

DIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL SUMARIO
ADMINISTRATIVO EN LOS PROCESOS SANCIONATORIOS A
PROGRAMA DE LA MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO
LOS DOCENTES FISCALES DEL DISTRITO 08D01
ESMERALDAS- EDUCACIÓN UE “MARGARITA CORTEZ”
DURANTE LOS AÑOS 2017-2018 ESMERALDAS- EDUCACIÓN**

AUTOR:

VERA GUERRERO IRMA XIOMARA

ASESOR:

ABG. RAMÓN ANGULO CUELLAR. MGT

Esmeraldas- Ecuador

Mayo -2020

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO en donde IRMA XIOMARA VERA GUERRERO ha realizado la investigación;

ANALISIS DE LA APLICACIÓN DEL SUMARIO ADMINISTRATIVO EN LOS PROCESOS SANCIONATORIOS A LOS DOCENTES FISCALES DEL DISTRITO 08D01 ESMERALDAS- EDUCACIÓN UE “MARGARITA CORTEZ” DURANTE LOS AÑOS 2017-2018 ESMERALDAS- EDUCACIÓN

Mgt. Ramón Angulo Cuellar

f. _____

DIRECTOR DE TESIS

Mgt. José Iván Jijón Motato

f. _____

LECTOR 1

Mgt. William José Guaira Ramos

f. _____

LECTOR 2

Mgt. Yanina Bazurto Solís

f. _____

COORDINADORA DE POSGRADO

Ab. Alex David Guashpa Gómez

f. _____

SECRETARIA GENERAL PUCESE

ESMERALDAS–ECUADOR

MAYO 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, IRMA XIOMARA VERA GUERRERO portador de la cédula de ciudadanía No. 0802532143 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica

IRMA XIOMARA VERA GUERRERO
C.I.0802532143

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Ab. RAMÓN E ANGULO CUELLAR Mgt , director de Tesis , luego de la revisión de los contenidos, apartados y capítulos trabajo que cumple los requisitos de calidad en la tesis **“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL SUMARIO ADMINISTRATIVO EN LOS PROCESOS SANCIONATORIOS A LOS DOCENTES FISCALES DEL DISTRITO 08D01 ESMERALDAS- EDUCACIÓN UE “MARGARITA CORTEZ” DURANTE LOS AÑOS 2017-2018 ESMERALDAS- EDUCACIÓN”**, presentada por la **AB. VERA GUERRERO IRMA XIOMARA**, certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado

MGT. RAMÓN ANGULO CUELLAR
DIRECTOR DE TESIS



DEDICATORIA

A mi querida madre, mi ejemplo de vida, esfuerzo y valentía que con sus sabias enseñanzas me ha demostrado, que la honestidad y los valores son propios de cada ser humano los mismos que lo demostraremos en nuestro diario vivir y es un legado que dejamos a nuestros hijos, para un mejor porvenir

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por toda la sabiduría que me ha dado para poder culminar esta carrera a cada uno de los Docentes de la Maestría de Gestión de Talento Humano que impartieron sus valiosos conocimientos en cada cátedra y permitir que todo esto sea posible.

Gracias a la Coordinadora de Gestión de Talento Humano Mgt Yanina Bazurto Solís, que siempre estuvo con nosotros, pese a las adversidades, motivándonos en todo tiempo para seguir adelante.

En especial quiero agradecer a mi Asesor el Abg. Ramón E Angulo Cuellar. Mgt, que con su paciencia experiencia y valioso conocimiento me dio sus consejos claros y oportunos, que me permitieron culminar con este trabajo.

INDICE

CONTENIDO	PAG
Pasta.....	
Hoja en blanco.....	i
Portada.....	ii
Tribunal de graduación.....	iii
Declaración de autenticidad y responsabilidad.....	iv
Certificado del Director de Tesis.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice.....	viii
Resumen.....	xi
Palabras clave.....	xii
Abstract.....	xiii
Keywords	xiv
INTRODUCCION Y OBJETIVOS	1
Presentación del Tema de Investigación.....	4
Planteamiento del Problema.....	5
Problema.....	6
Justificación.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
CAPITULO 1.-MARCO TEÒRICO	9
1.1. Fundamentación Teórico Conceptual.....	9
• Variabilidad Humana.....	10
• Cognición Humana.....	10
• Teoría Del Campo (Lewis).....	10
• Teoría De La Disonancia Cognitiva (Festinger).....	11
• Administración Pública.....	12
• Administración Privada.....	13
• Acto u Omisión.....	15
• Sujetos.....	16
• Objeto.....	16

Los Principios Del Debido Proceso Aplicados Al Procedimiento En Vía Administrativa.....	17
a- Legalidad:	18
b.- Discreción.....	18
c.- Rapidez.....	18
d. Imparcialidad.....	18
e.-Precisión.....	18
El Sumario Administrativo en la Doctrina.....	19
1.2. Antecedentes.....	20
1.3. Fundamentación legal.....	22
Constitución Del Ecuador.....	22
Ley Orgánica De Servicio Público.....	23
Ley Orgánica De Educación Intercultural.....	24
a) Junta Distrital De Resolución De Conflictos.....	25
b) Deberes Y Atribuciones De Las Juntas Distritales Interculturales De Resolución De Conflictos.....	26
c) Casos De Vulneración De Derechos.....	26
d) Competencia Juntas Cantonales De Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia.....	27
e) Sanción A Docentes.....	29
f) Del Sumario Administrativo Para Docentes.....	29
g) Debido Proceso.....	29
h) Acciones Previas.....	30
i) Providencia Inicial.....	30
j) Contestación.....	31
k) Etapa De Prueba.....	31
l) Audiencia.....	32
m) Informe.....	32
n) Resolución.....	32
o) Apelación.....	33

CAPITULO 2.

METODOLOGÍA

2.1 .-Tipo de Estudio.....	34
2.2.- Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	35
2.3.- Población y muestra.....	38
2.4.- Técnicas e instrumento.....	39
2.4.1. Encuesta.....	39
2.4.2. Entrevista.....	39

CAPITULO 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	41
Figura 1.....	41
Figura 2.....	42
Figura 3.....	42
Figura 4.....	43
Figura 5.....	43
Figura 6.....	44
Figura 7.....	44
Figura 8.....	45
Figura 9.....	45
Figura 10.....	46
Figura 11.....	46
Figura 12.....	47
Figura 13.....	47
Figura 14.....	48
Figura 15.....	48
Figura 16.....	49
CAPITULO 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	61
ANEXOS.....	63

RESUMEN

En la presente investigación se comprobó que el Departamento de Talento Humano es el motor principal de la institución ya que regula el comportamiento de los individuos en la institución por medio del régimen disciplinario conociendo también la función que cumplen las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos como los procesos sancionatorios en contra de los docentes fiscales, que prestan sus servicios en las Unidades Educativas, del Distrito Educativo 08D01 Esmeraldas- Educación, de la ciudad y provincia de Esmeraldas, y de esta manera se determinó las consecuencias que conllevan a la vulneración de los derechos y garantías fundamentales de los docentes fiscales en la aplicación de los Sumarios Administrativos.

Para lo cual se estableció como objetivo de investigación: “Analizar la aplicación del sumario administrativo en los procesos sancionatorios por intermedio de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos a los docentes fiscales del Distrito 08D01 Esmeraldas-Educación durante los años 2017-2018” delimitando el problema a la Unidad Educativa “Margarita Cortez” que cuenta con 37 docentes dentro de la institución, analizando que el año 2017-2018, se realizaron dos sumarios administrativos por acoso sexual destituyéndose a los docentes imputados de su puesto de trabajo, en donde actualmente los procesos administrativos se encuentran ventilando ante el órgano competente que es el Tribunal de lo Contencioso y Administrativo en la ciudad de Portoviejo.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo mixta: cualitativa y cuantitativa y como técnica de instrumento se utilizó la encuesta aplicada a los docentes y de los resultados obtenidos se evidencia que en su gran mayoría desconocen el contenido de la ley, por lo que es importante capacitarlo y así conozcan sus derechos, sin que esta acción implique una violación de derechos, al ser una competencia del departamento de talento humano de la institución. También es importante capacitar al personal encargado de la sustanciación de procedimientos administrativos a fin de que ejerzan sus funciones con estricto apego a la juridicidad y legalidad.

Una vez que se pudo realizar toda esta investigación se pudieron extraer los resultados, en donde vemos que se han cumplido los objetivos propuestos dentro de la respectiva investigación. Se puede afirmar con certeza que, de acuerdo con las encuestas aplicadas a los diferentes docentes, como la entrevista realizada al Asesor Jurídico del Distrito Educativo 08D01 EE, hay constantes denuncias en su mayoría por acoso sexual y según la percepción del Jurídico, los docentes no conocen con claridad cuando están incurriendo en una acción disciplinaria, información que se pudo corroborar con las encuestas aplicadas a los docentes.

Por último, resulta necesario examinar las repercusiones de los actos administrativos sancionatorios aplicado a los Docentes Fiscales en el Ecuador, en concordancia con el estudio y análisis de los derechos y deberes de que gozan, en el Sistema Nacional de Educación. Para ello se fundamenta doctrinariamente el debido proceso en el ámbito administrativo, se diagnóstica la situación y como punto final se establecen criterios jurídicos sobre la aplicación.

PALABRAS CLAVE: TALENTO HUMANO, REGIMEN DISCIPLINARIO,
DEBIDO PROCESO, SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

SUMMARY

KEY WORDS: HUMAN In the present investigation, it was found that the Human Talent Department is the main engine of the institution since it regulates the behavior of individuals in the institution through the disciplinary regime, also knowing the role of the District Conflict Resolution Boards such as the Sanctioning processes against fiscal teachers, who provide their services in the Educational Units, of the Educational District 08D01 Esmeraldas-Education, of the city and province of Esmeraldas, and in this way the consequences that lead to the violation of rights were determined. and fundamental guarantees of fiscal teachers in the application of Administrative Summaries.

For which the research objective was established: "Analyze the application of the administrative summary in the sanctioning processes through the District Conflict Resolution Boards to the fiscal teachers of District 08D01 Esmeraldas-Education during the years 2017-2018" delimiting the problem to the Educational Unit "Margarita Cortez" that has 37 teachers within the institution, analyzing that in the year 2017-2018, two administrative proceedings were carried out for sexual harassment, dismissing the accused teachers from their job, where currently the Administrative processes are being heard before the competent body, which is the Contentious and Administrative Court in the city of Portoviejo.

The methodology used in this research is of a mixed type: qualitative and quantitative, and as an instrument technique, the survey applied to teachers was used and from the results obtained it is evident that the vast majority do not know the content of the law, so it is It is important to train them and thus know their rights, without this action implying

a violation of rights, as it is a competence of the institution's human talent department. It is also important to train the personnel in charge of conducting administrative procedures in order for them to carry out their functions in strict compliance with legality and legality.

Once all this research could be carried out, the results could be extracted, where we see that the objectives proposed within the respective investigation have been met. It can be affirmed with certainty that, according to the surveys applied to the different teachers, such as the interview with the Legal Advisor of the Educational District 08D01 EE, there are constant complaints, mostly of sexual harassment and according to the perception of the Legal, teachers do not they clearly know when they are committing disciplinary action, information that could be corroborated with the surveys applied to teachers.

Finally, it is necessary to examine the repercussions of the administrative sanctioning acts applied to Fiscal Teachers in Ecuador, in accordance with the study and analysis of the rights and duties they enjoy in the National Education System. For this, due process in the administrative field is doctrinally based, the situation is diagnosed and as a final point legal criteria are established on the application.

KEYWORDS: TALENT, DISCIPLINARY REGIME, DUE PROCESS, ADMINISTRATIVE SANCTIONS

INTRODUCCIÓN

En toda organización existe un área de personal, conocida como Departamento de Recursos Humanos el cual es el responsable de administrar técnicamente la gestión del talento humano institucional, por otra parte, la unidad de auditoría interna consta de personal técnico que tiene bajo sus competencias administrar los subsistemas de control y procesos, bajo los lineamientos y políticas, normas y regulaciones e instrumentos pertinentes.

La función principal que tiene el Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Educación conforme lo determina el estatuto orgánico es el de “Administrar el Sistema Informático Integrado de Talento Humano de acuerdo con la normativa vigente, proporcionando personal habilitado que garantice la productividad y competitividad institucional con el fin de contribuir a la gestión, mejoramiento eficiencia, eficacia y calidad en un marco de bienestar y seguridad laboral. En lo que respecta a sus atribuciones y responsabilidades tenemos:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento; Código de Trabajo; las resoluciones y normativas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales; y demás normativas conexas dentro de su jurisdicción administrativa;
2. Proponer manuales y reglamentos institucionales para la administración del talento humano y bienestar laboral;
3. Dirigir la elaboración y aplicación del manual de valoración y clasificación de puestos institucionales;
4. Dirigir la planificación del talento humano;
5. Realizar el análisis técnico para la creación y supresión de puestos;
6. Administrar los procesos de selección del personal de conformidad con normativa vigente;
7. Coordinar la evaluación del desempeño del personal y consolidar los resultados a nivel nacional;

8. Dirigir y supervisar el proceso de capacitación y formación para el personal del Instituto a nivel nacional de acuerdo a las disposiciones emitidas por el organismo competente;
9. Supervisar la aplicación y actualización de la información del Sistema Informático Integrado del Talento Humano; y,
10. Ejercer las demás atribuciones determinadas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.

Productos y servicios que tiene el departamento de talento humano tenemos:

Planificación de talento humano

- a) Plan Anual del Talento Humano.
- b) Manual de clasificación, descripción y valoración de puestos.
- c) Reporte de nómina actualizado.

Reclutamiento y selección de persona

- a) Concurso de méritos y oposición
- b) Contratos ocasionales.
- c) Contratos civiles de servicios profesionales y técnicos especializados.

Capacitación y desarrollo profesional

- a) Plan de formación y capacitación.
- b) Informe de ejecución del Plan Anual de Capacitación.

Evaluación del desempeño

- a) Informe anual de la evaluación del desempeño. Servicios y apoyo a) Información actualizada del SIITH.
- b) Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos
- c) Protocolo de inducción.
- d) Expedientes actualizados de los servidores del Instituto Nacional de Evaluación Educativa. e) Acciones de personal.
- e) Plan de bienestar laboral.
- f) Manuales, reglamentos e instructivos de talento humano.
- g) Reporte asistencia del personal.
- h) Plan de seguridad y salud ocupacional.
- i) Plan anual de vacaciones.

- j) Informes técnicos referentes al régimen disciplinario y su aplicación. (Sumarios Administrativos a los servidores de acuerdo a su régimen sea Losep o Código de Trabajo)

En la presente investigación nos enfocaremos en el régimen disciplinario como son los Sumarios Administrativos que se aplican a los servidores públicos, como es el caso de los docentes que se encuentran regidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y su Reglamento, la Losep y su Reglamento, el Código Orgánico Administrativo, así como el acuerdo ministerial sobre aplicación del sumario administrativo, como lo que se regula la aplicación de una justicia justa y democrática, dejando de lado aquellas épocas de un estado autoritario, en donde a los servidores públicos de manera arbitraria la autoridad imponía sanciones, sin respetar sus derechos.

