Revista digital de investigación

593 Digital Publisher

CEIT

Volumen 11
Número º 3-1
Año 2026/junio
ISSN 2588-0705

Multidisciplinar

Ecuador | Junio

latindex catálogo 2.0 · doi · Crossref Content Registration · Google scholar · ROAD Directory of Open Access Scholarly Resources · Dialnet

593 Digital Publisher
Revista 593 Digital Publisher (593DP)
Vol. 11, No. 3-1, Junio 2026
ISSN 2588-0705

Cómo citar: Fernández-Rivadeneira, M., & Chávez-García, E., (2026). Aplicación de Procedimientos Disciplinarios y Clima Laboral de los Servidores Públicos bajo Régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2025. Revista 593 Digital Publisher CEIT, 11(3-1), 70-78, https://doi.org/10.33386/593dp.2026.3-1.4114

Descargar para Mendeley y Zotero

Aplicación de Procedimientos Disciplinarios y Clima Laboral de los Servidores Públicos bajo Régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2025

doi.org/10.33386/593dp.2026.3-1.4114

Michelle Fernanda Fernández-Rivadeneira*
Elsita Margoth Chávez-García**

Resumen

El presente estudio aborda un tema de vital importancia dentro de las entidades que están bajo el Régimen LOSEP, específicamente en lo relacionado a los procedimientos disciplinarios y el clima laboral de los colaboradores de la Universidad Estatal de Bolívar, para lo cual se usó una metodología descriptiva que permite analizar cómo las decisiones sobre procesos administrativos influyen en el clima laboral de la institución. Entre los resultados se puede observar que la mayoría del personal considera que existe un clima laboral regular y que los procesos administrativos son llevados en función a lo que dictamina la normativa legal vigente, concluyendo en la necesidad de fortalecer de manera permanente la aplicación de estos procesos con el objeto de aplicar estrictamente lo que dictamina la normativa.

Palabras clave: procedimientos disciplinarios; colaboradores; decisiones; clima laboral.

* Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, graduada en la Universidad Central del Ecuador. Analista de Talento Humano en la Universidad Estatal de Bolívar. Maestrante en Gestión del Talento Humano, con experiencia en derecho laboral, derecho administrativo y contratación pública. Autora del libro El CO+DO de las Organizaciones. Universidad Estatal de Bolívar. E-mail: michelle.fernandez@ueb.edu.ec. ORCID: https://orcid.org/0009-0003-5193-2051 (Autor de Correspondencia).

** Profesora titular de la Universidad Estatal de Bolívar, actualmente soy coordinadora académica de la carrera de Administración de Empresas modalidad en línea. Universidad Estatal de Bolívar. E-mail: emchavez@ueb.edu.ec. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7290-1623

Recibido: 01 de junio del 2026 - Aceptado: 12 de junio del 2026 (2 ronda rev.)

Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher

Application of Disciplinary Procedures and the Work Environment of Public Servants under the LOSEP Regime at the State University of Bolívar in 2025

Abstract

This study addresses a topic of significant importance within institutions governed by the LOSEP Regime, specifically regarding disciplinary procedures and the work environment of employees at the State University of Bolívar. A descriptive methodology was used to analyze how decisions related to administrative processes influence the institution's work environment. The results indicate that the majority of the staff consider the work environment to be average and that administrative procedures are conducted with current legal framework. The study concludes that there is a need to continuously strengthen the implementation of these processes in order to ensure strict compliance with the applicable regulations.

Keywords: disciplinary procedures; employees; decisions; work environment.

Introducción

En el país, la tendencia hacia una gestión pública más eficiente y transparente ha llevado a fortalecer los mecanismos de control disciplinario. Sin embargo, este énfasis también genera desafíos: ya que se podrían generar tensiones entre el cumplimiento estricto de la normativa y la percepción del personal respecto de justicia, proporcionalidad y trato equitativo.

