifica las teorías y leyes; se analizó la Constitución de la Republica del Ecuador y sus leyes conexas, como el Código Orgánico Administrativo, la Ley Orgánica de Servicio Público, entre otras, con la finalidad de analizar la importancia de la motivación dentro de los procesos administrativos.

De igual manera, el enfoque de la investigación se refiere a la naturaleza del estudio a realizarse conforme al paradigma seleccionado, el cual dista de la rama u especialidad en que se lo va a usar; comúnmente se lo ha clasificado en cualitativo, cuantitativo y mixto. El método cuantitativo es un conjunto de estrategias, métodos y procedimientos de la investigación enfocadas en las mediciones objetivas y su análisis de estadísticas mediante el uso de datos como encuestas o entrevistas (Hernández et al., 2010). El enfoque cualitativo es aquella que implica recopilar y analizar todos los datos recogidos en la investigación, el método mixto es una metodología que consiste en recopilar, analizar y formar tanto la investigación cuantitativa como cualitativa.

La presente, aplica en enfoque cualitativo, se realizó una investigación basada en investigación, métodos y estrategias, con la finalidad de entender lo que es una motivación adecuada.

## **2.2. Tipo de recolección de información**

El tipo de investigación descriptiva para un registro, análisis y deducción de la naturaleza actual y la composición de los diferentes fenómenos (Hernández et al., 2010). Existen varios tipos que se pueden aplicar en el desarrollo de la investigación científica: descriptivo, explicativo y predictivo:

**Descriptiva.** El método descriptivo es aquel que indaga y tiene la finalidad de describir el estado y comportamiento de las variables utilizadas en el estudio (Rodríguez et al., 2021).

**Explicativo.** El método explicativo es aquel que busca establecer las causas y efectos de la investigación, la cual permite hacer generalizaciones a diferentes realidades (Hernández et al., 2010).

**Predictivo.** El método predictivo es aquel que por medios de estadísticas y algoritmos detectan diferentes patrones y de tal forma se obtienen predicciones sobre un proceso (Hernández et al., 2010).

En el presente el tipo a aplicarse es el descriptivo, analiza y explica el caso concreto que es la falta de motivación en los procedimientos administrativos del GADM de la ciudad de Riobamba, por medio de la observación de las características de las variables y sus diferencias.

A más de aquello se han considerado la aplicación de métodos específicos como herramientas para la recolección de información los cuales son seleccionados en base a la necesidad de la investigación, los cuales dependen si son teóricos y prácticos. Los textos científicos han identificado los siguientes: básico, correlacional, evaluativo, analítico sintético, documental, histórico, experimental, exploratorio, análisis de casos, entre otros. En la presente investigación se van a emplear los siguientes métodos:

- 1. Analítico sintético:** este método es empleado con a la finalidad de descomponer en todo por partes, realiza la síntesis para reconstruir y explicar (Reyes, 2020). En la presente se lo desarrolla debido a que se va a analizar y estudiar toda la norma existente referente al problema planteado, en este caso, al abandono de los animales de compañía
- 2. Exegético:** Se trata de una interpretación literal de un texto legal (Reyes, 2020). Se relaciona con la presente investigación, se interpretaron las leyes en los procedimientos administrativos del Municipio de la ciudad de Riobamba.

Las unidades de análisis que se emplean en la investigación se basan en la documental archivística y hemerográfica las cuales son definidas como:

**Investigación documental:** Es una técnica que se basa en la recolección de los datos, por medio de fuentes existentes (Salinas, 2009).

**Investigación archivista:** Es aquella que analiza un documento específico de una persona o institución que ha sido frecuentemente objeto de investigación (Reyes, 2020).

**Investigación hemerográfica:** Es aquella que se encarga de la investigación del estudio de diarios, periódicos y entrevistas (Salinas, 2009).