La Constitución del Ecuador del año 2008 siendo la carta magna nos ha permitido regular y poder velar por los derechos vulnerados, al encontramos con un estado garantista de derechos, entre estos el derecho al debido proceso respecto de los derechos u obligaciones de los servidores públicos. Pero a pesar de esta garantía constitucional, observamos en la práctica que existen muchos procedimientos administrativos que no son sustanciados en forma adecuada, que los funcionarios públicos omiten solemnidades, vulneran derechos sustanciales y que por lo tanto incumplen con lo dispuesto en la legislación ecuatoriana.

Por lo antes expuesto nos enfocaremos en los Sumarios Administrativos que se han ejecutado durante los años 2017- 2018 en la Unidad Educativa “Margarita Cortez” que pertenecen al Distrito 08D01 Esmeraldas Educación, para conocer de manera detallada cuales son las sanciones que se les ha impuesto a los sumariados, como los actos administrativos que se han vulnerado y permitidos inmunes destitución.

Presentación del tema de investigación.

Los sumarios administrativos en la actualidad se convierten en tema relevante para investigar y considerando que el Talento Humano es el motor principal de la institución, se hace imprescindible un estudio serio problemática, por eso en el estudio según; Suarez, Mejía y Restrepo (2014) aseguran la supremacía del representante de la administración pública al momento de imponer sanciones. “La Administración Pública tiene la potestad para imponer sanciones tanto a servidores públicos como a particulares, pero con mucha frecuencia las faltas, las sanciones y los procedimientos para imponer estas últimas son desconocidos por muchos ciudadanos (...).” Suarez et al. (2014) Los procesos sancionatorios son impuestos a todos los trabajadores sean estos públicos o privados, pero en muchas ocasiones estos procedimientos como las mismas normativas son desconocidos por los servidores públicos.

La actual Constitución ecuatoriana plantea una nueva visión de la gestión que debe desarrollar el Estado, por lo tanto, la administración tiene la obligación de asegurar la correcta aplicación. Para lograrlo es necesario que pueda exigirse a los servidores y funcionarios públicos el estricto cumplimiento de los deberes y obligaciones determinados en la constitución, leyes y reglamento, caso contrario serán sujetos de sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta disciplinaria en la que hayan incurrido. La potestad administrativa sancionatoria disciplinaria, tiene por objeto lograr la eficiencia, eficacia y calidad en el desempeño de los deberes y obligaciones de parte de los servidores públicos.

El Estado de derecho en el Ecuador implica, ante todo, la necesaria sumisión de todas las actuaciones de los órganos del Estado al ordenamiento jurídico preestablecido, compuesto no sólo por la Constitución del Ecuador y las leyes, sino por el conjunto de reglamentos y normas dictados por las autoridades competentes. El tema de investigación se lo ha seleccionado partiendo que en la ciudad de Esmeraldas se encuentra el Distrito 08D01 Esmeraldas- Educación, que está ubicado en el centro de

la ciudad en las calles Juan Montalvo entre Sucre y Rocafuerte y tiene a su cargo 151 instituciones educativas entre fiscales, Fiscomisionales y particulares y 14 circuitos.

Planteamiento del problema

Desde el mes de febrero del año 2018, se da inicio a la relación laboral en el Distrito 08D01 Esmeraldas Educación en los que me desempeñe como Jefe de Talento Humano y actualmente Analista del Departamento Jurídico, en donde el personal es juzgado, sobre la base de las leyes que rige su relación contractual, es decir, al ser personal administrativo se aplica la Ley Orgánica de Servicio Público y si es docente la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la actualidad los sumarios administrativos son solicitados por las instituciones y ejecutados por las Inspectorías del Trabajo local y Distrital.

Existe una gran preocupación de los funcionarios del régimen Ley Orgánica de Educación Intercultural, que atraviesan por un sumario administrativo considerando que los docentes son sancionados a través de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos que es la encargada de llevar los procesos de los sumarios Administrativos de los docentes, cuando existe la presunción del cometimiento de un delito. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos es el órgano rector en donde se presentan demandas para el juzgamiento de la presunción de un delito cometido por parte de un docente, pues, se le realizará el tramite respectivo a través de un sumario, según sea el caso y poder dar solución a la denuncia presentada por autoridad competente, o persona interesada.

Para lo cual es menester realizar una investigación minuciosa del trabajo que realizan las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Distrito 08D01 Esmeraldas-Educación, presentando el siguiente planteamiento del problema que se va a realizar en dicha institución.

Problema

Todos los sumarios Administrativos inician con la denuncia del interesado sea este: estudiante, padre de familia o autoridad (Rector, Director, Inspector General de la Institución, como algún funcionario del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) de la institución educativa a la que pertenece el docente).

Las denuncias que presentan en contra de los docentes, en el Distrito de Educación 08D01 Esmeraldas- Educación, en ocasiones la realizan sin la debida fundamentación de los hechos; es decir, que pueden ser estudiantes, que no han asistido a clases o tienen un promedio bajo y están a punto de perder el año, como también por la falta de empatía entre autoridades y docentes o padres de familia con docentes, como en el caso de que no se cumplan con las investigaciones previas antes de iniciar el referido sumario, lo cual puede dar lugar a que se inicie un proceso de sumario, sin que existan los indicios suficientes de que se haya infringido la normativa legal

¿Cuáles son los efectos causados por la aplicación del sumario administrativo en los procesos sancionatorios a través de las juntas distritales de conflictos, a los docentes fiscales del distrito 08d01 Esmeraldas- Educación en los años 2017-2018 de la UE “Margarita Cortez “?

Justificación

El presente estudio tiene como finalidad analizar la adecuada aplicación al debido proceso a la hora de la sustanciación de sumarios administrativos contra docentes fiscales, con el propósito que su correcta aplicación, desarrollo y acatamiento permitan mejorar la calidad en la prestación del servicio público de educación y aseguren la determinación de la responsabilidad o inocencia de los maestros en el caso de haber cometido una falta establecida y sancionada por la ley, lo que ayudaría a los servidores públicos del Distrito de Educación 08D01 Esmeraldas, a transparentar los proceso, dando garantías a los sumariados de que serán sometidos a un debido proceso.

Esta investigación se justifica porque propone que los derechos de los servidores públicos sean respetados en plenitud, ya que al ser destituidos por irregularidades administrativas que se cometen al momento de sustanciar los sumarios administrativos, como son: las denuncias mal fundadas, la violación del derecho a una defensa adecuada o al no ser oídos, las resoluciones inmotivadas, las que son de carácter amedrentaría, inclusive los injustos sumarios administrativos que erróneamente o deliberadamente lo único que pretenden es destituir de su puesto de trabajo a la servidora o servidor público, privándole de su salario o provocando acciones penales de ser el caso dejando de percibir una remuneración que es el único sustento que cubren sus necesidades básicas socioeconómicas.

El presente trabajo será desarrollado para conocer a fondo la forma de actuar en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Distrito 08D01 Esmeraldas-Educación, al aplicar los procesos administrativos sancionatorios a los docentes fiscales que se encuentran regidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Ecuador y su Reglamento, y el efecto que causa este una vez que se ha emitido una resolución de destitución del servidor público.

Por otra parte, se estudiará de manera minuciosa cuales son las problemáticas más comunes que dan paso a los sumarios administrativos; y los efectos jurídicos que produce éstos; es decir para el docente, más aún cuando llega a ser destituido del cargo, sin importar el tiempo de servicio, los méritos realizados, el desempeño de sus actividades y esa vocación y entrega del día a día a sus estudiantes.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la aplicación del sumario administrativo en los procesos sancionatorios por intermedio de las juntas distritales de conflictos a los docentes fiscales del distrito 08D01 Esmeraldas- Educación durante los años 2017-2018

Objetivos Específicos

1. Revisar la aplicación del Debido Proceso en los casos que contienen sanciones administrativas en contra de Docentes Fiscales de la Unidad Educativa “Margarita Cortez”
2. Precisar cuáles son los actos administrativos y las consecuencias que devienen de las sanciones a los docentes del Distrito 08D01 de la Unidad Educativa “Margarita Cortez”
3. Identificar las sanciones administrativas impuestas con regularidad a los Docentes Fiscales en el Distrito Educativo 08D01

CAPITULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación teórico conceptual

Una empresa o institución está compuesta de recursos humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Es solo a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad. Las organizaciones poseen un elemento común todas están integradas por personas que son las que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones.

Respecto a este tema el autor Chiavenato, I. (2007) considera que:

La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo (p. 122).

Para ubicar el papel de la Administración del Talento Humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos que nos enfoquen en su visión principal como las competencias que realiza dentro de la institución,

El autor Anzola, S. (2002) menciona que:

La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (p.70).

La gestión administrativa es una de las actividades más importantes dentro de una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. El Departamento de talento humano tiene su función principal de direccionar y supervisar de manera directa las actividades diarias de los empleados en base a los informes de cumplimientos emitidos por cada jefe departamental. La eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para lograr el éxito de la institución. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización. Dirigir significa mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

- **Variabilidad Humana.** -Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las personas constituye el elemento básico para estudiar las organizaciones.

- **Cognición Humana.** -Cognición es la manera como una persona se percibe e interpreta a sí misma o al medio externo. La cognición es el filtro personal a través del cual la persona se ve y siente y percibe el mundo que lo rodea. Teorías para comprender el comportamiento de las personas:

- **Teoría del campo (Lewis).** - explica que cada individuo puede percibir e interpretar de manera diferente, un mismo objeto, situación o persona. La comprensión del comportamiento humano depende de dos suposiciones básicas:
 - a) El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los hechos coexistentes que lo rodean.
 - b) Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, llamado “campo psicológico”.

- **Teoría de la disonancia cognitiva (Festinger).** - el individuo se esfuerza para establecer un estado de consonancia o coherencia con él mismo. Las personas no

toleran la incoherencia y cuando ella ocurre el individuo se halla motivado para reducir el conflicto, el cual se denomina disonancia. El elemento cognitivo es una creencia, conocimiento u opinión que el individuo tiene de sí mismo o del medio externo. La disonancia cognitiva ocurre generalmente en situaciones que implican un proceso de decisión en una persona. Las personas se comportan, no de acuerdo con la realidad propiamente dicha sino con la manera de percibir y sentir conforme a sus conocimientos personales.

Dentro de los fundamentos teóricos conceptuales también se considera importante abordar el tema de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos de las instituciones educativas en el Ecuador.

Al respecto, la Constitución (2018) señala:

Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos público. (Art. 233)

De la citada norma legal, se colige que el tema de la responsabilidad administrativa tiene una base de carácter constitucional; ya que la Carga Magna, prohíbe eximir a todos los servidores públicos de responsabilidad administrativa, indistintamente de la entidad u organismo público en el cual prestan sus servicios; manifestando que se considera como servidor público a todas las personas que de una u otra manera trabajan para el Estado, de conformidad con lo establecido en el artículo 229 del texto constitucional.

En tal sentido la doctrina señala que el tema de la responsabilidad del servidor público se considera como: “Un principio básico para la existencia de un gobierno responsable como el establecido en el Art. 1 de la Constitución de la República” (CUEVA, 2010, p. 154)

Dentro del Distrito de Educación 08D01 Esmeraldas- Educación se manejan tres regímenes laborales como son: Administrativos que se encuentran regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, los Trabajadores regidos por el Código de Trabajo y los

Docentes estos se encuentran regidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en donde “recursos humanos” es el departamento de asignar funciones a todos los servidores que forman parte de la organización.

Dentro de los márgenes de las legislaciones nacionales de América Latina, el Sumario Administrativo es considerado como un acto administrativo determinado como la calificación jurídica de una infracción o falta administrativa que en particular se realiza por un funcionario del Estado. La capacidad que tiene las legislaciones de determinar sus propios actos administrativos como una forma de solventar las garantías que se debe a todo habitante de una región, nación o país, que generalmente constan en las Constituciones como norma fundamental para la promulgación de las garantías, sus derechos y obligaciones.

Resulta importante e interesante conocer el proceso del Sumario Administrativo en otras legislaciones, con el fin de darle una mejor ampliación del contenido de este tema de Recursos Humanos que es administrativo, puesto que toda administración tiene fallas y es necesario conocer el procedimiento a seguir en estos casos, para lo cual es menester tomar en consideración lo manifestado por Vallejo (2015), el cual afirma. “Las sanciones tratan de evitar mediante advertencias verbales o escritas que se repitan las conductas negativas y, en casos extremos, castigar su reincidencia; se realiza con la suspensión del trabajo, separándolo de la organización.” (p. 87)

Administración Pública.

La Administración Pública entendida como el poder administrativo del Estado o función administrativa estatal, capaz de ejercer una potestad dependiente de los organismos públicos en favor de la colectividad, con el fin de brindar un servicio público para mantener el ordenamiento jurídico y social de un determinado territorio se vuelve en la herramienta principal de control en este caso administrativa de los ciudadanos. La

Administración Pública es una ciencia y arte, a la vez, que tiene por objeto el conocimiento y práctica de múltiples actividades, o servicios, ejercidos consiente e intencionalmente por los órganos administrativos y servidores públicos, en general, en razón del mandato o representación del Estado, para lograr diferentes fines en favor de la colectividad. (Granja, 1992, pág. 91). Definición que claramente establece el fin primordial de la administración pública, como es la prestación de servicios en favor de la colectividad por parte del Estado a través de sus distintas entidades públicas sean estas descentralizadas, desconcentradas, autónomas o semiautónomas.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 227 define a la administración pública como un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Con lo que queda determinado que la Administración pública abarca todas las funciones del estado y por ende controla a las mismas manifestando su poder y potestad administrativa como un ente regulador entre el Estado y la colectividad.

Administración Privada.

La administración privada tiene como finalidad obtener fines de lucro a través de la prestación de sus servicios que no se encuentran bajo la potestad estatal, los cuales los utilizan para su propio beneficio económico y patrimonial, pero que indirectamente dicha actividad económica o social que desarrolla esta clase de administración beneficia al desarrollo de un país y fortalecimiento de un Estado. Las sanciones administrativas obedecen al principio "nullum crimen nulla poena sine lege" es una frase en latín, que se traduce como "*ningún delito, ninguna pena sin ley previa*", y la tipicidad flexible de las sanciones administrativas.

Las normas que establecen las sanciones para los servidores son de carácter administrativo, pero mediante ellas el Estado manifiesta su ius puniendi interno (facultad sancionadora del Estado) debido a que todo servidor tiene que contribuir a la eficiencia y regularidad del servicio público, lo que requiere de ciertas reglas de comportamiento consistentes en deberes y prohibiciones, los cuales, de ser infringidos son sancionados de acuerdo a la ley, pero en esta materia existe divergencia en la doctrina, ya que existe un sector que señala que en materia administrativa prima la “atipicidad” y otro sector que las sanciones administrativas efectivamente obedecen al principio “nullum crimen nulla poena sine lege”, "Ningún delito, ninguna pena sin ley previa"

La primera doctrina que se refiere a la atipicidad de las sanciones administrativas la formula la jurista brasileña María Zanella Di Pietro, en su obra “Derecho Administrativo”, cuando expresa:

En el derecho administrativo prevalece la atipicidad; son muy pocas las infracciones descritas en la ley, como ocurre con el abandono del cargo. La mayor parte de ellas está sujeta a la discrecionalidad administrativa frente a cada caso concreto; es la autoridad juzgadora la que va a subsumir el ilícito como ‘falta grave’, ‘procedimiento irregular’, ‘ineficiencia del servicio u otras infracciones previstas de modo indefinido en la legislación estatutaria. Para este fin, debe tomarse en consideración la gravedad del ilícito y las consecuencias para el servicio público (Zanella, 2003, p 215).

