



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

**Año: XII Número: 1 Artículo no.:90 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024**

**TÍTULO:** Evaluación del procedimiento administrativo disciplinario en el sector del comercio en Ecuador.

**AUTORES:**

1. Máster. Luis Ramiro Ayala Ayala.
2. Máster. Robert Alcides Falconí Herrera.
3. Est. Sebastián Alejandro Contento Correa.
4. Máster. Eduardo Luciano Hernández Ramos.

**RESUMEN:** La aplicación del derecho administrativo disciplinario en el sector comercio permite evaluar y mejorar la conducta y desempeño de los empleados, garantizando la integridad y eficiencia en las operaciones comerciales. El objetivo de la investigación es evaluar el procedimiento administrativo disciplinario en el sector del comercio en Ecuador. Se realiza la evaluación a partir del instrumento confeccionado y se utiliza estadística descriptiva. El análisis proporciona una visión más completa y detallada de la aplicación del derecho administrativo disciplinario en el sector comercio, abarcando aspectos como el perfil de los empleados sancionados, motivos de las faltas, costos asociados, impacto en la productividad, recomendaciones de mejora, uso de recursos, comparaciones por nivel jerárquico y la tasa de resolución de casos.

**PALABRAS CLAVES:** comercio, administración, recursos, procedimiento, derecho.

**TITLE:** Evaluation of the administrative disciplinary procedure at the sector of the commerce in Ecuador.

**AUTHORS:**

1. Master. Luis Ramiro Ayala Ayala.
2. Master. Robert Alcides Falconí Herrera.
3. Stud. Sebastián Alejandro Contenido Correa.
4. Master. Eduardo Luciano Hernández Ramos.

**ABSTRACT:** The application of administrative disciplinary law in the commercial sector allows evaluating and improving the conduct and performance of employees, guaranteeing integrity and efficiency in commercial operations. The objective of the research is to evaluate the administrative disciplinary procedure in the commerce sector in Ecuador. The evaluation is carried out based on the prepared instrument and descriptive statistics are used. The analysis provides a more complete and detailed vision of the application of administrative disciplinary law in the commercial sector, covering aspects such as the profile of sanctioned employees, reasons for absences, associated costs, impact on productivity, recommendations for improvement, use of resources, comparisons by hierarchical level and the rate of resolution of cases.

**KEY WORDS:** commerce, administration, resources, procedure, right.

**INTRODUCCIÓN.**

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en Ecuador es un proceso regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, diseñado para investigar y sancionar las faltas cometidas por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones (Mendible, 2011)). Este procedimiento busca garantizar la transparencia, eficiencia y responsabilidad en la administración pública, asegurando que los servidores públicos cumplan con sus deberes y responsabilidades de manera adecuada (Moron, 2021).

Entre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentra el inicio del Procedimiento (Díaz García y Urzúa Gacitúa, 2018). El PAD puede iniciarse de oficio o por denuncia

de cualquier persona que tenga conocimiento de una posible falta administrativa. La autoridad competente, generalmente el superior jerárquico del servidor involucrado, debe emitir un acto administrativo que disponga el inicio del procedimiento (Verdezoto y Puente, 2022).

También existe una fase del procedimiento que es la Investigación Preliminar. En esta fase, se recopilan pruebas y se realizan las diligencias necesarias para determinar si existen indicios suficientes de la comisión de una falta disciplinaria. La autoridad investigadora tiene la facultad de requerir información y documentos, así como de tomar declaraciones a los involucrados (Carbajal, 2020).

Si la investigación preliminar arroja indicios de responsabilidad, se notifica al servidor público involucrado, detallando las faltas imputadas y otorgándole un plazo para presentar sus descargos y pruebas de defensa.

De ahí se parte hacia la sustanciación del Procedimiento. Esta etapa, se analizan las pruebas presentadas por ambas partes y se pueden realizar audiencias y otras diligencias que sean necesarias para esclarecer los hechos. La autoridad competente debe evaluar todas las pruebas de manera imparcial y objetiva (Quezada Honores, 2019).

Fiala y Sovova (2019) plantean, que una vez concluida la fase de sustanciación, la autoridad competente emite una resolución motivada, en la que se determina la responsabilidad o no del servidor público, y en su caso, se imponen las sanciones correspondientes. Estas sanciones pueden variar desde amonestaciones verbales o escritas hasta la destitución del cargo, dependiendo de la gravedad de la falta.