Como técnica se aplica la entrevista a los servidores de Municipio de la ciudad de Riobamba por medio del uso de cuestionarios estructurados y semiestructurados, los que fueron sometidos a una prueba piloto.

### **2.3. Procesamiento y análisis de la información**

Para procesar la información y establecer los resultados se realizó entrevistas a los servidores de Municipio de la ciudad de Riobamba, es el área administrativa es la encargada de los procedimientos de destitución a los agentes de tránsito de la ciudad de Riobamba. Es así que con los resultados se logra cumplir con los objetivos planteados previamente en el plan de titulación, los cuales se desarrollaron de la siguiente manera:

Según lo expuesto, se afirma que se han alcanzado los objetivos establecidos en el proyecto de titulación, los cuales se lograron de la siguiente manera:

- Se fundamentó la teoría de la garantía de motivación, de las resoluciones, de destitución en procedimientos de sumarios disciplinarios.
- Por medio de la aplicación de diferentes estrategias e instrumentos se evaluó la garantía de motivación de la resolución del procedimiento de destitución en sumarios disciplinarios en contra de los agentes de Tránsito en el cantón Riobamba.
- Se estimó la eficacia de la garantía de motivación en la resolución de destitución en procedimientos de sumarios disciplinarios en contra de agentes de tránsito para garantizar el debido proceso y seguridad jurídica.

## 2.4 Población y muestra

Se Realizó una entrevista a los servidores del área administrativa del GADM de la ciudad de Riobamba, de esta manera se pudo conocer como es la administración y como se llevan los procedimientos en el Municipio de la ciudad de Riobamba.

La población que se aplicó el cuestionario se establece en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Población y muestra**

<b>Nombre del entrevistado</b>	<b>Cargo</b>
MARJORIE VALLEJO	ABOGADA LIBRE EJERCICIO
DIANA GARCIA	ABOGADA DE UN AGENTE DE TRÁNSITO
EVELYN AGUIRRE	ABOGADA DE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
VALERIA CAICHO	ABOGADA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO
RASCHEL MAYOLOMA	AGENTE DE TRÁNSITO
Total	5

Fuente: elaboración propia.

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Validación de resultados**

La validación de los resultados obtenidos en la presente investigación se llevó a cabo mediante un riguroso proceso de revisión y análisis. Se utilizó una metodología que incluyó la contrastación de los datos recopilados con fuentes confiables y relevantes en el campo de estudio. Además, se realizaron pruebas de coherencia y consistencia interna de los datos para garantizar su fiabilidad.

Para asegurar la validez de los resultados, se emplearon técnicas de triangulación, donde se compararon y contrastaron los hallazgos obtenidos de diferentes fuentes y métodos de recolección de datos. Esto permitió corroborar la consistencia y la convergencia de los resultados, aumentando así su credibilidad y robustez.

Además, se llevaron a cabo discusiones y análisis detallados entre los investigadores para interpretar adecuadamente los resultados y garantizar que las conclusiones extraídas fueran sólidas y fundamentadas en la evidencia recopilada. Se prestó especial atención a posibles sesgos o limitaciones metodológicas que pudieran influir en la interpretación de los resultados, buscando minimizar su impacto en la validez de las conclusiones.

### **3.2. Presentación de resultados**

Tras analizar las respuestas de las entrevistas sobre la "Motivación de la Resolución de Destitución en Procedimientos Disciplinarios del GADM Riobamba", se destacan varios aspectos clave que ofrecen una visión más completa de la situación y las áreas de mejora en la institución.

En primer lugar, la capacitación del personal emerge como un tema central; a pesar de que se llevan a cabo seminarios y conferencias para evaluar y mantener la disciplina y el correcto desempeño administrativo, hay dudas sobre la efectividad de estos métodos para la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Se

sugiere que la capacitación debería ser más interactiva y práctica, involucrando talleres, simulaciones y estudios de casos reales para garantizar que los servidores estén preparados para enfrentar los desafíos del día a día de manera efectiva.