En la Constitución de la República del Ecuador se pone de manifiesto la responsabilidad de los funcionarios públicos en el artículo 226:

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución (Constitución del Ecuador, 2016).

Se evidencia que la Constitución no exime de responsabilidad a ningún funcionario público, por los actos que emite debido a la función que desempeña y establece que es el Estado el que emite la reglamentación necesaria para determinar la responsabilidad a más de mencionar la competencia de la Institución que debe verificar dicha responsabilidad.

La determinación de la naturaleza de la materia disciplinaria en las relaciones que se generan entre el Estado y sus Trabajadores es en principio una cuestión de carácter constitucional, a más de las normas legales específicas que las reglamentan.

Se identifica a las infracciones administrativas como: “Los actos u omisiones definidos por el legislador dado el incumplimiento de las obligaciones administrativas, que son sancionadas en el ámbito de la administración pública, es conveniente delimitar aquellas que, siendo de carácter administrativo, su contenido es disciplinario” (Delgadillo, 1986, p. 82).

Por tanto, cualquier funcionario que incurra en una falta establecida en una norma de carácter administrativa incurre entonces en una infracción administrativa, o en su caso, en un delito; mas, la infracción disciplinaria cometida en el ejercicio de la función administrativa en sí, solo podrá ser realizada por el funcionario público. De acuerdo a lo anterior, con un mismo ilícito se puede incurrir en responsabilidad penal, administrativa, política y civil frente a los particulares, los cuales se verificarán de acuerdo al procedimiento que deban seguir en cada materia. Por lo tanto, identificada la infracción disciplinaria en la función pública como el acto u omisión del servidor público en el ejercicio de sus funciones, que incumple con alguna de las leyes establecidas para preservar los valores fundamentales en el ejercicio del poder. En doctrina se establece que existen los siguientes elementos de la infracción: Acto u Omisión, Sujetos y Objeto.

a) Acto u omisión

En el primer acto, para que exista la infracción es indispensable de una conducta positiva o negativa, que sea contraria a lo que establece la norma jurídica. “Se trata de manifestaciones de la voluntad de la persona, manifestadas en una acción u omisión, no basta solamente querer la realización de la conducta, sino que es necesario que esta se manifieste” (Delgadillo, 1986, p. 86).

Es necesario que esta acción u omisión sea violatoria a una obligación debidamente establecida en la ley, es necesario además que esta violación del derecho sea en uso de las funciones públicas que le han sido atribuidas dado que, independientemente del funcionario que actúa, sean cual fuere sus funciones, puede darse el caso de que la

actuación se dé fuera de la relación de servicios y, por lo tanto, no afecte a la disciplina administrativa.

b) Sujetos

“La existencia de los sujetos activos y pasivos de la infracción es esencial para que se produzca, toda vez que faltando cualquiera de ellos no podemos pensar en su existencia” (Delgadillo Gutiérrez, 1986, pág. 87).

El sujeto activo de la relación jurídica es el autor del hecho ilícito, que es un individuo con una relación especial de sujeción dada la relación que tiene con el Estado, obligado a cumplir sus acciones, apegado con los principios de legalidad y los demás consagrados en la ley. Por otra parte, se encuentra el sujeto pasivo, que necesariamente deberá ser el ente público puesto que de no darse esta condición no estamos frente a una infracción disciplinaria administrativa. Dado que, en todos los casos debe ser el perjudicado la institución administrativa a la que el funcionario, que comete la infracción, pertenece.

c) Objeto

El objeto de la infracción es precisamente la norma que ha violado el funcionario con su acto. La materia en que se manifiesta, con el propósito de mantener el orden para llegar a los objetivos de la organización. Es por ello, que se establecen los valores fundamentales que deben estar previstos en todo ejercicio del poder público y cuya violación produce la infracción disciplinaria.

Por lo antes expuesto, Delgadillo G. (1986) afirma:

No obstante que el mantenimiento de la disciplina pudiera parecer un interés de carácter interno de la administración pública solamente, resulta fundamental que

los gobernados tengan la seguridad, sientan que el ejercicio del poder público es un asunto propio, que incumbe a todos, con lo que se crea una confianza pública que facilita la realización de los fines del Estado (p. 91).

Es importante crear en la población, un clima de confianza en la Administración Pública para lo cual Talento Humano tiene esa competencia creando un entorno de gobernabilidad estable, esencial para que el Estado y sus gobernantes puedan alcanzar sus fines.

La imposición de las sanciones disciplinarias, en su carácter de actos administrativos, deben ceñirse a los procedimientos que las normas legales establecen.

“Por ende las autoridades administrativas están vinculadas, ya que la ley le obliga a cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho y emitir sus actos con la debida fundamentación y motivación” (Delgadillo, 1986, p. 139).

Si se da el caso de que un funcionario público es sumariado, la autoridad que va a tramitarlo deberá cumplir con el debido proceso, permitir que el funcionario se defienda y presente las pruebas necesarias para evitar la sanción, una vez realizadas todas las etapas procesales tomar la decisión que amerite el sumario, el que deberá estar debidamente motivado y fundamentado y Talento Humano debe realizar las investigaciones necesarias para poder aclarar el caso.

▪ **Los Principios del Debido Proceso aplicados al Procedimiento en vía Administrativa**

Talento Humano es el encargado de velar que se cumpla el debido proceso dentro de los sumarios que se realizan a los servidores públicos, enmarcarse en la aplicación de la justicia, la equidad, el bien común, el bienestar social, ya que son los rectores que gozan de una superioridad jerárquica inevitable sobre los demás departamentos de la institución, garantizando los principios constitucionales como es derecho al trabajo y al buen nombre garantizando que todos sus derechos sean respetados como son:

a.- Legalidad: Obliga al funcionario no sólo a actuar conforme a las normas especiales relacionadas con el procedimiento sumarial contenidas en el respectivo estatuto administrativo, sino que antes de ello, a respetar todo el ordenamiento jurídico administrativo aplicable a este tipo de actuaciones.

b.- Discreción: La intervención del funcionario sancionador o investigador debe respetar el deber de prudencia y confidencialidad, tanto en la relación con él o los inculcados, en su actuar general y respecto de la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios sientan que le otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.

c.- Rapidez: La naturaleza de este tipo de procedimiento obliga a que el Funcionario al sancionar cumpla su cometido con la mayor diligencia, considerando que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad del afectado, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen por esta vía.

d.- Imparcialidad: La actuación del funcionario encargado de la sanción debe asegurar y garantizar que su actuación se caracterice por conductas y juicios objetivos.

e.- Precisión: En la redacción de los informes, lo que facilita la labor de comprensión que el asunto requiere de quienes intervienen en el proceso y en su resolución, considerando que se trata de una materia delicada y compleja.

Es fundamental comprender que en cualquier etapa del procedimiento se deberán respetar los derechos subjetivos e intereses legítimos de la persona, de forma tal que estos no resulten lesionados por actuaciones arbitrarias de la Administración. Por ello, se debe velar porque todo procedimiento administrativo que pueda culminar con la imposición de

algún tipo de sanción, se efectúe de forma objetiva, teniendo como finalidad determinar la verdad real de los hechos investigados.

Para Vargas. L. (2008) es menester conocer la finalidad del derecho administrativo.

Dentro de la Administración, el Derecho Sancionador tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del ente estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual “pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso. (p. 59)

El debido proceso consiste en que los actos y actuaciones de las autoridades administrativas deben ajustarse a garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios ni, contrarios a los principios del Estado de derecho.

▪ **El Sumario Administrativo en la Doctrina**

Según Carlos Apestiguía, autor argentino, en su libro “Sumarios Administrativos” establece que sumario, “está integrado por un conjunto de piezas cosidas en un expediente las cuales serán oportunamente examinadas por los sujetos procesales para hacer méritos de ellas en la faz crítica de la instrucción” (Apestiguía, 2000, p. 33).

Sumario administrativo es entonces el procedimiento administrativo, mediante el cual, una institución pública busca que uno de sus funcionarios sea sancionado por una acción u omisión, que causó perjuicio a dicha institución y por tanto al Estado.

Jaramillo (1999) afirma que el sumario administrativo.

Es un procedimiento administrativo rápido y resumido que prescinde de algunas formalidades contempladas en los procesos penales y civiles;

encaminados a sancionar mediante la suspensión y destitución de los puestos de trabajo a los servidores públicos, por faltas e incorrecciones cometidas (p. 186).

Cabanellas (1998) también aporta con su definición respecto del sumario.

Denominación de algo irreverente para la justicia auténtica, cuyas actividades se imitan y hasta parecen usurparse o desdeñarse, que se estilan en algunos sectores de la administración pública, ante hechos dolosos y sin más denunciables, como delitos, o graves irregularidades de carácter disciplinarlos, resuelve una investigación a cargo de un funcionario especial, que procede a reunir antecedentes e informes testificables. El mismo funcionario resume los hechos y aprecia si se dan los supuestos de improcedente comportamiento, quienes sean los responsables y en que concepto; y hasta se propone la sanción para los culpables (p. 25).

1.2. Antecedentes

Hay que hacer énfasis manifestando que, con respecto al área de Recursos Humanos, no existe una tesis relacionada con el Régimen disciplinario que tiene las competencias el Departamento de Recursos Humanos, sin embargo, algunos maestrantes del área jurídica han realizado este estudio, para lo cual debe considerarse analizar algunos estudios realizados, conforme manifestaremos a continuación:

- Los Maestrantes *Morales, Marco; Morales Carrasco, Mayra Lorena de la Universidad “San Francisco de Quito”* en su tesis “Análisis de la Aplicación del debido proceso en los sumarios administrativos de los docentes” publicada en el año 2016, con el objetivo de “Analizar el cumplimiento de las garantías propias del debido proceso en la aplicación de la potestad sancionatoria del Estado a la hora de sustanciar sumarios administrativos contra docentes”, cuya metodología, es el estudios de varios casos obteniendo como resultado haber examinado el procedimiento disciplinario, los principios que rigen el debido proceso, la conceptualización de sumario administrativo, las etapas en las que se desarrolla, las prohibiciones a docentes y los casos en los que se identificó la mencionada vulneración de derechos, de acuerdo a lo señalado en el ordenamiento jurídico.

- El Maestrante Mauricio Raúl Oliveros Grijalva estudiante de la Unidad Andina “Simón Bolívar” del Ecuador de la Maestría de Derecho Administrativo, en su tesis de “La Potestad Sancionadora Disciplinaria en El Magisterio Nacional.- Estado Actual y Perspectivas, del año 2010”, cuyo objetivo es: “Establecer si el procedimiento administrativo sancionatorio aplicable a los profesionales de la educación que se encuentra bajo el ámbito de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y sus posteriores reformas, cumple con lo establecido en materia de garantías constitucionales en la nueva Constitución de la República”. La metodología que ha utilizado es el estudio de casos, obteniendo como resultado, la aplicación del debido proceso y seguridad jurídica determinados como derechos fundamentales en los artículos 76 y 82 de la Carta Magna, evitando de esta manera la violación de dichas garantías, por parte de la Administración, sin dejar de considerar que la garantía del derecho a la educación, su exigibilidad debe ser muy clara y su incumplimiento debe ser objeto de sanciones pertinentes y oportunas, pues no hay que olvidar que en el artículo 3 de la Constitución de la República se establece como deber primordial para el Estado, el garantizar el efectivo goce del derecho a la educación.

- En la Universidad Andina “Simón Bolívar” el Maestrante Boris Isaac Hernández Velásquez, presenta una tesis con el tema “El procedimiento sumario administrativo a la luz del debido proceso” del año 2014”, cuyo objetivo es: “Indagar en la naturaleza jurídica del sumario a un análisis del debido proceso, aludiendo brevemente a su origen y su desarrollo, a fin de situar la óptica bajo la cual se ha proyectado examinar el sumario administrativo”, esto es, el debido proceso procesal; estableciendo, en principio, qué reglas del debido proceso procesal serían aplicables a las particularidades del procedimiento administrativo. Una vez establecida la naturaleza del sumario administrativo, esto es, que se trata de un procedimiento administrativo sancionador, se ha obtenido como resultado una confrontación con los principios del debido proceso procesal, a fin de determinar las compatibilidades y tensiones que resulten o administrativo, usando la metodología de estudio del caso.

- El Maestrante Luzuriaga Velástegui Carlos Andrés, Dr. previo a la obtención del título de Magister en Derecho Administrativo presenta en la Universidad de Loja con el tema “El sumario administrativo en la administración pública de acuerdo a la legislación ecuatoriana” del año 2012 cuyo objetivo es: “Analizar la institución denominada sumario administrativo en el Ecuador para definir con precisión las características de este instituto en el país.” Utilizando el método comparativo con otras legislaciones internacionales, el mismo que nos trae como resultado realizar un análisis jurídico y doctrinario del Sumario Administrativo como Institución Jurídica y como vía para la autorregulación de la conducta de las personas que brindan su contingente humano en las entidades estatales, quienes por su condición de servidores públicos se ajustan al Derecho Público, A través de sus páginas se explorará lo que prescriben legislaciones de otros países que, por su cercanía, resultan influyentes a nuestra propia normativa, y de las cuales se tomarán algunas circunstancias que pueden considerarse acertadas para el funcionamiento de las instituciones públicas.

1.3. Fundamentación legal

- **Constitución de la República del Ecuador (2018)**

La Constitución de la República del Ecuador, dentro del artículo 76, numeral primero establece que, “corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”, de igual forma la norma suprema del Ecuador en el Capítulo Séptimo, trata de la Administración pública, fijando los principios y las normas de aplicación, destacándose entre ellas la imparcialidad, cuyo objetivo es garantizar el derecho de las partes dentro de un procedimiento a someter sus pretensiones y excepciones ante una autoridad con autonomía procesal, de acuerdo a las reglas del debido proceso; constituyéndose este principio, como un requisito indispensable para determinar un Estado democrático de derecho, justicia, igualdad y seguridad jurídica.

El sumario administrativo es el procedimiento que inicia la Administración pública en contra de las servidoras o servidores públicos por el cometimiento de faltas administrativas establecidas en la ley, dicho procedimiento antes de iniciarse debe ser analizado por el departamento encargado de resolver este tipo de procedimientos que la legislación ecuatoriana a través de la Ley Orgánica de Educación intercultural y su Reglamento General en donde la denominada UATH o Unidad Administrativa de Talento Humano con la cual debe contar todo ente público con autonomía administrativa, departamento administrativo éste encargado de investigar y emitir su informe de la procedencia del inicio de sumario administrativos llevados a cabo en sus respectivos organismos públicos. Una vez que la máxima autoridad ha puesto a conocimiento de las investigaciones previas a la UATH para el inicio de sumario en el término de tres días comunica a la autoridad nominadora o su delegado de manera fundamentada en derecho la necesidad o no de iniciarlo y si por parte de esta autoridad es favorable el iniciarlo oficia a través de providencia a la UATH el inicio del mismo el cual debe ser comunicado a esta unidad dentro del término de cinco días.