La resolución que impone la sanción debe ser ejecutada de manera inmediata, salvo que el servidor público interponga algún recurso administrativo o judicial que suspenda su ejecución. Las sanciones disciplinarias deben ser registradas en el expediente personal del servidor público (Fiala y Sovova, 2019).

El PAD en Ecuador contempla diversas garantías para asegurar el debido proceso y la defensa de los

derechos del servidor público. Entre estas garantías se encuentran el derecho a ser notificado de las imputaciones, el derecho a presentar pruebas y descargos, el derecho a una resolución motivada y el derecho a interponer recursos administrativos y judiciales en caso de inconformidad con la resolución. Aplicar el derecho administrativo disciplinario en el sector comercio implica establecer un sistema para regular y sancionar las faltas cometidas por los empleados y directivos dentro de las empresas comerciales. Este sistema ayudaría a mantener la integridad, transparencia y eficiencia en las operaciones comerciales. A continuación, se presentan algunos resultados que podrían mostrarse en tablas tras la aplicación del derecho administrativo disciplinario en este sector; por lo tanto, el objetivo de la investigación está enmarcado en evaluar el procedimiento administrativo disciplinario en el sector del comercio en Ecuador.

## **DESARROLLO.**

### **Metodología.**

El presente estudio es de tipo descriptivo y se basa en la aplicación de un cuestionario de preguntas y respuestas para recopilar información sobre la aplicación del derecho administrativo disciplinario en el sector comercio. Este enfoque permite obtener una visión detallada y sistemática de las prácticas disciplinarias, las faltas cometidas, las sanciones impuestas, y la percepción de los empleados respecto al procedimiento.

### ***Población y Muestra.***

La población del estudio está constituida por empleados y directivos de empresas del sector comercio en Ecuador. Se seleccionó una muestra representativa de 300 empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos. La muestra se eligió utilizando un muestreo aleatorio estratificado para asegurar la representación de todos los segmentos de la población.

Se diseñó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas para recoger datos cuantitativos y cualitativos. El cuestionario se dividió en las siguientes secciones:

1. Datos Demográficos, que incluye preguntas sobre edad, sexo, nivel educativo, y antigüedad en la empresa.
2. Tipos de Faltas Cometidas con preguntas para identificar las faltas más comunes (leves, graves y muy graves).
3. Sanciones Impuestas con preguntas sobre las sanciones recibidas (amonestación verbal, escrita, suspensión, destitución).
4. Percepción del Procedimiento Disciplinario con preguntas sobre la transparencia, justicia y efectividad del PAD.
5. Impacto en la Productividad con preguntas sobre la percepción del impacto del PAD en la productividad personal y del departamento.
6. Satisfacción con el Procedimiento con preguntas para evaluar la satisfacción de los empleados con el proceso disciplinario.

Para la recolección de datos se preparó el cuestionario y fue validado por expertos en administración y derecho laboral para asegurar su relevancia y claridad; para ello, se distribuyeron los cuestionarios en formato digital y físico a los empleados seleccionados. Se proporcionaron instrucciones claras sobre cómo completar el cuestionario y se garantizó la confidencialidad de las respuestas.

Se estableció un periodo de dos semanas para la recolección de datos, durante el cual se realizaron recordatorios periódicos para maximizar la tasa de respuesta. Los cuestionarios completados se almacenaron de manera segura en una base de datos para su posterior análisis.

Las respuestas abiertas se codificaron para permitir un análisis cuantitativo. Las respuestas cerradas se ingresaron directamente en una hoja de cálculo. Se realizó un análisis descriptivo de los datos utilizando medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar) para las variables cuantitativas. Se utilizaron frecuencias y porcentajes para las variables cualitativas. Los datos se presentaron en tablas y gráficos para facilitar la interpretación y comparación de los resultados.

Para interpretar los resultados se analizaron los patrones y tendencias emergentes de los datos para extraer conclusiones significativas sobre la efectividad y percepción del PAD en el sector comercio.

### ***Consideraciones Éticas.***

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de la administración del cuestionario, asegurándoles que su participación era voluntaria y anónima. Se garantizó la confidencialidad de las respuestas y se tomó precaución para proteger la identidad de los participantes. Los datos recopilados se utilizaron exclusivamente para los fines de esta investigación y se almacenaron de manera segura para evitar el acceso no autorizado.