Ramírez- y Reyes (2024) destacan que el debido proceso es un principio fundamental en el ámbito del derecho administrativo y disciplinario, lo que garantiza que las personas tengan la oportunidad de defenderse de manera adecuada ante acusaciones que pueden afectar su reputación y derechos. De ahí la importancia de ejecutar procedimientos sancionatorios de manera adecuada, siguiendo todos los pasos que la normativa exige; resaltando que las garantías constitucionales del debido proceso son mecanismos de protección al ciudadano (Alvarado, 2021).

Relacionado a esta temática, Arcos y Epia (2024) detalla:

El debido proceso se ha transformado en una categoría dogmática del derecho procesal que fue concebido como fruto del ejercicio hermético de las Constituciones y traducido como un instrumento poli significativo como: garantía, valor, principio, deber, derecho, vocablo, concepto complejo y hoy por hoy, instrumento. (p.19)

En referencia a que, los procedimientos disciplinarios deben ser analizados minuciosamente antes de aplicarlos, ya que la entidad que los usa, puede ser perjudicada en el proceso.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en Ecuador es un proceso regulado por la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y su Reglamento General, ha sido diseñado para corregir las acciones reprensibles de los funcionarios públicos al momento de desarrollar sus funciones, a través del debido proceso; buscando garantizar el funcionamiento óptimo, la transparencia, eficiencia y responsabilidad en la administración de fondos público y a su vez, que se cumplan los deberes y responsabilidades de manera adecuada (Ayala et al., 2024).

La aplicación de procedimientos disciplinarios en las instituciones públicas del Ecuador está regulada por el Régimen LOSEP y su Reglamento General, así como acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo, los cuales establecen obligaciones, prohibiciones y sanciones para los servidores públicos (Ley Orgánica del Servicio Publico (LOSEP), 2020).

Sobre este tipo de investigaciones, se puede citar a Villavicencio (2020) quién menciona que el servicio público ha sido una parte fundamental para los Estados a lo largo de la historia, ya que son quienes hacen posible el cumplimiento de los objetivos previstos por los gobernantes, de ahí la importancia de conocer como el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la normativa legal vigente, incide en el clima laboral de las instituciones. De la misma forma Sovero (2024) señala que las sanciones administrativas ejecutadas por las autoridades al personal bajo su responsabilidad, es uno de los conflictos jurídicos más vistos y sin poder resolver dentro del derecho administrativo del país.

En relación al régimen disciplinario Coronel y Macas (2025) concluyen que el régimen disciplinario actual presenta algunas deficiencias y que requieren una reforma integral para su correcta aplicación y beneficio, para ello utilizaron una metodología mixta con encuesta a 30 profesionales del derecho y servidores públicos, sumada a la revisión documental que sustenta sus resultados.

Esta situación genera interrogantes sobre cómo la frecuencia y el manejo de estos procesos disciplinarios inciden en el clima laboral, especialmente en aspectos como la percepción de justicia organizacional, la motivación y el ambiente de colaboración entre compañeros.

Licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

Si bien los procedimientos disciplinarios son herramientas legales necesarias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, su aplicación sostenida podría tener efectos positivos o negativos en el clima institucional, dependiendo de factores como la transparencia, proporcionalidad, comunicación interna y consistencia en la aplicación de la normativa.

En ese sentido, la investigación de Alvarado et al. (2024) concluye que diversos estudios respaldan la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del talento humano, por lo que recomiendan sesiones de retroalimentación y dialogo, la realización periódica de encuestas de relaciones interpersonales, que son claves para evaluar y mejorar continuamente el entorno laboral. Su metodología utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, con la aplicación de una encuesta a 73 funcionarios públicos que respaldan los resultados presentados.

El clima laboral u organizacional surge de la idea de que el hombre vive en un ambiente complejo y dinámico y dado que las entidades están diseñadas por personas, grupos y estructuras que generan comportamientos diversos, estos vienen a afectar a las personas y su desempeño (Ulloa, 2024). Precisamente, este clima es el que puede determinar el desempeño de los empleados y su satisfacción con su trabajo (Zapata y Tovar, 2024).