- **Ley Orgánica de Servicio Público**

El Sumario Administrativo es una Institución Jurídica ya que, es el procedimiento establecido en la ley mediante el que se sanciona a los funcionarios del sector público que han incurrido en alguna falta sea acorde a lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público y que irá de acuerdo con el Reglamento General de la LOSEP y al Estatuto interno de cada Institución Pública.

“El objeto del Sumario Administrativo es investigar y esclarecer de manera imparcial los hechos suscitados o denunciados, concluyendo el Jefe de Recursos Humanos de la institución con un informe pormenorizado de antecedentes, conclusiones y recomendaciones con el señalamiento de las disposiciones violadas por el incumplimiento de deberes y prohibiciones puntualizadas en las leyes y reglamentos” (López Jácome, 2006, pág. 56).

El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor.

El debido proceso está garantizado en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76 que dice lo siguiente:

“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. (...)”
(Constitución del Ecuador, 2016).

Todo el artículo antes mencionado se refiere al debido proceso como garantía y como principio que debe regir en todo proceso sea este judicial o administrativo. Este se complementa con lo que dice el Art. 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público acerca de la Responsabilidad administrativa por lo cual los procesos disciplinarios que se realicen debe ser apegado a la normativa legal y su régimen.

- **Ley Orgánica de Educación Intercultural**

De los principios generales. -Capítulo 1 del Ámbito, principales y fines

Art. 1.- Ámbito. - Los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

“Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen

y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo: a) Universalidad; b) Educación para el cambio; c) Libertad; d) El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla; e) Atención prioritaria; f). Desarrollo de procesos; q) Motivación; r) Evaluación; s) Flexibilidad; t) Cultura de paz y solución de conflictos; u) Investigación; v) Equidad e inclusión; w) Calidad y calidez.

Es menester hacer énfasis de las funciones que se realizan dentro de la Junta de Resolución de conflictos conforme lo detallamos a continuación:

a) Junta Distrital De Resolución De Conflictos

Artículo 65 (LOEI, Actualizada)

“Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser: - Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, -Destitución del cargo. Las resoluciones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos serán impugnables de conformidad con el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. Agotada esta instancia, se podrá recurrir en sede contenciosa administrativa”.

b) Deberes y atribuciones de las juntas distritales interculturales de resolución de conflictos

Artículo 66 (LOEI, Actualizada)

“Las juntas distritales interculturales de resolución de conflictos tendrán los siguientes deberes y atribuciones: a. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, y resolver en instancia administrativa, los casos de violación a los derechos y principios establecidos en la presente Ley; b. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, sobre las faltas de las y los profesionales de la educación y las y los directivos de instituciones educativas de su jurisdicción y sancionar conforme corresponda; c. Conocer los informes motivados sobre el incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo por parte de las y los directivos de las instituciones educativas presentados por los gobiernos escolares, y ordenar los correctivos y sanciones que correspondan; d. Resolver las apelaciones presentadas por los participantes en los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del Sistema Nacional de Educación; e. Resolver los conflictos de carácter administrativo y pedagógico que sean elevados a su conocimiento; f. Sancionar a la máxima autoridad de la institución educativa en caso de incumplimiento, inobservancia o transgresión de la Ley; y, g. Las demás funciones establecidas en el reglamento a la presente Ley”.

c) Casos de vulneración de derechos

Artículo 342 RGLOEI

“La Junta Distrital de Resolución de Conflictos, en caso de vulneración de derechos, tiene las siguientes obligaciones: **1.** Instaurar de oficio, o por denuncia o informe de las autoridades competentes sobre los casos de violencia física, psicológica o sexual, los sumarios administrativos a los que hubiere lugar. Además, cuando constituyeren infracciones o delitos, deberán ser denunciados, en el plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a la autoridad judicial correspondiente; **2.** Dictar de manera inmediata medidas de protección a favor de la o las víctimas de violencia, sea física, psicológica o sexual, de conformidad con las disposiciones de la Constitución, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, del Código de la Niñez y Adolescencia, y de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, desde el momento mismo en que se

presentare el pedido administrativo hasta la finalización del proceso, sin que implicare el traslado o traspaso administrativo de la o el docente a otra unidad educativa; **3.** En los casos de conducta moral reñida con su función, o en casos de violencia sexual y como medida de protección, se debe suspender temporalmente de sus funciones, con derecho a remuneración, a la autoridad o al docente inculpaado desde que llega a su conocimiento el hecho cometido, o la presunción de haber sido cometido. Esta suspensión no constituye sanción ni violación al principio del debido proceso y se debe mantener en tanto dure la investigación y el sumario administrativo correspondiente; **4.** Realizar el seguimiento en el ámbito educativo del cumplimiento de las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes en la protección de los estudiantes, sancionando con la destitución a quien no cumpliere con las medidas de protección, para lo cual se seguirá el correspondiente sumario administrativo; y, **5.** Sancionar a las instituciones educativas y a las autoridades que no cumplieren las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes, así como cuando se encontraren actuaciones indebidas o procedimientos inadecuados, retrasos o demoras u obstáculos al proceso investigativo en los casos de violencia física, psicológica o sexual a los estudiantes, docentes o directivos. Estas medidas de protección pueden ser conjuntas, paralelas o incluso independientes de las que pueden disponer las Juntas Cantonales de Protección de Derechos... (...)"

d) Competencia Juntas Cantonales de Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia

Código De La Niñez y Adolescencia

1. Las Juntas Cantonales de Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia, son órganos administrativos desconcentrados, cuya función es la protección de derechos individuales y colectivos de niños, niñas y adolescentes, tienen jurisdicción y competencia cantonal; y actúa al amparo de lo establecido en el artículo 205 del Código de la Niñez y Adolescencia, las reglas que rigen la actuación de las Juntas son propias del derecho administrativo, es decir son órganos que no pueden ejercer sin las atribuciones que le asigna una norma expresa y se someten a los principios del procedimiento administrativo; sus funciones están establecidas en el artículo 206 del Código de la Niñez y Adolescencia. Las medidas que imponen las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, se adoptan mediante RESOLUCIÓN, y son dispuestas contra las acciones u omisiones que afectan el goce de los derechos del niño, niña o adolescente, sin importar el grado de relación

personal o cercanía que tienen con éste, así el Código de la Niñez y Adolescencia indica en contra de quienes se puede imponer las sanciones antes nombradas con el siguiente orden: El Estado, sus funcionarios o empleados, cualquier particular, los progenitores, las personas responsables de su cuidado, maestros y educadores e incluso el propio niño, niña o adolescente. A las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, les corresponde la aplicación de medidas de protección administrativa que a su vez pueden ser GENERALES YESPECIALES.

Medidas Generales. - Art. 217, “Están planteadas para proteger y restituir cualquier forma de amenaza o violación a los derechos de niños, niñas y adolescentes”.

Medidas Especiales. - Están planteadas en relación a las situaciones de maltrato, abuso, explotación sexual, tráfico y pérdida de niños, niñas y adolescentes, y otras aún más especiales, relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes Art.94. Las Juntas Cantonales de Protección de Derechos están facultadas para conocer las infracciones administrativas y establecer sanciones, con amonestación según el literal b) del artículo 235 y con multa según el artículo 245. 2. Las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, pueden conocer las infracciones contra el derecho a la educación de conformidad con lo establecido en el artículo 249, se establece una sanción general que según el daño causado se debe imponer y va desde 100 a 500 dólares de acuerdo a los casos.

El artículo 65 LOEI establece que las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos son los entes encargados de la solución de conflictos del sistema educativo; y en el artículo 352 RLOEI, se establecen las obligaciones de estos organismos colegiados de Protección de Derechos y en su penúltimo inciso indica: “Las medidas de protección pueden ser conjuntas, paralelas o incluso independientes de las que pueden disponer las Juntas Cantonales de Protección de Derechos”. Por lo expuesto tanto las Juntas Cantonales de Protección de Derechos como las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, son órganos colegiados que tienen competencia para conocer y resolver la comisión de infracciones y vulneración de derechos de las niñas, niños y adolescentes, en función de las disposiciones contempladas en el Código de la Niñez y Adolescencia, los dos organismos tienen competencia para imponer sanciones de carácter administrativo, en el ámbito educativo el procedimiento sancionatorio para docentes, directivos, instituciones educativas, y procedimientos

disciplinarios para estudiantes está normado en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

e) Sanción A Docentes

Artículo 335 RGLOEI

“Sanción a docentes. Para imponerle a un profesional de la educación las sanciones de amonestación escrita o multa, la máxima autoridad del establecimiento educativo respectivo debe escucharlo previamente, permitiéndole presentar los justificativos necesarios. De lo actuado se debe dejar constancia escrita, adjuntando los documentos de cargo y descargo. La sanción impuesta debe ser notificada al afectado y a las autoridades educativas; cuando se tratare de multa, su ejecución le corresponderá al responsable del pago de las remuneraciones de los docentes de la institución educativa correspondiente”.

f) Del sumario administrativo para docentes

Artículo 345 RGLOEI

“Dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 92 de la Ley Orgánica de Servicio Público, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital pueden disponer el inicio y la sustanciación del respectivo sumario administrativo e imponer la sanción correspondiente a través de la expedición de la respectiva resolución”.

g) Debido Proceso

Artículo 344 RGLOEI

“En los procesos sancionatorios o disciplinarios previstos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en este reglamento, se debe dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en su artículo 136 y en el 76 de la Constitución de la República. El proceso disciplinario debe observar todas las garantías y derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el debido proceso. En ningún proceso sancionatorio o disciplinario se debe admitir la

indefensión de la persona natural o jurídica investigada administrativamente. Todo lo actuado en el proceso bajo dicha circunstancia estará viciado de nulidad absoluta”.

h) Acciones Previas

Artículo 346 RGLOEI

“Antes de dar inicio al sumario administrativo, se deben cumplir las siguientes acciones previas: 1. La Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital, una vez conocida la denuncia o informe sobre la presunción de la comisión de una falta disciplinaria por parte del docente o directivo, debe remitir inmediatamente la información habilitante a la Unidad Administrativa del Talento Humano para el estudio y análisis de los hechos que presuntamente se imputan; 2. Conocidos y analizados estos hechos por parte de la Unidad Administrativa del Talento Humano, en el término de tres (3) días deben ser informados a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o al Director del Distrito, según quien haya avocado conocimiento del proceso administrativo sobre la procedencia de iniciar el sumario administrativo, consignando los fundamentos de hecho y de derecho y los documentos de respaldo, en el caso que hubiere lugar. Dicho informe no debe tener el carácter de vinculante; y, 3. Recibido el informe, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, mediante providencia, debe remitirlo a la Unidad Administrativa del Talento Humano para que esta, en el término de cinco (5) días, inicie la sustanciación del sumario administrativo”.

i) Providencia Inicial

Artículo 347 RGLOEI

“En conocimiento del informe de la Unidad Administrativa del Talento Humano, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos debe expedir la respectiva providencia de inicio del sumario administrativo. A partir de la recepción de la providencia de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, en la que dispone que se dé inicio al sumario administrativo, el titular de la Unidad administrativa del Talento Humano, o su delegado, debe levantar el auto de llamamiento a sumario administrativo en el término de tres (3) días, el cual debe contener: 1. La enunciación de los hechos materia del sumario administrativo y los fundamentos de la

providencia expedida por la Junta Distrital de Resolución de Conflictos; 2. La disposición de incorporación de los documentos que sustentan el sumario; 3. El señalamiento de tres (3) días para que el docente dé contestación a los hechos planteados que sustentan el sumario; 4. El señalamiento de la obligación que tiene el docente de comparecer con un abogado y señalar casillero judicial para futuras notificaciones a fin de ejercer su derecho de defensa; y, 5. La designación de Secretario ad hoc, quien debe posesionarse en un término máximo de dos (2) días a partir de la fecha de su designación. La providencia de inicio del sumario debe ser notificada al docente o directivo por el Secretario ad hoc, en el término de un (1) día, mediante una boleta entregada en su lugar de trabajo o mediante tres (3) boletas dejadas en el domicilio o residencia cuyos datos constan en el expediente personal del docente o directivo, conforme a las disposiciones generales establecidas en el Código de Procedimiento Civil, si no fuera posible ubicarlo en su puesto de trabajo. A la boleta debe ser adjuntada toda la documentación que consta en el expediente que obrare del proceso. Si el docente se negare a recibir la notificación, se sentará la respectiva razón por parte del Secretario ad-hoc”.

j) Contestación

Artículo 348 RGLOEI

“Recibida la notificación, el docente o directivo, en el término de tres (3) días, debe contestar al planteamiento del sumario, adjuntando las pruebas de descargo que considere pertinentes”.

k) Etapa de prueba

Artículo 349 RGLOEI

“Una vez vencido el término establecido en el artículo anterior, con la contestación del docente o directivo, o en rebeldía, se debe proceder a la apertura del término de prueba por cinco (5) días laborables, lapso en el que el servidor puede solicitar que se practiquen las pruebas que considere pertinentes y la institución, de estimarlo necesario, debe solicitar la incorporación de nuevos documentos o la práctica de otras pruebas que se consideren convenientes”.

l) Audiencia

Artículo 350 RGLOEI`

Término de prueba, deben señalarse día y hora en que tendrá lugar una audiencia oral. En esta diligencia, el solicitante del sumario o su delegado y el sumariado sustentarán las pruebas de cargo y de descargo de las que se creyeren asistidos. Dicha audiencia debe ser convocada por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación”.

m) Informe

Artículo 351 RGLOEI

“Concluida la audiencia oral, el titular de la Unidad Administrativa del Talento Humano o su delegado, en el término máximo de diez (10) días, una vez realizado el análisis de los hechos y de las bases legales y reglamentarias, debe remitir, a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, el expediente del sumario administrativo y un informe con las conclusiones y recomendaciones a las que hubiere lugar, que incluirán, de ser el caso, la sanción procedente dependiendo de la falta cometida. Este informe no debe tener el carácter de vinculante para la toma de decisión”.

m) Resolución

Artículo 341 RGLOEI

“Las resoluciones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos ponen fin a la vía administrativa, deben ser suscritas por el Director Distrital de la respectiva jurisdicción, y deben surtir efectos a partir de la fecha de su notificación al interesado; además, debe ser remitida una copia de las resoluciones a las autoridades educativas y a otras entidades del Estado. Estos actos administrativos deben ser motivados, mediante el señalamiento de los fundamentos de hecho y de derecho que han determinado tal resolución” (énfasis añadido).

Artículo 352 RGLOEI

“La Junta Distrital de Resolución de Conflictos, mediante providencia, debe disponer, de ser el caso, y de manera motivada, la aplicación de la sanción correspondiente, providencia que pone fin a la vía administrativa. La sanción le debe ser notificada al docente o directivo sumariado, en el casillero judicial, de haber señalado domicilio legal para el efecto, o

mediante una única boleta en su domicilio o lugar de residencia que conste en el expediente personal. El titular de la Unidad Administrativa del Talento Humano, o su delegado, debe elaborar la acción de personal en la que debe registrarse la sanción impuesta, la cual debe ser notificada junto con la resolución del sumario administrativo. Si la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, en su providencia final, determinare que no existen pruebas suficientes para sancionar, ordenará el archivo del expediente.