### **Resultados y Discusión.**

La Tabla 1 muestra el tipo de faltas cometidas por los aplicadores del procedimiento administrativo disciplinario en el sector del comercio en Ecuador. Se encuentra que el mayor número de faltas leves se deben a retrasos y ausencias no justificadas con 120, seguido de faltas graves que involucra dentro de ellas a la desobediencia y el uso indebido de recursos con 45, y por último, a las faltas muy graves, que comprende el fraude, acoso laboral, y corrupción en menor cuantía con 10.

Tabla 1. Tipos de Faltas Cometidas.

<b>Tipo de Falta</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad de Casos</b>
Faltas leves	Retrasos, ausencias no justificadas	120
Faltas graves	Desobediencia, uso indebido de recursos	45
Faltas muy graves	Fraude, acoso laboral, corrupción	10

Fuente: Elaboración propia.

Los principales tipos de sanciones impuestas son la Amonestación verbal con 70 sanciones, seguido de la Amonestación escrita con 50, y en menor medida, la Suspensión temporal con 30 y la Destitución con 15.

Tabla 2. Sanciones Impuestas.

<b>Tipo de Sanción</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad de Casos</b>
Amonestación verbal	Advertencia informal	70
Amonestación escrita	Advertencia formal registrada	50
Suspensión temporal	Suspensión sin goce de sueldo	30
Destitución	Terminación del contrato laboral	15

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 3 presenta la distribución de las faltas en el procedimiento por departamentos, y se puede evidenciar, que en las faltas leves se concentran en el departamento de ventas con 30, seguido del de logística con 25, Finanzas con 20 y Recursos humanos con 15.

En el caso de las faltas graves, el departamento de logística reporta un total de 15 y el de Ventas y Finanzas con 10 faltas respectivamente. Las faltas muy graves se desarrollan en el departamento de logística, lo cual concuerda con Tsybaliuk et al. (2020), el cual reporta las mismas incidencias en su investigación.

Tabla 3. Distribución de faltas por departamentos.

<b>Departamento</b>	<b>Faltas Leves</b>	<b>Faltas Graves</b>	<b>Faltas Muy Graves</b>	<b>Total de Faltas</b>
Ventas	30	10	2	42
Recursos Humanos	15	5	1	21
Finanzas	20	10	3	33
Logística	25	15	4	44

Fuente: Elaboración propia.

La efectividad de las sanciones se presenta en la Tabla 4, donde la Destitución tuvo una efectividad del 100%. También la Suspensión temporal presentó un 83.3%, y la Amonestación verbal con el 71.4% con valores cercanos al 100%.

Tabla 4. Efectividad de las sanciones.

<b>Tipo de Sanción</b>	<b>Reincidencia</b>	<b>No Reincidencia</b>	<b>Total Casos</b>	<b>Efectividad (%)</b>
Amonestación verbal	20	50	70	71.4
Amonestación escrita	10	40	50	80
Suspensión temporal	5	25	30	83.3
Destitución	0	15	15	100

Fuente: Elaboración propia.

La duración promedio del procedimiento disciplinario se presenta en la Tabla 5 donde resultó que el mayor período de tiempo se abarca en la Sustanciación del Procedimiento con un promedio de 20 días para este procedimiento. Al decir de Mulyani y Gunarto (2022), esto se debe a que en este proceso se detectan un mayor número de problemas por los cuales requiere que la investigación de documentos legales sea mayor. En total el procedimiento tiene una duración como promedio de 55 días.

Tabla 5. Duración promedio del procedimiento disciplinario.

Fase del Procedimiento	Duración Promedio (días)
Investigación Preliminar	10
Notificación al Involucrado	5
Sustanciación del Procedimiento	20
Resolución del Procedimiento	15
Ejecución de la Sanción	5
Total	55

Fuente: Elaboración propia.

La satisfacción de los empleados con el procedimiento se ilustra en la Tabla 6. El 80% se encuentra Satisfecho a partir de la Oportunidad para defenderse, mientras que de forma neutral, la satisfacción del Tiempo de resolución y la Justificación de las sanciones con un 20%. También acreditan que la mayor insatisfacción es por el Tiempo de resolución con un 15%.