En segundo lugar, se identifican áreas específicas que requieren mejoras dentro del GADM Riobamba; la necesidad de agilizar la resolución de trámites y mejorar el trato a los usuarios refleja problemas operativos y de atención al cliente que podrían estar afectando la eficiencia y la satisfacción del público; esto sugiere la importancia de revisar y optimizar los procedimientos existentes, posiblemente mediante la introducción de nuevas tecnologías y prácticas de gestión más eficientes. Además, se plantea la necesidad de contar con un personal eficiente para la atención ciudadana y la eliminación de funcionarios innecesarios para optimizar los recursos disponibles y mejorar la eficiencia operativa.

En tercer lugar, se subraya la importancia de asegurar que el personal tenga un entendimiento claro y práctico de los procedimientos administrativos y disciplinarios; aunque se reconoce que existe un buen conocimiento teórico de estos procedimientos, se sugiere que es esencial que los servidores comprendan cómo aplicar este conocimiento en situaciones reales de trabajo. Este aspecto es crucial para garantizar la eficiencia y la transparencia en la administración pública, así como para evitar posibles irregularidades en los procedimientos disciplinarios.

Además, las entrevistas proporcionan una visión detallada de los procedimientos disciplinarios, desde el inicio de un procedimiento sumario administrativo hasta el desarrollo de una audiencia laboral. Se destaca la importancia de seguir una estructura clara y ordenada en estos procesos para garantizar un proceso justo y transparente.

La sugerencia de mejorar la agilidad en los trámites y el trato a los usuarios es fundamental. La burocracia y el mal servicio al cliente son problemas que pueden minar la confianza pública en la institución. Implementar sistemas de gestión más ágiles y capacitar al personal en habilidades de servicio al cliente podría tener un impacto significativo en la percepción y eficiencia del GADM Riobamba.

Básicamente, aunque el GADM Riobamba parece tener una base sólida en términos de conocimiento teórico de los procedimientos administrativos y disciplinarios, hay áreas clave donde se podría mejorar la práctica y la eficiencia operativa, lo que a su vez podría incrementar la motivación y el desempeño de los servidores, así como la satisfacción de los usuarios.

### **3.3. Principales desafíos a enfrentar**

De la presente investigación, se ha determinado que la motivación en los procedimientos administrativos, así como en cualquier otro tipo de procedimiento, reviste una importancia significativa. Una adecuada motivación constituye la expresión concreta de la causa, siendo una declaración de las razones de hecho y derecho que la sustentan.

Dentro del marco jurisprudencial emanado por la Corte Interamericana y la Corte Europea de Derechos Humanos, vinculado con la Constitución de la República del Ecuador, se establece que la motivación es "la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión". Por lo que es deber de los administradores de justicia fundamentar las resoluciones de los poderes públicos con una adecuada administración de justicia, dado que las decisiones emitidas por los órganos internos afectan los derechos humanos de las personas. Por ende, es imperativo que estas decisiones estén debidamente fundamentadas, evitando así que se conviertan en decisiones arbitrarias.

En ese sentido, en la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, la garantía de la motivación ha sido entendida como el derecho de las personas a que las decisiones judiciales se fundamenten de manera suficiente, coherente y comprensible (Sentencia No. 1158-17-EP/21, 2021). En el año 2012, la Corte Constitucional introdujo el concepto del "test de motivación", un método destinado a determinar si se ha violado o no la garantía de la motivación en un caso específico. Este examen implica evaluar si la motivación en cuestión satisface simultáneamente tres criterios fundamentales: (i) su razonabilidad, asegurando que esté en conformidad con el marco legal, (ii) lógica, a partir de la cual, esta debe ser

coherente entre sus premisas y su conclusión, y, (iii) comprensibilidad, se debe usar un lenguaje inteligible.