0) Apelación

Artículo 336 RGLOEI

“Las sanciones de amonestación escrita o multa, impuestas por la máxima autoridad del establecimiento educativo a los profesionales de la educación, pueden ser apeladas ante la Junta Distrital de Resolución de Conflictos. Su resolución pone fin a la vía administrativa”.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio. -La metodología empleada en esta investigación es de tipo mixta: cualitativa y cuantitativa.

Cualitativo: Al ser una investigación cualitativa, se deberá utilizar características doctrinales, teóricos y la aplicación de la norma a fin de examinar los presupuestos normativos y establecer cómo se ven afectados los derechos de los sumariados por la incompetencia en razón de la materia de los instructores sumariales.

Analítico- Sintético: A través de este método se nos permite dar origen a las características generales del derecho y con ello reunir las partes divididas del análisis sobre la afectación del debido proceso en procedimientos disciplinarios a docentes y determinar cuál es la incidencia normativa y jurídica para con ello establecer los parámetros necesarios para el desarrollo de la investigación.

Método Histórico - Lógico: Esencialmente este método fue utilizado en la investigación a fin de determinar un estudio histórico y jurídico de la problemática en relación a los procedimientos administrativos incoados a docentes donde se puede detectar la incompetencia en razón de la materia de los servidores públicos que ostentan la calidad de instructores sumariales.

Método Exegético: Este método es necesario en razón de que se busca interpretar y explicar el sentido literal de la norma. Este método fue utilizado en la presente investigación con el análisis de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y se Reglamentó subordinado analizando la intención y voluntad del legislador al establecer normas que regulan los procedimientos disciplinarios y el procedimiento administrativo.

2.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES O PREGUNTAS
SUMARIOS ADMINISTRATIVOS	<p>El procedimiento administrativo disciplinario, es un procedimiento especial, punitivo e interno, destinado a conservar el orden y correcto funcionamiento de la Administración Pública. Es una garantía fundamental en un Estado de Derecho, se materializa en una serie de actos y tareas que tienden a determinar la existencia de faltas de servicio e incumplimientos de parte de los funcionarios público.</p> <p>Rafael Antonio Ballén Molina. Derecho Administrativo Disciplinario. Bogotá: Temis, 1998. Citado por Mauricio Oliveros La potestad sancionadora disciplinaria en el Magisterio Nacional. Estado actual y perspectivas. Tesis de grado. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, 2010</p>	<p>Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento.</p> <p>Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, Código Orgánico Administrativo.</p>	<p>Sanciones Administrativas</p> <p>Aplicación de Sanciones Administrativas</p> <p>Debido proceso</p> <p>Derechos de los Docentes reconocidos en la Ley y el Reglamento.</p>	<p>¿Conoce usted cuáles son las sanciones administrativas que se pueden imponer a docentes dentro del contexto de educación intercultural?</p> <p>¿Conoce usted cuáles son las causas que conducen a la aplicación de sanciones administrativas que se pueden imponer a docentes dentro del Ministerio de educación?</p> <p>¿Conoce usted que es el debido proceso?</p> <p>¿Conoce en qué momento se ejecuta el Debido Proceso?</p>

			<p>Junta Distrital de Resolución de Conflictos.</p> <p>Etapas del Sumario Administrativo</p> <p>Garantías Constitucionales</p> <p>Actos Jurídicos</p>	<p>¿Conoce usted que función cumple la Junta de Resolución de Conflictos en los sumarios administrativos?</p> <p>Conoce cuales son las etapas del sumario administrativo a docentes del Ministerio de Educación</p> <p>¿Conoce usted si la Constitución garantiza los derechos de los servidores públicos?</p> <p>¿Conoce usted qué tipo de actos jurídicos son competencia del Distrito de Educación 08D01?</p>
JUNTA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		<p>Actos jurídicos de competencia del Distrito Educativo 08D01.</p> <p>Tipo de sanciones administrativas.</p>	<p>Actos administrativos, sumarios administrativos.</p> <p>Sumario Administrativo</p> <p>Suspensión, Destitución,</p>	<p>¿Conoce que es un acto administrativo?</p> <p>¿Identifique usted cuales son los actos administrativos más frecuentes que conllevan a la aplicación de un sumario administrativo?</p> <p>¿Conocer que es un Sumario Administrativo?</p> <p>¿Conoce cuándo procede la suspensión, destitución o cualquier tipo de sanción?</p>

			Suspensión, destitución, amonestación escrita o verbal.	¿Sabe qué acciones puede iniciar para efectivizar su derecho a la defensa?
PROCESOS SANCIONATORIOS.	<p>“la sucesión ordenada de los actos constitutivos del cauce a través del cual se cumple la actividad de la administración pública dirigida derechamente a producir consecuencias en el mundo del derecho”</p> <p>Jorge Zavala Egas. Derecho Administrativo. Tomo I. Guayaquil: Edino, 2005, p. 205</p>	<p>Consecuencias Jurídicas.</p> <p>Consecuencias Laborales.</p>	<p>Vulneración de derechos constitucionales de los Docentes Fiscales.</p> <p>Pérdida de la plaza de trabajo.</p>	<p>¿Conoce cómo pueden los docentes ejercer su derecho al Debido Proceso?</p> <p>¿Conocer cómo pueden los docentes ejercer su derecho constitucional a la defensa?</p> <p>¿Conoce cuál es la incidencia directa que deviene de una sanción administrativa?</p>

Fuente: Investigación de campo del Autor,2020.

2.3. Población y muestra

Para la presente investigación hemos tomado como eje principal de investigación la Unidad Educativa “Margarita Cortez” en donde existen 37 docentes y 2 ex docentes y 1 Asesor Jurídico del Distrito de Educación; es decir, un total de 40 profesionales, conforme registros que constan en la Unidad de Talento Humano del Distrito 08D01 Educación- Esmeraldas durante los años 2017-2018, existen los dos expedientes de los 2 docentes que han sido destituidos por Sumarios Administrativos, por presunto acoso sexual de los cuales su trámite Judicial se encuentra ventilando ante el tribunal de lo Contencioso y Administrativo en la ciudad de Portoviejo.

En estos expedientes se pudo observar que 2 docentes que laboran en la UE “Margarita Cortez” del Distrito 08D01 E-E durante los años 2017-2018 se ejecutaron dos sumarios administrativos a dos docentes de dicha institución, por presunto acoso sexual a una estudiante de las cuales presentaron su denuncia ante la institución, lo que dio inicio a un sumario administrativo a cada uno de los docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos.

Dentro del presente estudio procederemos analizar los sumarios administrativos que se han dado dentro del Distrito 08D01 Esmeraldas- Educación, los mismos que se han originado por diferentes causas como son: Acoso sexual, Maltrato, abandono injustificado de su lugar de trabajo etc. Dentro de la presente investigación se aplicarán los siguientes instrumentos.

2.4.1 Encuesta.

Para el presente trabajo se utilizarán técnicas como la encuesta, la misma que se aplicara a 40 docentes de la Unidad Educativa “Margarita Cortes” de los cuales 2 ya han estado en este tipo de casos y han sido afectados por la imposición de Sumarios Administrativos.

La encuesta permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas” (Grasso, 2006, p.13), en términos simples, la encuesta se traduce en la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Por medio de la encuesta aplicada se ha podido verificar, las debilidades que existen que deben ser reforzadas con respecto a conocimientos en la aplicación de los sumarios administrativos.

2.4.2 Entrevista.

La entrevista consiste en la obtención de información oral de parte de una persona que responde al apelativo de entrevistado, ACCION lograda por el entrevistador directamente, por lo tanto, una entrevista es una conversación entre el investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio.

Carlos Sabino (1992), comenta que:

La entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas. (Carlos Sabino, 1992, p. 116)

Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo lo que ha experimentado de acuerdo al evento que se investiga, y en el referido estudio son los docentes fiscales que han sido sancionados administrativamente a los cuales se les realizara diferentes encuestas y entrevistas, como también se procedió a entrevistar al asesor Jurídico del Distrito que es él está cada día inmerso en estos casos de las constantes denuncias presentadas por parte de padres de familia y autoridades de la Unidades Educativas del Distrito Educativo 08D01

CAPITULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 TABULACION Y GRAFICACION DE RESULTADOS

En la Figura 1 se aprecia que dentro de las sanciones administrativas que se pueden imponer a los docentes, la mayoría de estos conocen lo que es una sanción administrativa, mientras que en un menor porcentaje no lo tiene claro.

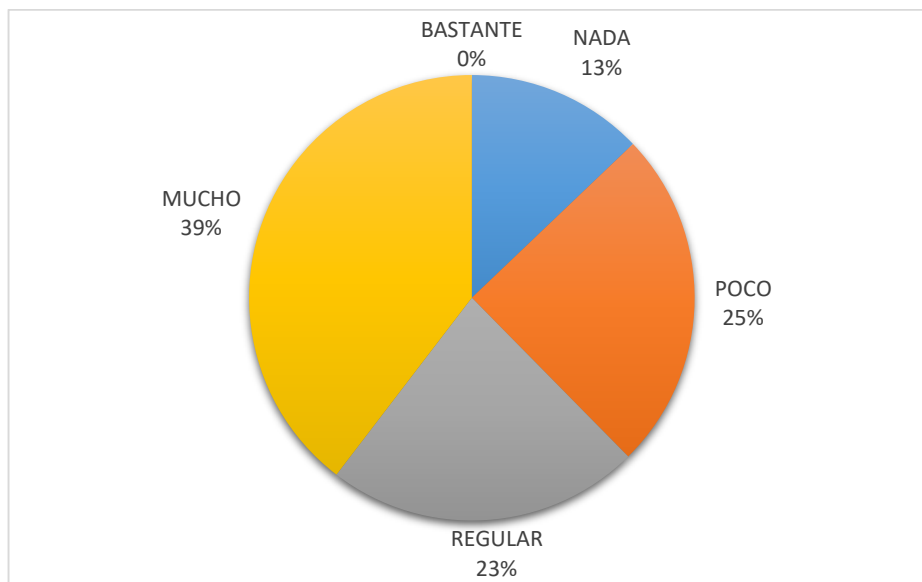


Figura 1. Sanciones administrativas

En la figura 2. Con respecto a las causas de las sanciones administrativas, solo una minoría conoce con claridad cuáles son las causas que las generan, mientras que una tercera parte de las personas encuestadas no conoce con claridad las causas que pueden generar las sanciones administrativas.

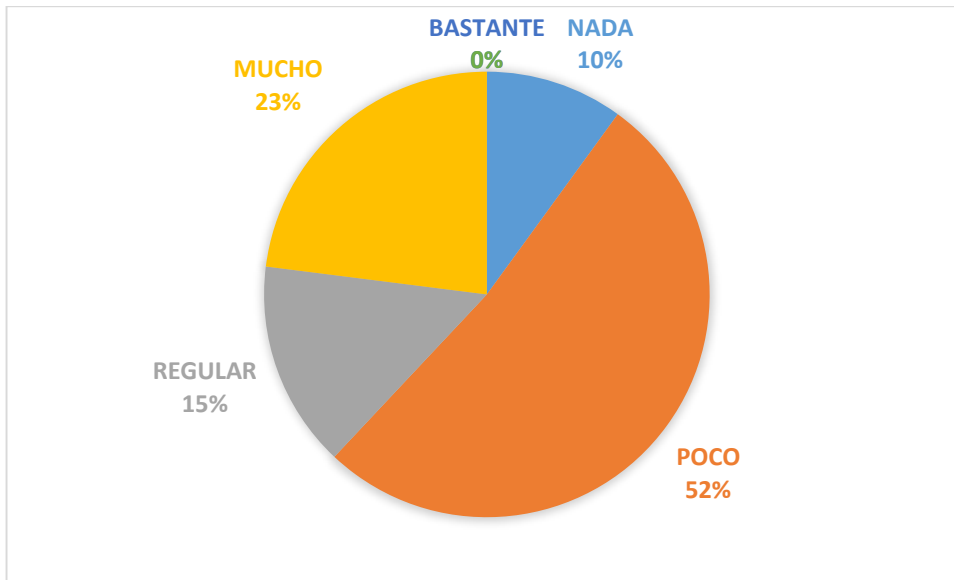


Figura 2. Causas de las sanciones administrativas

En la figura 3 con respecto al debido proceso la mayor parte de los docentes no conoce con claridad todo el procedimiento del debido proceso que se realiza en los Sumarios Administrativos y solo una minoría conoce sobre su aplicación.

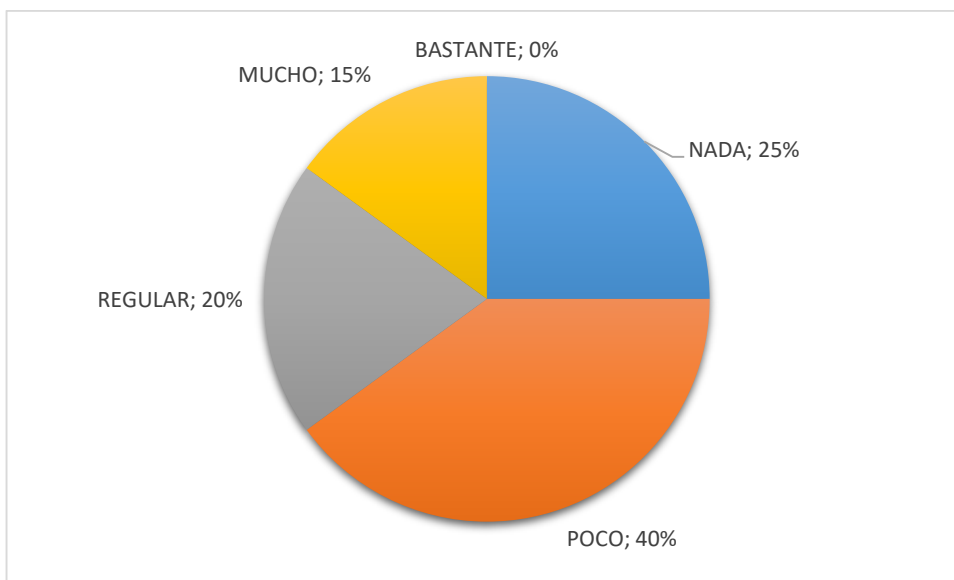


Figura 3. Debido proceso

En la figura 4, solo un menor porcentaje de las personas encuestadas conoce cuál es el tiempo de ejecución del debido proceso en los sumarios administrativos a los docentes, mientras que la gran mayoría no tiene claridad como se ejecuta el debido proceso.