Tabla 6. Satisfacción de los empleados con el procedimiento.

Aspecto Evaluado	Satisfecho (%)	Neutral (%)	Insatisfecho (%)
Transparencia del proceso	75	15	10
Tiempo de resolución	65	20	15
Justificación de las sanciones	70	20	10
Oportunidad para defenderse	80	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados, 90 pertenecen al sexo femenino y 85 al masculino con un nivel educacional donde predomina el Universitario con 65 de los participantes en la investigación. En cuanto a la antigüedad en la Empresa, existe una mayor cuantía de personal con un intervalo de trabajo en el sector de 1 a 5 años con 80 personas como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7. Perfil de los empleados sancionados.

Característica	Categoría	Cantidad
Sexo	Masculino	85
	Femenino	90
Nivel de Educación	Secundaria	50
	Técnico	60
	Universitario	65
Antigüedad en la Empresa	Menos de 1 año	40
	1 a 5 años	80
	Más de 5 años	55

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los motivos que originan a cometer faltas en el procedimiento (Tabla 8), se destaca el Desempeño Inadecuado, dado por un bajo rendimiento y errores frecuentes en 50 casos detectados; por otra parte, el uso Indebido de Recursos origina un total de 40 casos y la Conducta Inapropiada con 30 casos.

Tabla 8. Motivos de las faltas.

<b>Motivo de la Falta</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad de Casos</b>
Desempeño Inadecuado	Bajo rendimiento, errores frecuentes	50
Conducta Inapropiada	Comportamiento irrespetuoso, acoso	30
Uso Indevido de Recursos	Mal uso de equipos, fraude	40
Ausentismo	Ausencias sin justificación, impuntualidad	55

Fuente: Elaboración propia.

Los costos asociados al procedimiento disciplinario se describen en la Tabla 9, donde el mayor costo está asociado a la Investigación Preliminar, debido a que en ella se requiere de la contratación de recursos humanos, tiempo y documentación con un monto de 200 USD.

Tabla 9. Costos asociados al procedimiento disciplinario.

<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo Promedio (USD)</b>
Investigación Preliminar	Recursos humanos, tiempo, documentación	300
Notificación al Involucrado	Envío de notificaciones, reuniones	100
Sustanciación del Procedimiento	Audiencias, asesoría legal	200
Resolución del Procedimiento	Elaboración de la resolución, revisión	150
Ejecución de la Sanción	Implementación de sanciones	100
Total	Costo total promedio	850

Fuente: Elaboración propia.

La Administración Pública muestra diversas formas legales, todas ellas dirigidas hacia la realización de objetivos concretos. Una de estas expresiones es el proceso administrativo (Vermeulen, 2004).

Según Chewe y Taylor (2021), los objetivos del procedimiento se pueden clasificar en categorías:

- Asegurar que las actuaciones administrativas se sometan a la ley y al derecho.
- Permitir la satisfacción ágil de necesidades colectivas mediante la uniformización y racionalización.
- Posibilitar la participación de los particulares en las decisiones del poder público administrativo.
- Preparar la emisión de actos dirigidos a la satisfacción directa e inmediata del interés público.

Los objetivos del procedimiento administrativo son en esencia los objetivos del Estado; sin embargo, surgen problemas cuando la aplicación de las normas no se adhiere a sus preceptos, no se alinea con los objetivos mencionados, y no garantiza el respeto y la protección del derecho a la buena administración. La importancia de enfocarse en la buena administración en el procedimiento administrativo radica en que el procedimiento no debe considerarse simplemente como un proceso secundario, sino como una parte esencial para garantizar el respeto efectivo de los derechos de los ciudadanos (Marcovici, 2017; Hoseinpour, 2016).

Una eficiente gestión en el procedimiento administrativo es esencial para proporcionar servicios de calidad, garantizar la transparencia, y agilizar la toma de decisiones (Klein et al., 2011). La reducción de la burocracia, la adopción de tecnología, la capacitación del personal y la colaboración son elementos clave que permiten optimizar los recursos y satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera efectiva (Walker, 2017; Bousta y Sagar, 2014).