No obstante, la Corte Constitucional ha cesado de emplear el examen de motivación, principalmente porque el alcance del parámetro de la razonabilidad se percibe como excesivamente amplio. Al requerir que la motivación sea adecuada según el Derecho, este parámetro engloba la totalidad de los derechos y garantías constitucionales. Este hecho distorsiona la esencia de la justicia constitucional, implicaría que la Corte debería desempeñar el papel de un tribunal de casación adicional.

Adicionalmente, la nueva metodología de la Corte identifica la siguiente tipología de deficiencias motivacionales, como lo es la inexistencia, cuando la decisión no contiene ninguna justificación, la insuficiencia cuando la justificación resulta escasa para sostener la decisión, y la apariencia, cuando la justificación se ve afectada por algún defecto motivacional, ya sea por falta de coherencia, pertinencia, congruencia o comprensibilidad, la implementación de esta innovadora metodología puede mejorar la aseguración de la motivación en la interpretación constitucional. Esto, a su vez, favorecería la seguridad jurídica y la supremacía de la Constitución.

El derecho a la motivación es fundamental, pues corresponde evidenciar los indicadores de los parámetros establecidos para la toma de decisiones; los parámetros que deben considerarse para una motivación adecuada incluyen la razonabilidad, la lógica y la comprensibilidad. Concretamente, la razonabilidad implica que las decisiones judiciales deben estar justificadas de manera lógica y coherente, con una fundamentación normativa y fáctica adecuada que se relacione con los hechos y las normas del caso. La Corte ha establecido que los actos administrativos o resoluciones sin una motivación adecuada son nulos, lo que refuerza la importancia de este principio (Gamboa & Anzieta, 2023).

Por su parte, la lógica en la motivación de las decisiones requiere un razonamiento claro y estructurado. La Corte ha promovido un enfoque flexible que se aleja del "test de motivación" tradicional, permitiendo que las decisiones cumplan con

criterios mínimos de argumentación, asegurando coherencia interna y evitando contradicciones. La comprensibilidad se refiere a la claridad del lenguaje utilizado en las resoluciones, buscando que estas sean accesibles tanto para las partes involucradas como para el público en general. La Corte destaca que el uso de un lenguaje claro, sin tecnicismos innecesarios, es fundamental para garantizar el entendimiento de las decisiones, y la falta de claridad puede invalidarlas (Rivera & Correa, 2021).

En tal sentido, los Agentes Civiles de Tránsito, al ser sancionados o destituidos de sus cargos de trabajo, tienen derecho a ejercer su defensa. El debido proceso es esencial para garantizar que no se vulneren los derechos de las personas, en este caso, de los servidores municipales. Por lo tanto, es crucial que las autoridades administrativas encargadas realicen correctamente el debido proceso para que los servidores sean sancionados o desvinculados con justa causa y sin vulnerar sus derechos.

## CONCLUSIONES

- Las conclusiones de la presente investigación sobre la motivación en los procedimientos disciplinarios del GADM Riobamba, en específico en los casos de destituciones de servidores municipales, se derivan de un análisis profundo de la normativa aplicable, así como de las entrevistas realizadas a servidores del área administrativa del Municipio de Riobamba.
- En primer lugar, se ha constatado que la motivación en la emisión de resoluciones administrativas, especialmente en los procedimientos disciplinarios, es un aspecto fundamental para garantizar el debido proceso y la seguridad jurídica de los implicados. Sin embargo, se ha identificado una recurrente deficiencia en la motivación de las resoluciones emitidas por la Comisión Disciplinaria Administrativa del Cantón Riobamba, lo cual constituye una vulneración al derecho constitucional de motivación y plantea serias preocupaciones en cuanto a la legalidad y legitimidad de dichos actos administrativos.
- A través de las entrevistas realizadas, se ha evidenciado que los procedimientos disciplinarios sumarios de los Agentes de Tránsito, llevados a cabo por la mencionada Comisión Disciplinaria Administrativa, carecen en muchas ocasiones de una motivación adecuada en la creación de actos administrativos. Esta falta de motivación compromete la seguridad jurídica de los implicados, genera incertidumbre sobre los fundamentos de las decisiones tomadas y puede propiciar la arbitrariedad en la actuación de las autoridades.
- Asimismo, se ha constatado una omisión significativa en la Ley Orgánica de Servicio Público en cuanto al derecho constitucional de doble instancia en los procedimientos sumarios administrativos, lo cual plantea serias interrogantes sobre la protección de las garantías constitucionales y el respeto al debido proceso en dichos procedimientos.