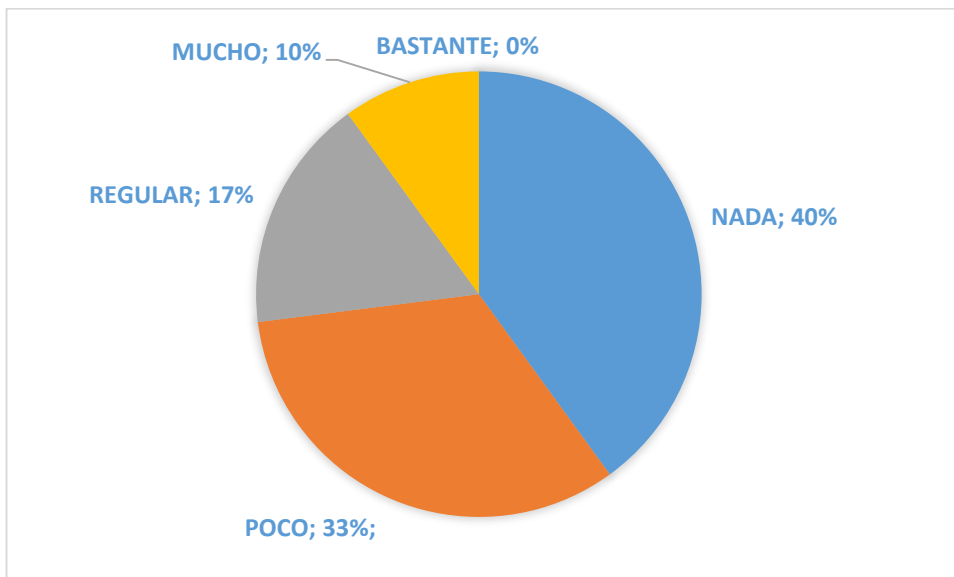


Figura4. Ejecución del debido proceso

En la figura 5 se puede identificar que del global de las personas encuestadas más de la mitad desconocen las actividades principales de la Junta de Resolución de Conflictos del Distrito 08D01, mientras que de manera regular un menor porcentaje conoce de las funciones que cumple la Junta Distrital.

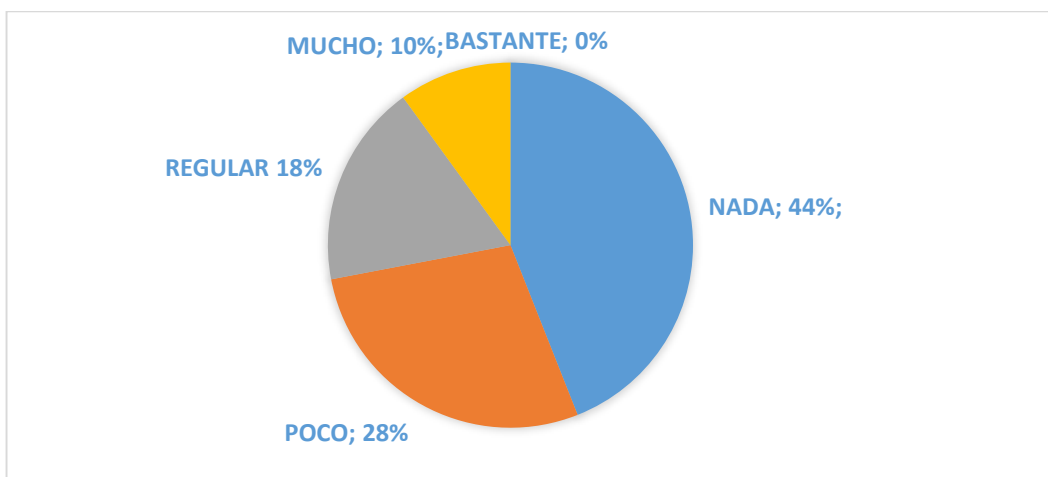


Figura 5. Junta de Resolución de Conflictos

En la figura 6 se observa que solo un menor porcentaje conoce cada una de las etapas de los Sumarios Administrativos, mientras que la mayoría de las personas encuestadas desconocen del procedimiento.

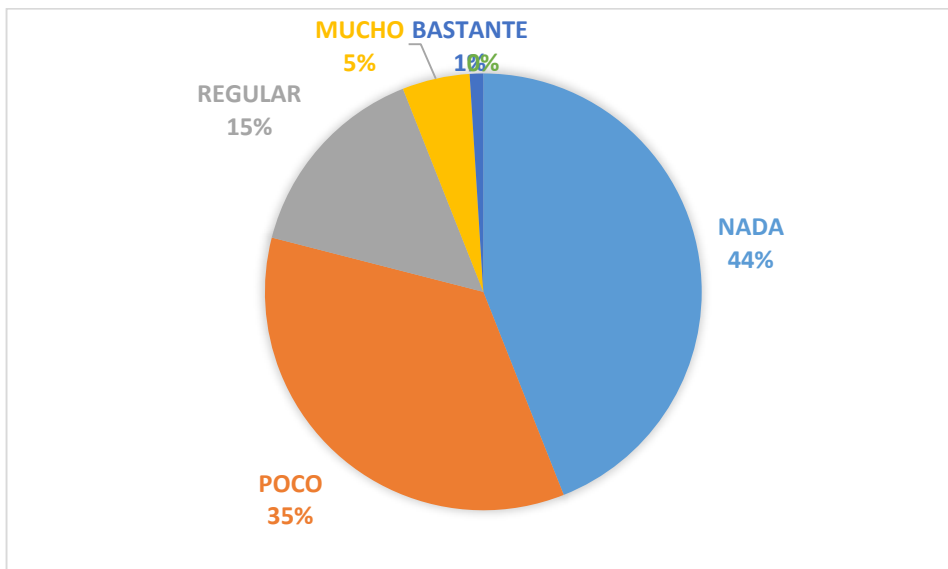


Figura 6. Etapas del sumario administrativo

En la figura 7 se puede evidenciar que la Constitución como garantista solo una minoría da respuestas favorables, mientras que el mayor porcentaje de las personas encuestadas no tiene claro y desconoce respecto del tema.

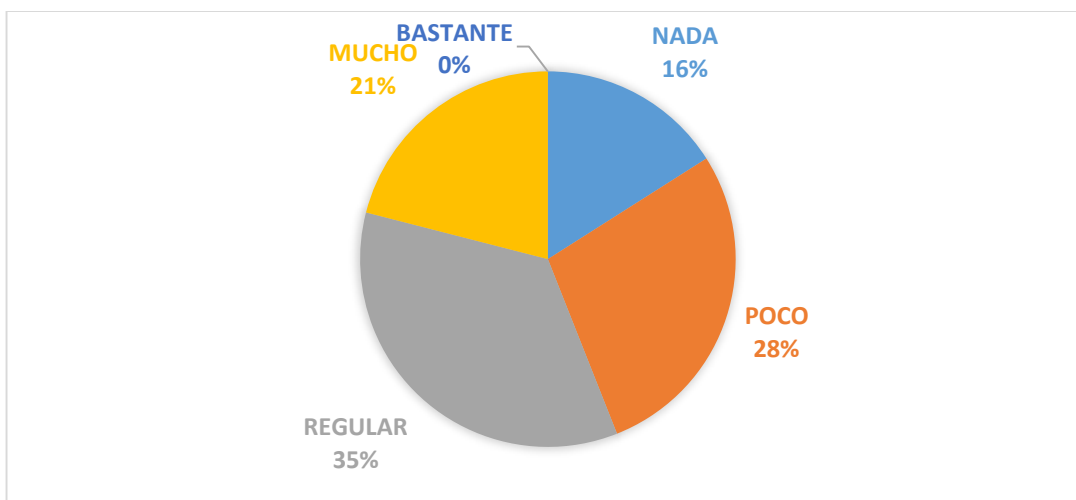


Figura7. Constitución garantista de derechos

En la figura 8 al respecto de cuáles son los actos jurídicos que intervienen en el sumario, la mayoría de los encuestados muestran su desconocimiento y una mínima parte responde positivamente

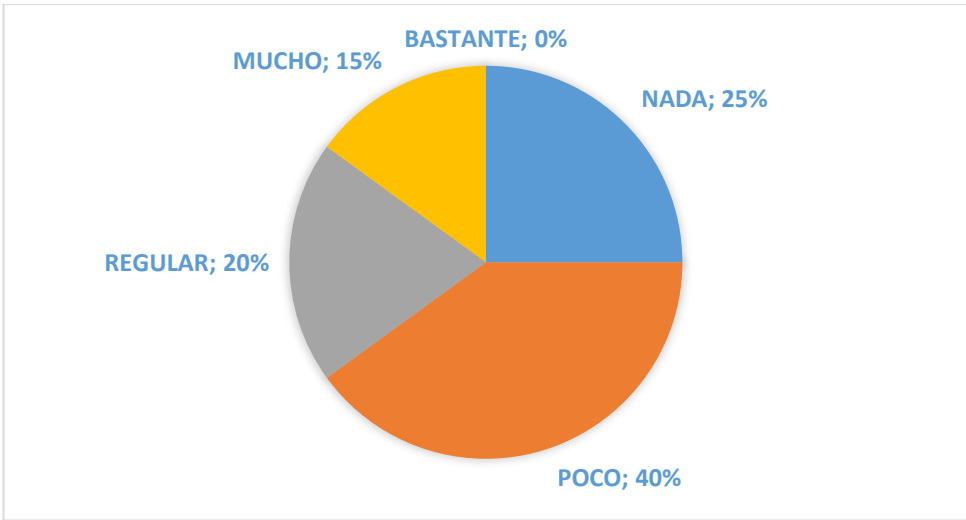


Figura 8. Actos jurídicos

En la figura 9 se puede apreciar que solo una minoría conocen que son los actos administrativos que conllevan al sumario administrativo, mientras que la mayoría desconocen al respecto

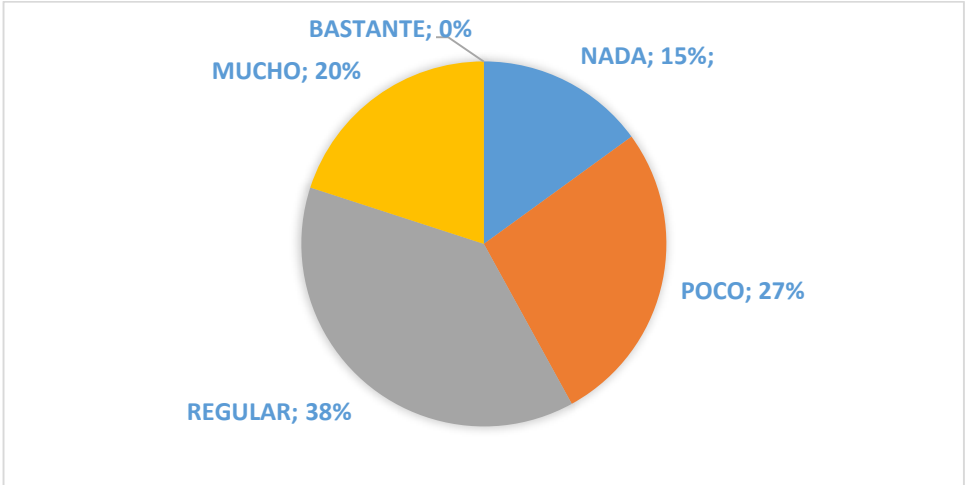


Figura 9.-Acto administrativo

En la figura 10. Se puede apreciar que de las personas encuestadas solo una minoría se centra en identificar el acoso y abuso sexual como acto administrativo que lleva a la aplicación de sumarios, mientras que la mayoría lo centran en atrasos, faltas, agresiones.

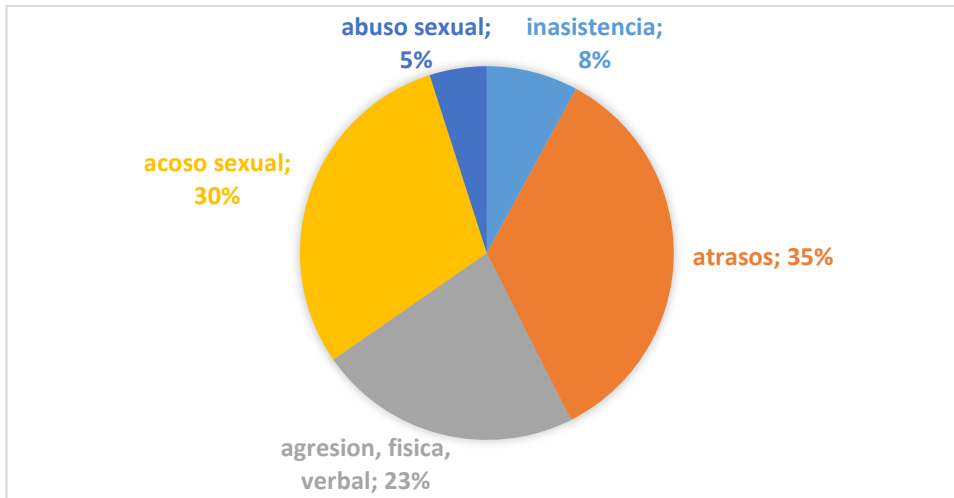


Figura 10. Acto administrativo para la aplicación de un Sumario

En la figura 11 de las personas encuestadas se puede apreciar que su gran mayoría si conoce lo que es un sumario administrativo, mientras que una menoria no

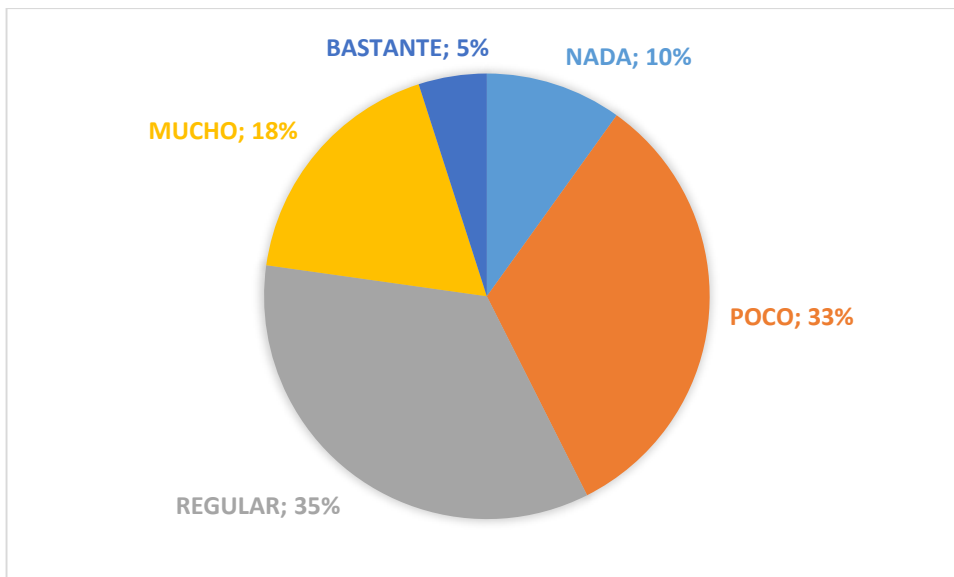


Figura 11. Sumario Administrativo

En la figura 12 se evidencia que de las personas encuestas en su gran mayoría desconocen lo que conlleva a una Suspensión, Destitución o Sanción.