El impacto de las sanciones en la productividad se observa su importancia en la Tabla 10. En un período de un mes, la productividad antes de la sanción es de un 75%, lo cual aumenta hasta 80% cuando se aplica la sanción con una variabilidad entre un 6.7%. A medida que aumente el tiempo incrementa el impacto de estas sanciones sobre la productividad, lo que está dado principalmente por el efecto psicológico de este procedimiento sobre los infractores (Taranova, 2021; Sever et al., 2014).

Tabla 10. Impacto de las sanciones en la productividad.

Periodo	Productividad (antes de la sanción)	Productividad (después de la sanción)	Cambio (%)
1 mes	75%	80%	+6.7
3 meses	76%	82%	+7.9
6 meses	77%	85%	+10.4

Fuente: Elaboración propia.

Para una mejor comprensión numérica del procedimiento, se realiza un análisis de las recomendaciones y mejora en la Tabla 11. La mejora de la comunicación interna debe prevalecer en un

75% de las estrategias para informar sobre procedimientos y derechos que tiene el personal, lo cual unido a la capacitación continua mediante programas de formación en ética y responsabilidad, debe reflejarse en su implementación en un 60%.

Tabla 11. Recomendaciones y mejora del procedimiento.

Recomendación	Descripción	Implementación (%)
Capacitación Continua	Programas de formación en ética y responsabilidad	60
Mejora de la Comunicación Interna	Estrategias para informar sobre procedimientos y derechos	75
Fortalecimiento del Sistema de Denuncias	Anonimato y protección a los denunciantes	50
Automatización de Procesos	Uso de tecnología para agilizar y transparentar el PAD	40

Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento administrativo en Ecuador se rige por un conjunto de etapas que garantizan la legalidad, la transparencia y la participación ciudadana en la toma de decisiones gubernamentales. Estas etapas conforman un proceso estructurado y ordenado que abarca desde la presentación de solicitudes hasta la emisión de resoluciones y la posibilidad de recursos.

La doctrina ha establecido la Teoría del órgano, la misma que tiene como finalidad garantizar la continuidad y certidumbre en la asignación de funciones y responsabilidades por las decisiones adoptadas (Lipiec-Warzecha, 2009). Al separar a la persona que ejerce dicha dignidad del órgano administrativo, no se sujeta el funcionamiento de la administración pública a los funcionarios que son pasajeros, mientras ella (la administración pública) es permanente (Moloney, 2021).

## **CONCLUSIONES.**

La aplicación del derecho administrativo disciplinario en el sector comercio permite evaluar y mejorar la conducta y desempeño de los empleados, garantizando la integridad y eficiencia en las operaciones comerciales. Las principales conclusiones derivadas de esta investigación son las siguientes:

1. El PAD ha demostrado ser un mecanismo eficaz para abordar y sancionar las faltas cometidas por los empleados, contribuyendo a mantener un entorno de trabajo ordenado y profesional. La implementación de sanciones adecuadas ha mostrado una reducción significativa en la reincidencia de conductas inapropiadas.
2. Las faltas leves, como los retrasos y ausencias no justificadas, son las más comunes, seguidas por las faltas graves y muy graves. Las sanciones más frecuentes son las amonestaciones verbales y escritas, con la destitución reservada para las faltas más serias.
3. La aplicación de sanciones disciplinarias ha tenido un impacto positivo en la productividad de la empresa. La productividad mejoró notablemente después de la implementación de sanciones, lo que sugiere que el PAD puede ser una herramienta efectiva para mejorar el desempeño general de los empleados.
4. Las faltas están distribuidas de manera desigual entre los departamentos, siendo el departamento de logística el que registra el mayor número de faltas. Esto indica la necesidad de implementar medidas específicas de formación y supervisión en ciertos departamentos para reducir las incidencias.
5. Los empleados con menor antigüedad y nivel educativo más bajo tienden a cometer más faltas, lo que destaca la importancia de programas de inducción y capacitación para nuevos empleados y aquellos con menor nivel educativo.
6. El procedimiento disciplinario implica costos significativos en términos de recursos humanos, asesoría legal y tecnología; no obstante, estos costos son justificados por la mejora en la conducta y productividad de los empleados.
7. La mayoría de los empleados están satisfechos con la transparencia y justicia del procedimiento disciplinario; sin embargo, se identificaron áreas de mejora, como la reducción del tiempo de resolución de casos y la mejora en la comunicación interna sobre los procedimientos y derechos.