- Por tanto, se concluye que es necesario abordar de manera urgente la insuficiente motivación en las resoluciones administrativas derivadas de los procedimientos disciplinarios en el GADM Riobamba. Para ello, se sugiere la implementación de mecanismos y procedimientos que garanticen una motivación clara y fundamentada en todas las decisiones administrativas, con el fin de promover la seguridad jurídica, prevenir la arbitrariedad y fortalecer la confianza en el sistema jurídico-administrativo.
- En el marco de la investigación realizada, se destaca el reconocimiento por parte del Estado ecuatoriano de los derechos de los servidores, particularmente en lo que respecta al procedimiento transparente que deben recibir los servidores públicos. Sin embargo, se han identificado ciertas irregularidades en el Municipio de Riobamba como motivación insuficiente de resolución, poca capacitación y ralentización de los procesos, generando que los servidores desvinculados a menudo se vean obligados a recurrir a instancias judiciales para asegurar el respeto y ejercicio de sus derechos de manera adecuada.
- La importancia de la motivación en todas las resoluciones administrativas y sentencias constitucionales ha sido resaltada en los resultados obtenidos. Se ha observado que una motivación adecuada en las resoluciones o sentencias puede ser crucial para el proceso del implicado. Sin embargo, es fundamental señalar que un debido proceso adecuado desde el inicio podría prevenir la necesidad de que el implicado recurra a instancias legales para hacer valer sus derechos.
- En el caso de que un servidor público sea desvinculado de su lugar de trabajo sin justa causa, se destaca su facultad para reclamar sus derechos si se ha vulnerado alguno de ellos. Aunque se reconoce que en nuestra administración de justicia estos reclamos pueden ser resueltos oportunamente, no se puede ignorar que existen casos en los que esto no sucede de manera efectiva.

- Es relevante destacar que todo procedimiento administrativo dirigido a un servidor público es notificado de manera oportuna, lo que permite que la persona vinculada tenga conocimiento y tiempo para ejercer su derecho a la defensa si así lo considera necesario. Este aspecto es fundamental para garantizar la equidad y legalidad en los procesos administrativos.

## RECOMENDACIONES

- Basándose en las conclusiones extraídas de la investigación sobre la motivación en los procedimientos disciplinarios del GADM Riobamba, se proponen las siguientes recomendaciones.
- Debe implementarse un conjunto de mecanismos que aseguren una motivación clara y fundamentada en todas las decisiones administrativas emitidas por la Comisión Disciplinaria Administrativa del Cantón Riobamba. Esta medida contribuirá a promover la seguridad jurídica, prevenir la arbitrariedad y fortalecer la confianza en el sistema jurídico-administrativo.
- Es necesario revisar y reformar la legislación aplicable, incluida la Ley Orgánica de Servicio Público, con el fin de garantizar el derecho constitucional de doble instancia en los procedimientos sumarios administrativos. Esto se traducirá en el pleno respeto al debido proceso y la protección de las garantías constitucionales de los involucrados en dichos procedimientos.
- Se recomienda mejorar los mecanismos de notificación y comunicación en los procedimientos disciplinarios, asegurando que los servidores implicados reciban una notificación oportuna y adecuada. Esto les permitirá ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva y adecuada.
- Deberían fortalecerse los procesos de revisión y apelación de las decisiones administrativas, especialmente en los casos de desvinculación de servidores públicos, para garantizar el respeto y la protección de los derechos de los servidores.
- Se sugiere promover la capacitación y sensibilización de los funcionarios encargados de llevar a cabo los procedimientos disciplinarios. Esto implica enfatizar la importancia de una motivación adecuada en las resoluciones administrativas y el respeto a los derechos de los servidores.