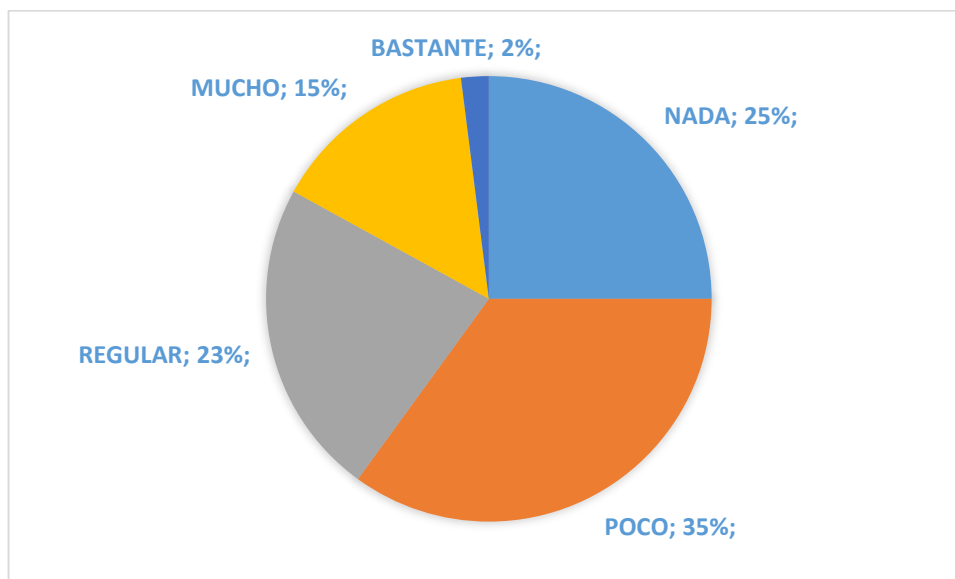


Figura 12 -Suspensión, destitución o sanción

En la figura 13 se evidencia que los docentes en su gran mayoría si conocen de que acciones tomar del derecho a la defensa con respecto a la aplicación de un sumario administrativo

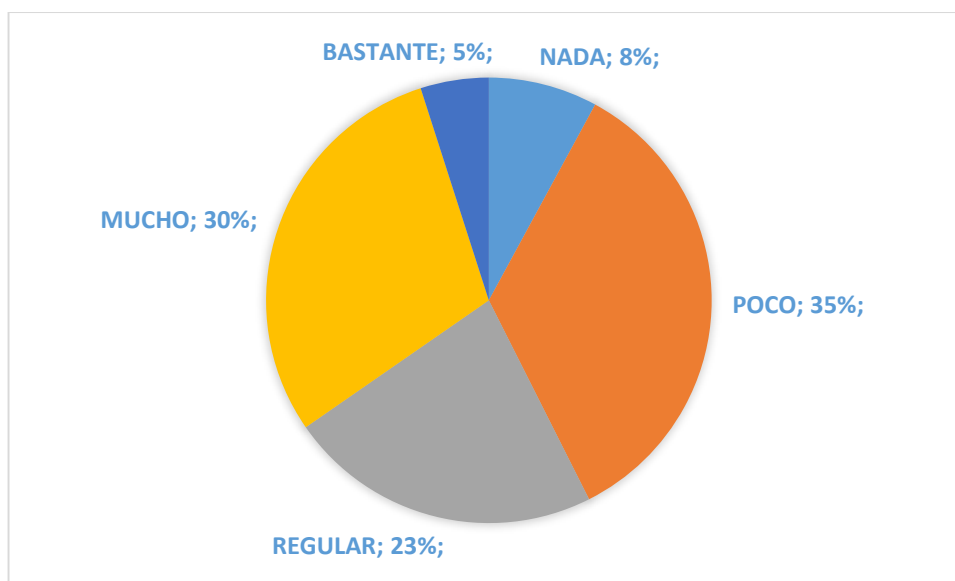


Figura 13. Acciones del derecho a la defensa

En la figura 14 se observa que muchos docentes son los que conocen como ejercer el derecho al debido proceso, mientras que una minoría no conocen.

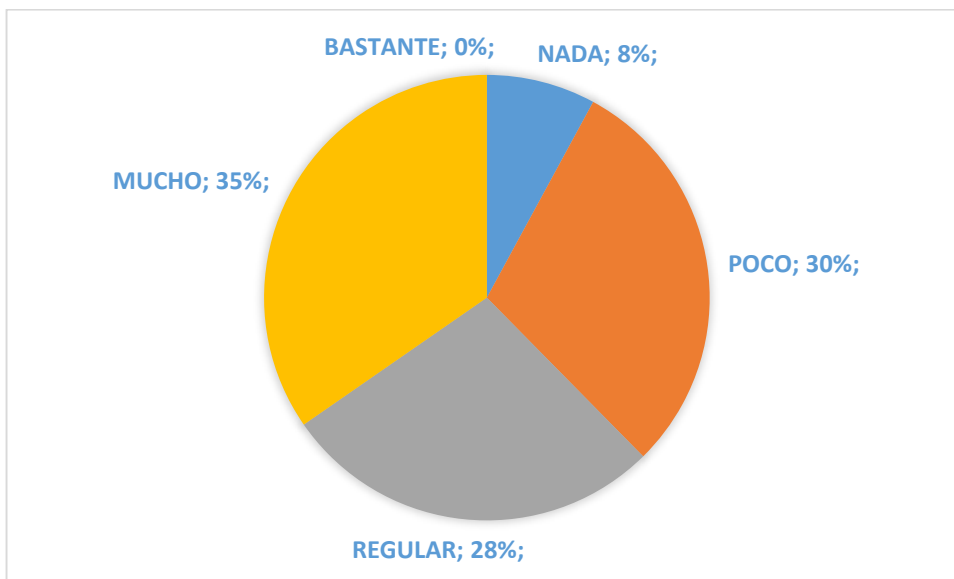


Figura 14. Como ejercer su derecho al Debido Proceso

En la figura 15 se puede evidenciar en su gran mayoría no conocen como ejercer el derecho constitucional a la defensa.

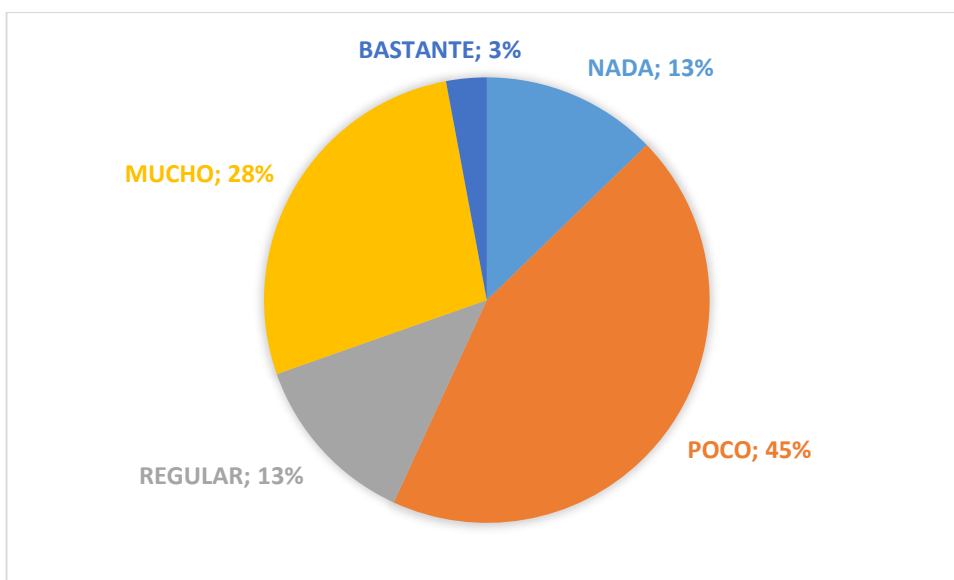


Figura 15. Derecho constitucional a la defensa

En la figura 16 se puede apreciar que la gran mayoría desconoce cuál es la incidencia directa que deviene de una sanción administrativa

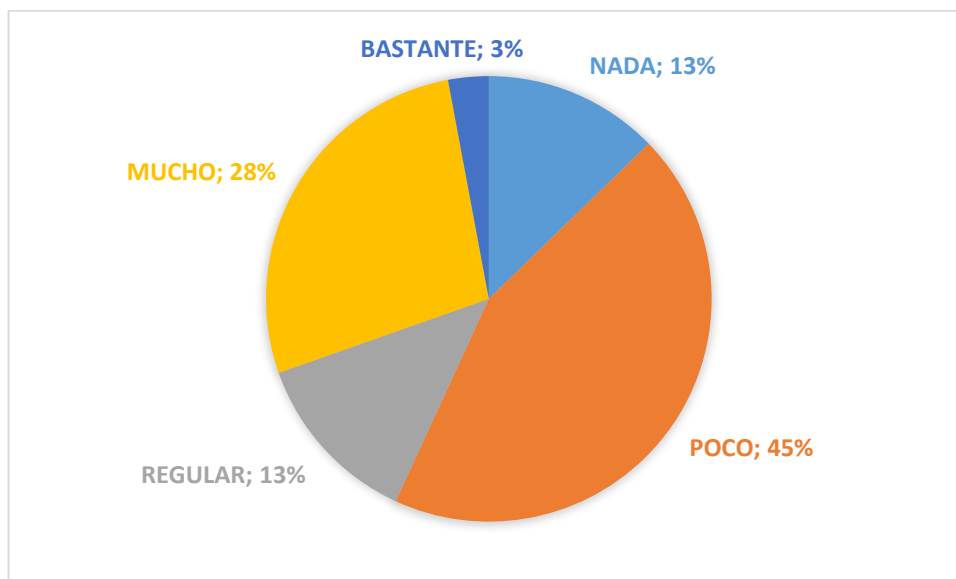


Figura 16. Incidencia directa que deviene de una sanción administrativa

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se la ha realizado con el fin de conocer más de cerca ¿Que procesos se realizan dentro de los sumarios administrativos a los docentes fiscales? En vista que hay una gran confusión con Sumarios Administrativos al personal Administrativo y a los Docentes fiscales, por cuanto tienden a confundir partiendo de que los dos son servidores públicos e incluso los mismos abogados en libre ejercicio desconocen los procedimientos.

La importancia radica porque a pesar de que este procedimiento está dentro de la normativa legal los docentes desconocen su procedimiento y al momento de verse inmersos en un sumario administrativo no saben cómo actuar ni cómo enfrentar un procedimiento administrativo que puede sancionarles hasta con la destitución de su cargo. Los mismos abogados que les patrocinan desconocen el procedimiento y no tienen claro que es un procedimiento administrativo ya que muchas veces presentan pruebas que no son procedentes, como, por ejemplo, solicitan que declare la víctima que en este caso sería el estudiante afectado lo cual no es procedente, por cuanto nuestra Ley de Educación Intercultural no permite la revictimización del estudiante ya que son jóvenes o niños vulnerables protegidos por el estado.

Una vez que se pudo realizar toda esta investigación se pudieron extraer los resultados, en donde vemos que se han cumplido los objetivos propuestos dentro de la respectiva investigación. Se puede afirmar con certeza que, de acuerdo con las encuestas aplicadas a los diferentes docentes, como la entrevista realizada al Asesor Jurídico del Distrito Educativo 08D01 EE, hay constantes denuncias en su mayoría por acoso sexual y según la percepción del Jurídico, los docentes no conocen con claridad cuando están incurriendo en una acción disciplinaria, información que se pudo corroborar con las encuestas aplicadas a los docentes.

El Asesor Jurídico informaba que los casos más frecuentes de denuncias que llegan al Distrito para poder iniciar un Sumario Administrativo en contra de un docente son de acoso sexual en donde los padres de familia presentan las denuncias en el Distrito de Educación o los rectores informan sobre el acontecimiento en el sector educativo por intermedio del Dece. Pero desde el momento que se tiene conocimiento de este tipo de denuncias se dispone de la separación inmediata de la institución del docente y se presenta de manera inmediata la denuncia ante la fiscalía de Esmeraldas.

Hay que dejar claro que la máxima autoridad que en este caso es el Director Distrital que es un docente en calidad de Presidente de la Junta Distrital es el que dispone el inicio de la Investigación, pero quien realiza todo el proceso del Sumario Administrativo es el Departamento de Talento Humano por intermedio de su delegado encargado de sustanciar Sumarios Administrativos, que en muchas ocasiones no es un profesional del derecho, si no Ingeniero como ocurre con todos los Distritos de Esmeraldas. Cuando el Sumario regresa a la Junta Distrital es cuando talento humano ya ha realizado todo el procedimiento e incluso ha emitido un informe que puede ser favorable o no.

La Junta Distrital de Resolución de Conflictos cuando ya tiene el informe del Delegado de sustanciar los Sumarios Administrativos, convoca a una reunión a todos los miembros que los conforman como son: el Director Distrital (docente), el Jefe de Talento Humano (Ingeniero) y el Asesor Jurídico, se analiza el informe del delegado de sustanciar el sumario del departamento Talento Humano y se dispone lo que corresponde, que puede ser la destitución del funcionario de los cuales ellos pueden apelar o presentar su respectivo reclamo por la vía de lo Contencioso Administrativo, como se encuentran algunos casos.

Durante los años 2017-2018 han existido dos denuncias por acoso sexual en la UE “Margarita Cortes” de la ciudad de Esmeraldas en donde, actualmente, dos docentes están destituidos, lo cuales han presentado su respectivo proceso en el Tribunal de lo Contencioso

Administrativo de la ciudad de Portoviejo pidiendo su reintegro, porque consideran que han sido vulnerado sus derechos. Estos casos también fueron presentados ante la Fiscalía de Esmeraldas, porque así lo dispone la normativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, incluso ya han señalado audiencia en donde el fiscal ha emitido un dictamen acusatorio y le hace el auto llamamiento a juicio en espera de una sentencia,

Es por eso por lo que es muy controversial este tema, porque muchas veces los docentes han sentido que se le han vulnerado sus derechos constitucionales, por cuanto no conocen la normativa legal, considerando a veces que la sanción que reciben no es justa. Han existido casos en donde la Junta Distrital de Resolución de Conflictos ha considerado que las pruebas, que este caso es el informe del Dece de la institución, no son claras y no han destituido a los docentes, pero como el Ministerio de Educación es uno solo y lleva un estricto control de todos los sumarios de todas las Zonas y Distritos del país. En estos casos cuando no hay destitución de un docente por parte de la Juntas Distritales de cada Distrito, la Coordinación Zonal apela y es donde planta central toma control de este sumario y llevan, en la mayoría de los casos apelados, a la destitución del docente.

Dentro de las encuestas aplicadas a los docentes del Distrito 08D01 de la Unidad Fiscal “Margarita Cortez de Esmeraldas” se pudo evidenciar esa debilidad de conocimiento y esa falta de capacitación por parte de los profesionales encargados para que puedan disipar todas esas dudas e inquietudes en donde los docentes tomen conciencia que al estar inmerso en un sumario les puede conllevar a ser destituidos de su puesto de trabajo, por haber incurrido en alguna falta grave.