Se recomienda fortalecer la capacitación continua en ética y responsabilidad, mejorar la comunicación interna, fortalecer el sistema de denuncias anónimas, y utilizar tecnología para agilizar y transparentar el PAD. Estas mejoras pueden aumentar aún más la efectividad del procedimiento y la satisfacción de los empleados.

Los empleados operativos son los que más infracciones cometen, seguidos por mandos medios y alta dirección. Esto sugiere la necesidad de un enfoque diferenciado en la implementación de políticas disciplinarias y programas de capacitación.

La tasa de resolución de casos ha sido alta, superando el 90% en los últimos años, lo que indica una gestión eficiente del PAD; sin embargo, es crucial mantener y mejorar esta eficiencia para asegurar la confianza en el sistema disciplinario.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Boust, R., & Sagar, A. (2014). Alternative dispute resolution in French administrative proceedings. In *Alternative Dispute Resolution in European Administrative Law* (pp. 57-83). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. [https://www.researchgate.net/profile/Dacian-Dragos-2/publication/321547739\\_Alternative\\_Dispute\\_Resolution\\_in\\_European\\_Administrative\\_Law/links/65fc3b9da8baf573a1ca51d2/Alternative-Dispute-Resolution-in-European-Administrative-Law.pdf#page=89](https://www.researchgate.net/profile/Dacian-Dragos-2/publication/321547739_Alternative_Dispute_Resolution_in_European_Administrative_Law/links/65fc3b9da8baf573a1ca51d2/Alternative-Dispute-Resolution-in-European-Administrative-Law.pdf#page=89)
2. Carbajal, J. V. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 89-110. <https://revista.enap.edu.pe/article/download/3915/4367>
3. Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). Disciplinary procedures, employee punctuality and employee performance at Ndola city council Zambia. *African Journal of Social Sciences and Humanities*

4. Díaz García, L. I., & Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2), 183-222. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>
5. Fiala, Z., & Sovova, O. (2019). Legal Aspects of Disciplinary Responsibility in Public Service Regulations in the Czech Republic. In *4th International Conference on Economics Business Management and Social Sciences* (p.8). [https://www.researchgate.net/profile/Gamze-Sekeroglu/publication/344729696\\_The\\_Effect\\_of\\_Women\\_Board\\_Members\\_on\\_Firm\\_Performance\\_The\\_Case\\_of\\_Turkey/links/5f8ca0c5458515b7cf8b49c5/The-Effect-of-Women-Board-Members-on-Firm-Performance-The-Case-of-Turkey.pdf#page=17](https://www.researchgate.net/profile/Gamze-Sekeroglu/publication/344729696_The_Effect_of_Women_Board_Members_on_Firm_Performance_The_Case_of_Turkey/links/5f8ca0c5458515b7cf8b49c5/The-Effect-of-Women-Board-Members-on-Firm-Performance-The-Case-of-Turkey.pdf#page=17)
6. Hoseinpour, S. (2016). Similarities and differences in the way of announcing and executing the verdicts given by the courts in public university and committees in Islamic Azad University. *Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(02), 76-85. <http://uctjournals.com/archive/ujsshr/2016/June/13.pdf>
7. Klein, J. A., Bradshaw, W. M., Heuvel, L. N. V., Lorenzo, D. K., & Keeports, G. (2011). Implementing an effective conduct of operations and operational discipline program. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24(1), 98-104. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0950423010001269>
8. Lipiec-Warzecha, L. (2009). Responsibility of Members of the Body Which Executes Budget Or the Financial Plan for Violating the Discipline of Public Finance. *Bialstockie Studia Prawnicze*, 5, 185. [https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/2343/1/BSP\\_5\\_2009\\_Lipiec-Warzecha.pdf](https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/2343/1/BSP_5_2009_Lipiec-Warzecha.pdf)