- Es importante fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto a los derechos laborales y la transparencia en la toma de decisiones. Esto contribuirá a crear un entorno laboral más justo y equitativo en el GADM Riobamba.
- Estas recomendaciones se proponen con el objetivo de abordar las deficiencias identificadas en la motivación de las resoluciones administrativas y mejorar la calidad y legalidad de los procedimientos disciplinarios en el municipio de Riobamba.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allauca, E. (2019). *Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado [Tesis de Grado]*. Repositorio UCE. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/02a30038-da4e-47b0-aa8b-d664759f59e5/content>
- Alvarado, G. (2010). Potestad Sancionadora de la Administración Tributaria. *Revista de Derecho*(14), 151-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5973499>
- Asamblea Constituyente. (7 de Agosto de 2008). Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 398. Portovial EP: <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-DE-TRANSPORTE-TERRESTRE-TRANSITO-Y-SEGURIDAD-VIAL.pdf>
- Asamblea Nacional. (2009, marzo 9). Código Orgánico de la Función Judicial. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 544. [https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo\\_organico\\_fj.pdf](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (11 de Agosto de 1998). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Decreto Legislativo No. 000. RO/1.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, Octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (10 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 180.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010, 10). Ley Organica de Servicio Publico. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 294. Ley Organica de Servicio Publico LOSEP: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015, Mayo 22). Código Orgánico General de Procesos. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 506. Ambiente.gob: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/10/Codigo-Organico-General-de-Procesos.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017, Julio 3). Código Orgánico Administrativo. Quito, Ecuador: Segundo Suplemento – Registro Oficial N° 31. Gobiernoelectronico: <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>

Bustamante, R. (2018). *Derecho fundamentales y proceso justo*. Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R13402.pdf>

Cabanellas, G. (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74898>

Capra, F. (12 de Julio de 2019). *Todos tu libros.com*. Todos tu libros.com: [https://www.todostuslibros.com/libros/la-trama-de-la-vida\\_978-84-339-7343-6](https://www.todostuslibros.com/libros/la-trama-de-la-vida_978-84-339-7343-6)

Conferencia Internacional del trabajo de la OIT. (27 de Junio de 1989). Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Oficina Internacional del trabajo.

- Del Pozo, P., & Tapia, C. (2018). *El procedimiento del sumario administrativo en el sector público según las últimas reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público*[Tesis de Grado]. Repositorio Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8447>
- Gamboa, C., y Anzieta, E. (2023). Nuevos estándares de motivación planteados por la corte constitucional del Ecuador y la argumentación jurídica. *Ciencia Latina*, 7(24), 2082-2100. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7032](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7032)
- Ganja Galindo, N. (2002). *Fundamentos del Derecho Administrativo* . Externado .
- García, E., & Fernández, T. (2022). *Curso de Derecho Administrativo II*. Madrid. España: Editorial Civitas. <https://www.marcialpons.es/libros/curso-de-derecho-administrativo/9788411255530/>
- Gómez, S. (2015). *El sumario administrativo y la prescripción ante la seguridad jurídica y los derechos constitucionales*. Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/450>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. [https://books.google.com.ec/books/about/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&redir\\_esc=y#:~:text=Esta%20nueva%20edici%C3%B3n%20de%20la%20obra%20cl%C3%A1sica%20de,tecnol%C3%B3gica%3A%20el%20cuantitativo%2C%20el%20cualitativo%20y%2](https://books.google.com.ec/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&redir_esc=y#:~:text=Esta%20nueva%20edici%C3%B3n%20de%20la%20obra%20cl%C3%A1sica%20de,tecnol%C3%B3gica%3A%20el%20cuantitativo%2C%20el%20cualitativo%20y%2)
- Huapaya, R., & Alejos, O. (2019). Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272. *Revista De Derecho Administrativo*(17), 52-76. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22165>