Se ha procedido a revisar dos casos que contienen sanciones administrativas, los mismos que pertenecían a la Unidad Educativa “Margarita Cortez”, en donde se observa que fueron destituidos de sus funciones de docentes por denuncias de dos estudiantes, las cuales

afirmaban que habían sido acosadas sexualmente por parte del docente de la materia de matemáticas y cultura artística, mientras que los docentes sostenían, que no asistían a clases ni cumplían con las tareas asignadas como estudiantes. En estos dos procedimientos nace la interrogante: ¿Se cumplió o no el debido proceso?, en vista que no se hizo una investigación más profunda en descubrir si todo lo manifestado por las estudiantes era una veracidad o una calumnia, actualmente estos trámites se encuentran impugnados ante el Órgano de lo Contencioso y Administrativo en la ciudad de Portoviejo, a un más también se encuentran en la fiscalía de Esmeraldas; es decir, que a más de la sanción administrativa que recibieron por parte del Distrito Educativo, también enfrentan la vía ordinaria como es la Fiscalía, de lo cual todavía se encuentran en proceso en espera de una sentencia.

Conforme a las encuestas y la entrevista realizada se ha podido determinar cuáles son los actos administrativos y las consecuencias que devienen de las sanciones a los docentes del Distrito 08D01, los mismos que regularmente son denunciados por parte de padres de familia, o directores o rectores, tales como los derivados del acoso sexual, de algunos docentes hacia estudiantes, a cambio de puntos o notas para la aprobación de la materia, conforme lo manifestado por el Dr. Hernán Gómez, en calidad de Asesor Jurídico del Distrito 08D01.

La información obtenida es muy oportuna porque nos permite identificar algunas debilidades, de algunos docentes, lo que permitirá a la institución conjuntamente con el departamento de Talento Humano, poder organizar constantes capacitaciones a todos los docentes en todo lo que respecta a temas de Régimen Disciplinario, sus actos, sus consecuencias, su incidencia esto guarda una intrínseca relación con lo manifestado por el autor Chiavenato, I. (2007) que considera:

La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio

que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (p. 122).

El artículo 64 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural expresa que internamente la máxima autoridad del establecimiento educativo es la que ejercerá la potestad sancionadora en caso de que el personal docente cometa una infracción administrativa dentro de las previstas para ejercer su competencia. Las sanciones en ese orden pueden ser amonestación verbal, escrita o pecuniaria administrativa que no exceda el diez por ciento de la remuneración básica unificada del docente. Ahora bien, son las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Estas impondrán sanciones de suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución.

Se ha podido identificar que las sanciones administrativas impuestas con regularidad a los Docentes Fiscales en el Distrito Educativo 08D01 son la destitución del cargo, a un más cuando se trata de casos de acoso sexual, entendiéndose este como la conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que en este caso es la institución educativa, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada por parte de los docentes a los estudiantes.

Si bien es cierto las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo; tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica, siendo esta presidida por el Director Distrital. No es menos cierto que esta conformación de la Junta no garantiza que las Resoluciones que se deban emitir sean apegadas a la ley, éstas principalmente inobservan e incumplen con las garantías del debido proceso establecidas en la Carta Magna. Si bien el tercer inciso del numeral 3 del artículo 11, en concordancia con el tercer inciso del artículo 426, de la Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas,

autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución, no podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos; también hay que analizar el hecho de que la conformación de la Junta no es la adecuada si ésta se encarga de realizar análisis de hechos e interpretar y aplicar normas, el sistema judicial para el efecto tiene jueces quienes cumplen con un perfil específico en Derecho, en un procedimiento administrativo se debe aplicar en el mismo sentido, con el objeto de no violar principios establecidos en la ley, Constitución y tratados internacionales.

La Constitución de la República en su capítulo octavo, artículo 76 nos indica que debe existir el suficiente estudio y análisis del mismo, para ser interpretado y ejecutado de una manera óptima por la administración pública, con respecto al debido proceso se limita el abuso de los Administradores Públicos de poder sancionar arbitrariamente, con ello se alcanzará una recta y cumplida decisión sobre los derechos de los ciudadanos.

Los derechos y garantías que integran el debido proceso no pueden considerarse jamás una realidad agotada, sino al contrario todo un sistema dinámico, en constante formación, son piezas necesarias de este; si desaparecen o menguan no hay debido proceso.

Los principios del Debido Proceso aplicados al procedimiento en vía Administrativa son las premisas fundamentales jurídicas, que buscan, con su aplicación la justicia, la equidad, el bien común, el bienestar social. Son, por lo tanto, el contenido básico del sistema, además que tienen una superioridad jerárquica inevitable sobre los demás elementos del sistema, de tal forma que la norma que sea congruente con un principio fundamental del derecho será la que deba prevalecer. Desde un punto de vista constitucional los principios generales del derecho constituyen una garantía individual, ya que por lo general el legislador para realizar

una norma se ha basado en estos principios, contemplando la necesidad de que en el Estado sean respetados:

- a. **Legalidad:** Obliga al funcionario no sólo a actuar conforme a las normas especiales relacionadas con el procedimiento sumarial contenidas en el respectivo estatuto administrativo, sino que antes de ello, a respetar todo el ordenamiento jurídico administrativo aplicable a este tipo de actuaciones.
- b. **Discreción:** La intervención del funcionario sancionador o Investigador debe respetar el deber de prudencia y confidencialidad, tanto en la relación con él o los inculpados, en su actuar general y respecto de la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios sientan que le otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.
- c. **Celeridad:** La naturaleza de este tipo de procedimiento obliga a que el funcionario al sancionar, cumpla su cometido con la mayor diligencia, considerando que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad del afectado, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen por esta vía.
- d. **Imparcialidad:** La actuación del funcionario encargado de la sanción debe asegurar y garantizar que su actuación se caracterice por conductas y juicios objetivos.
- e. **Precisión:** En la redacción de los informes, lo que facilita la labor de comprensión que el asunto requiere de quienes intervienen en el proceso y en su resolución, considerando que se trata de una materia delicada y compleja. La concepción dogmática del acto administrativo en la doctrina administrativa contemporánea considera esta figura jurídica como una garantía de los derechos de los ciudadanos.

Para plasmarse como tal, se exige en la formación, contenido y finalidad del acto administrativo: debido proceso, incluyendo motivación; garantía de los derechos humanos y correspondencia con las finalidades públicas; sin perjuicio del cumplimiento de su

juridicidad, es decir, su concordancia con todo el ordenamiento jurídico y no solamente con la aplicación de los simples requisitos legales. Desde sus orígenes el Derecho Administrativo Sancionador formó parte del Derecho Penal, por lo cual no se lograba distinguir un procedimiento administrativo por sí mismo. Sin embargo, gracias al grado de desarrollo alcanzado por el Derecho Administrativo, especialmente a través de la interpretación jurisprudencial, en la actualidad resulta posible hablar de un procedimiento administrativo sancionador, el cual, tal y como se expondrá, se rige por principios y preceptos que les son propios.

Es fundamental comprender que en cualquier etapa del procedimiento se deberán respetar los derechos subjetivos e intereses legítimos de la persona, de forma tal que estos no resulten lesionados por actuaciones arbitrarias de la Administración. Por ello, se debe velar porque todo procedimiento administrativo que pueda culminar con la imposición de algún tipo de sanción se efectúe de forma objetiva, teniendo como finalidad determinar la verdad real de los hechos investigados. Dentro de la Administración, el Derecho Sancionador tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coercitivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del ente estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- La principal función del Departamento de Talento Humano es brindar un informe claro que servirá de guía a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos para imponer la sanción, sin embargo, su accionar se reduce a un informe previo que constituye un acto de simple administración, sin tomar en cuenta que las personas que realizan el informe no son abogados y desconocen la normativa legal.

- Una vez que presentan la denuncia, sin proceder a investigar, separan al docente de la institución educativa, sin verificar la veracidad de la denuncia presentada, acción que perjudica en su estado laboral y personal al docente, sin considerar que es un ser humano, afectando su estabilidad emocional y laboral.

- El Sumariado (docente) solo se entera del sumario cuando es notificado con el auto de llamamiento a Sumario, para que el docente pueda contestar le conceden el termino de 3 días, el cual resulta insuficiente para la elaboración de una adecuada defensa del docente. Mientras que en la vía ordinaria conceden hasta 15 días para contestar una demanda.

- Los docentes tienden a perder los sumarios, por desconocimientos de los términos para la defensa, incluso para las pruebas se concede un plazo de 5 días, lo que les impide poder defenderse como debe ser.

- La audiencia oral, en la que se sustentan las pruebas de cargo y de descargo, puede ser convocada hasta con veinticuatro (24) horas de anticipación, nuevamente el Reglamento a la LOEI, en el artículo 350, ordena un tiempo insuficiente para una diligencia importante dentro del sumario administrativo.
- Como diagnóstico de la situación de los procedimientos administrativos sancionatorios, por actos de acoso y abuso sexual, se puede decir que, en base a los resultados obtenidos, el sumario administrativo de docentes en la mayoría de los casos tienen falencias al momento de cumplir con las etapas necesarias para presentar una sanción al docente acusado en cuanto se refiere a actos de violencia sexual o acoso sexual puesto que los días que se tienen para la contestación y el descargo de pruebas no son suficientes para demostrar la inocencia y preparar una buena defensa por parte de sus defensores particulares.
- No existe la imparcialidad necesaria para emitir una resolución, en vista que el presidente de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos es el que dispone el inicio del sumario y participa también en la resolución para su sanción al docente, por lo cual su accionar se reduce a sancionar sin tomar las respectivas averiguaciones.
- Una vez concluida la presente investigación se puede indicar que el derecho sancionatorio busca la correcta y adecuada prestación del servicio público, es por ello que se torna necesario que quien sustancie el procedimiento tenga conocimiento en relación a la materia, a fin de que se tomen medidas correctivas dentro del proceso; únicamente tras la sustanciación de un sumario administrativo en el que se hayan respetado las reglas básicas del procedimiento para que el sumariado goce de su derecho al debido proceso y que, finalmente, solo tras la comprobación de la responsabilidad debidamente acreditada con prueba útil, pertinente y conducente se le imponga una sanción, la cual sea debidamente motivada. Es por ello, por lo que el

sustanciador debe ser siempre un profesional del derecho a fin de garantizar el debido proceso.

5.2. RECOMENDACIONES

- Capacitar al personal encargado de la sustanciación de procedimientos administrativos a fin de que ejerzan sus funciones con estricto apego a la juridicidad y legalidad, observando y aplicando todos los preceptos constitucionales y legales tendientes a respetar el debido proceso.
- Que la persona de talento humano encargada de llevar los sumarios administrativos en los distritos educativos sea un abogado, para evitar cometer errores y maneje adecuadamente la normativa vigente, como, por ejemplo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, así también estar en concordancia tanto con la Constitución, el Código Orgánico Integral Penal, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Constitución.
- Que se consideren todas las pruebas de descargo presentadas por los docentes, otorgando al sumariado un procedimiento en igualdad de condiciones y no solo el informe del Dece que va con la denuncia de la estudiante.
- El debido proceso constituye el ente principal de una cadena de principios del procedimiento administrativo sancionador, es un sistema de garantías y de normas jurídicas de carácter sustancial y de grado superior, por ende, se recomienda a todas las autoridades encargadas de llevar a cabo los procesos en sumarios administrativos capacitarse y entender al debido proceso no solo como concepto sino como garantía fijando los límites dentro de los que se debe actuar y la manera de impartir justicia imparcial, efectiva y oportuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Corporación, (2016) Constitución de la República del Ecuador, Quito Ecuador 2016.

Corporación, (2016) Ley Orgánica del Servicio Público, Quito Ecuador.

Chiavenato, I. “Gestión Del Talento Humano”, Octava edición, editorial McGraw Hill, México 2007. Págs. 122, 182, 243, 390, 397,402.

Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, Octava edición, (277) 2007.

Reyes, C., Montserrat, L., (2007); “El Proceso Administrativo”, disponible en: http://www.angelfire.com/zine2/uvm_ice_lama/padmon.

Suarez, D. Mejía, P., Restrepo, L., (2014) Procedimientos administrativos sancionatorios Inventario normativo y de las sentencias de la Corte Constitucional de Colombia, (141), 2014.

Granja, G. (1992) “Fundamentos de Derecho Administrativo”, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador.

Vallejo, L., (2015) Gestión del Talento Humano, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador (87) 2015.

Código C. N. (2014). *Código De La Niñez Y Adolescencia*. Quito: Registro Oficial.

Constitución, A. C. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.

Esquivel Vásquez, G. (2010). *Presentación de un Servicio Público por un organismo público autónomo*. México: Porrúa.

Fiorini, B. (1969). *Teoría Jurídica del Acto Administrativo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

- Gallego Anabitarte, A. (2001). *Acto y Procedimiento Administrativo*. Madrid: Marcial Pons.
- García Herreros, O. (1994). *Lecciones De Derecho Administrativo*. Bogotá: Institución Universitaria Sergio Arboleda.
- Gordillo, A. (1963). *El Acto Administrativo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Granja Galindo, N. (1997). *Fundamentos de Derecho Administrativo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Granja Galindo, N. (1999). *Fundamentos de Derecho Administrativo*. Loja: Editorial de la UTPL.
- Grijalva Moreno, E. A. (noviembre de 2014). Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, Quito, Pichincha, Ecuador.
- Linares, J. F. (1986). *Derecho Administrativo*. Editorial Astrea de A. y R. Depalma. Linares, J. F. (2000). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Astrea.
- Loei, A. (Actualizada). *Ley Orgánica De Educación Intercultural*. Quito: Registro Oficial Del La Republica Del Ecuador.
- Jacome, N. (2006). *La responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores públicos*. Riobamba.
- Luzuriaga Velastegui, C. A. (2012). “*El sumario administrativo en la administración pública de acuerdo con la legislación ecuatoriana*”. Loja.

Machicado, J. (17 de Agosto de 2017). *Blog Jorge Machicado*. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html>

Pertile, F. A. (2005). *El Sumario Administrativo*.

Córdoba. Pertile, F. A. (2005). *El Sumario Administrativo*. Córdoba.

Pincheira Barros, M. (2007). *Duda Legal*. Obtenido de Sumario Administrativo: <http://www.dudalegal.cl/sumario-administrativo.html>

**ENCUESTA RESPECTO DE LA APLICACIÓN DE REGIMEN
DISCIPLINARIO A DOCENTES EN EL DISTRITO 08D01 DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “MARGARITA CORTEZ”**

1. ¿Conoce usted cuáles son las sanciones administrativas que se pueden imponer a docentes dentro del contexto de educación intercultural?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

2. ¿Conoce usted cuáles son las causas que conducen a la aplicación de sanciones administrativas que se pueden imponer a docentes dentro del Ministerio de educación?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

3. ¿Conoce usted que es el debido proceso?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

4. ¿Conoce usted en qué momento se ejecuta el Debido Proceso?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

5. ¿Conoce usted que función cumple la Junta de Resolución de Conflictos en los sumarios administrativos?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

6. ¿Conoce cuales son las etapas del sumario administrativo a docentes del Ministerio de Educación?.

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

15. ¿Conoce usted cómo pueden los docentes ejercer su derecho constitucional a la defensa?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()

16. ¿Conoce usted cuál es la incidencia directa que deviene de una sanción administrativa?

1.Nada () 2. Poco () 3. Regular () 4.Mucho () 5. Bastante ()