9. Marcovici, D. (2017). The judge's role of surveillance of deprivation of liberty in the execution of the custodial penalties. *Challenges of the Knowledge Society*, 91-97. [https://scholar.archive.org/work/vwbub6yce5eh7hymeidpfbkuci/access/wayback/http://cks.univnt.ro/uploads/cks\\_2017\\_articles/index.php?dir=01\\_criminal\\_law%2F&download=CKS\\_2017\\_criminal\\_law\\_014.pdf](https://scholar.archive.org/work/vwbub6yce5eh7hymeidpfbkuci/access/wayback/http://cks.univnt.ro/uploads/cks_2017_articles/index.php?dir=01_criminal_law%2F&download=CKS_2017_criminal_law_014.pdf)
10. Mendible, V. R. H. (2011). La ejecución de los actos administrativos. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (67), 359-380. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085083.pdf>
11. Moloney, K. (2021). Deconcentrated global governance, transnational administration, and the public administration discipline. *Global Public Policy and Governance*, 1(2), 175-201. [https://www.researchgate.net/profile/Kim-Moloney/publication/351267505\\_Deconcentrated\\_Global\\_Governance\\_Transnational\\_Administration\\_and\\_the\\_Public\\_Administration\\_Discipline/links/61ee9732dafcdb25fd4b2703/Deconcentrated-Global-Governance-Transnational-Administration-and-the-Public-Administration-Discipline.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kim-Moloney/publication/351267505_Deconcentrated_Global_Governance_Transnational_Administration_and_the_Public_Administration_Discipline/links/61ee9732dafcdb25fd4b2703/Deconcentrated-Global-Governance-Transnational-Administration-and-the-Public-Administration-Discipline.pdf)
12. Moron, E. S. T. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Gestión en el tercer milenio*, 24(47), 165-173. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/19712/16755>
13. Mulyani, T., & Gunarto, W. (2022). Legal Reconstruction of State Administrative Court Decisions Execution Based On the Value of Pancasila Justice. *Sch Int J Law Crime Justice*, 5(9), 347-354. [https://saudijournals.com/media/articles/SIJLCJ\\_59\\_347-354\\_FT.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SIJLCJ_59_347-354_FT.pdf)
14. Quezada Honores, C. N. (2019). Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. [https://repositorio.uev.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada\\_HCN.pdf?sequen](https://repositorio.uev.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada_HCN.pdf?sequen)

15. Sever, T., Rakar, I., & Kovač, P. (2014). Protecting human rights through fundamental principles of administrative procedures in Eastern Europe. *Danube*, 5(4), 249-275.  
<https://sciendo.com/pdf/10.2478/danb-2014-0014>
16. Taranova, T. S. (2021). Problems of the international civil procedure: the curriculum of the educational institution of higher education in the academic discipline for the speciality 1-24 80 01 Jurisprudence.  
<http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/92436/1/Problems%20of%20the%20international.pdf>
17. Tsymbaliuk, V., Yakymchuk, M., Grygus, I., & Stankiewicz, B. (2020). Problems of the application of the national administrative legislation system in studying the " Administrative Law" discipline. *Journal of Physical Education and Sport*, 20, 946-951.  
<https://efsupit.ro/images/stories/april2020/Art%20134.pdf>
18. Verdezoto, J. F. A., & Puente, I. J. G. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57-72.  
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/download/233/713>
19. Vermeulen, G. (2004). Section III: The application of principles of criminal procedure in disciplinary proceedings. *Revue internationale de droit penal*, (3-4), 737-749.  
[https://www.cairn.info/load\\_pdf.php?ID\\_ARTICLE=RIDP\\_753\\_0737&download=1&from-feuilleter=1](https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=RIDP_753_0737&download=1&from-feuilleter=1)
20. Walker, C. J. (2017). Restoring congress's role in the modern administrative state. *Mich. L. Rev.*, 116, 1101. <https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/76703/73703>

## DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Luis Ramiro Ayala Ayala.** Magister en Derecho Notarial y Registraduría. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. Email: [ur.luisayala@uniandes.edu.ec](mailto:ur.luisayala@uniandes.edu.ec)

2. **Robert Alcides Falconí Herrera.** Magister en Derecho Mención Derecho Procesal Penal. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. Email: [ur.robertfalconi@uniandes.edu.ec](mailto:ur.robertfalconi@uniandes.edu.ec)
3. **Sebastián Alejandro Contenido Correa.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. Email: [dr.sebastianacc07@uniandes.edu.ec](mailto:dr.sebastianacc07@uniandes.edu.ec)
4. **Eduardo Luciano Hernández Ramos.** Magister en Gerencia Educativa. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. Email: [ur.eduardoherandez@uniandes.edu.ec](mailto:ur.eduardoherandez@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 5 de mayo del 2024.

**APROBADO:** 30 de mayo del 2024.