- Jácome , M., Castro, F., & Veloz, D. (2021). *La insuficiente motivación en las resoluciones del procedimiento administrativo sancionador, en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Riobamba [Tesis de Maestría ]*. Repositorio Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13512>
- Laguna de Paz, J. (2020). El principio de responsabilidad personal en las sanciones administrativas. *Revista de Administración Pública*, 37-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.18042/cepc/rap.211.02>
- Ledesma Huerta, R. (18 de Noviembre de 2017). *Ministerio del Trabajo* . Ministerio del Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0169.pdf>
- Leon, G., & Nobillo, C. (2017). *La destitución de los servidores públicos en las entidades educativas de nivel superior, frente al derecho constitucional de recurrir[ Tesis de Maestría]*. Repositorio Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6258>
- Moreno, J. (2019). Competencia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Uniandes*, 1-19. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29978/1/78-271-1-PB.pdf>
- Moreta, A. (12 de 03 de 2019). *Procedimiento Administrativo y Sancionador en el COA* . Procedimiento Administrativo y Sancionador en el COA : <https://escuelalegalite.com/wp-content/uploads/2022/04/PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-Y-SANCIONADOR-EN-EL-COA.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (27 de Agosto de 1979). Convención Americana sobre Derechos Humanos. OEA N° 36 - Reg. ONU N° 17955. <https://bit.ly/2NSF5AL>

- Ossorio, M. (2011). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Datascan, S.A.  
<https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Politica/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales.pdf>
- Presidencia de la República. (2010, octubre 19). Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 303. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/01/dic15\\_CODIGO-ORGANICO-DE-ORGANIZACION-TERRITORIAL-COOTAD.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/01/dic15_CODIGO-ORGANICO-DE-ORGANIZACION-TERRITORIAL-COOTAD.pdf)
- Presidencia de la República. (2011, abril 01). Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. Quito, Ecuador: Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.4\\_reg\\_losep.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf)
- Reyes, E. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing, Incorporated.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Cientifi/SmdxEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifi/SmdxEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Rivera, T., y Correa, J. (2021). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del derecho al debido proceso. *Dilemas Contemporáneo*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3021>
- Rodríguez, C., Breña, J., & Esenarro, B. (2021). *Las Variables en la Metodología de la Investigación Científica*. © del texto: los autores.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>

Rodriguez, F. (2022). *El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva*. Riobamba: Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo.

[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%C3%ADguez%20L%C3%B3pez%20F%282023%29%20T%C3%ADtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%C3%ABlico%](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%C3%ADguez%20L%C3%B3pez%20F%282023%29%20T%C3%ADtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%C3%ABlico%20)

Salinas, M. (2009). *Metodos de Investigación*.

Sentencia No. 1158-17-EP/21, 1158-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 20 de octubre de 2021).

Torres, C. (2023). *Vulneración del principio de legalidad en los procedimientos administrativos sancionadores seguidos ante la municipalidad distrital de Miraflores, Arequipa 2017-2018 [Tesis de Grado ]*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114590>

**ANEXOS****PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR****SEDE AMBATO****Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Gestión Pública****Tema: Motivación de la Resolución de Destitución en Procedimientos  
Disciplinarios del GADM Riobamba**

1. ¿De qué manera los servidores son capacitados sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en el GADM Riobamba?
2. ¿Qué aspectos debe cambiar el GADM de Riobamba respecto al área administrativa?
3. ¿Sabe lo que es un procedimiento administrativo?
4. ¿Cómo inicia un procedimiento sumario administrativo?
5. ¿Cómo se desarrolla una audiencia laboral?