Es de mencionar, que el ser humano se ha convertido en ese activo intangible invaluable, ya que, a través de sus conocimientos y capacidades, contribuye de manera oportuna al desempeño de la organización y alcanzar sus metas planificadas con anterioridad (Cantú, et al., 2023). De ahí que el clima laboral está relacionado de manera directa al nivel de productividad de sus integrantes (Ventura et al., 2024).

Al analizar el clima organizacional y el desempeño laboral, es importante destacar que son dos factores determinantes en el éxito y la productividad de cualquier entidad del sector público, ya que se enfrentan de mejor forma los restos y mejora su eficiencia operativa (García, 2025). Analizar las relaciones interpersonales como elementos determinantes del clima laboral, contribuye a mejorar el clima laboral y que los resultados mejores de manera sustancial (Esquivel, et al., 2024).

Por su parte Chamba- et al. (2025) señala que el desempeño laboral se ve moderado por el liderazgo y el trabajo en equipo, razón por la cual, una efectiva aplicación de la normativa legal, es fundamental para alcanzar las metas conjuntas, aquí se observa una metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional y transversal con una población de 141 trabajadores del sector público.

En la Universidad Estatal de Bolívar, durante los últimos períodos se ha observado un incremento significativo en la aplicación de procedimientos disciplinarios a los servidores públicos bajo el Régimen LOSEP. Una parte considerable de estos procedimientos está relacionada con incumplimientos reiterados de puntualidad, lo cual ha derivado en la apertura de múltiples procesos disciplinarios por atrasos. Además, en el mismo período se han instaurado dos sumarios administrativos por faltas consideradas graves; generando un particular interés sobre la percepción de justicia organizacional, la confianza entre servidores y autoridades, la motivación y la comunicación interna; enfrentando el reto de garantizar disciplina y cumplimiento, sin deteriorar el ambiente laboral.

En este contexto, es importante recalcar que el estricto cumplimiento de la normativa legal vigente es de carácter obligatorio para las Unidades de Talento Humano o quien haga sus veces; pero también resulta pertinente analizar si la ejecución de estos procedimientos disciplinarios en el año 2025 en la UEB contribuyó a fortalecer un ambiente laboral sano y equilibrado; o si, por el contrario, podría estar generando tensiones y deterioro en las relaciones laborales.

Los servidores públicos institucionales directamente involucrados en los procedimientos disciplinarios experimentan efectos inmediatos en su ambiente de trabajo. Estas situaciones

generan preocupación, sensación de vigilancia y una percepción de control más rígido, lo que puede influir negativamente en su motivación y desempeño diario.

Asimismo, los equipos cercanos a estos servidores suelen manifestar tensiones internas, disminución de la confianza y temor a cometer errores que puedan derivar en sanciones. Este contexto propicia conversaciones informales que alimentan la incertidumbre, a la vez que se debilitan las relaciones interpersonales, afectando la cohesión del grupo y deteriorando el clima laboral inmediato.

En base a estas problemáticas observadas, se plantea el objetivo de analizar de qué forma los procedimientos disciplinarios inciden en el clima laboral de los servidores públicos bajo Régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2025.

Metodología

Es de tipo correlacional, que tiene como finalidad medir el grado de asociación y/o relación entre dos variables o categorías desde un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), permitiendo establecer una relación entre los procedimientos disciplinarios y el clima laboral en la entidad de educación superior. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, por cuanto se recolectaron datos y se aplicó un análisis estadístico (Calle Mollo, 2023), estableciendo patrones de comportamiento e información cualitativa sobre las condiciones laborales dentro de la entidad. Es transversal; ya que se obtuvo información de una población en un solo momento, sin manipular las respuestas obtenidas (Hernández Sampier & Mendoza, 2018).

El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia. (Abreu, 2014). Como el autor expone con este método es posible detallar cómo se lleva a cabo la aplicación de este acuerdo ministerial en la universidad, identificando los factores que inciden en la caducidad de los términos de los sumarios administrativos.

El universo es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. “El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros. (López, 2004). La investigación se la desarrolló entre los servidores públicos bajo Régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2025, con 85 encuestas realizadas al personal administrativos bajo régimen laboral LOSEP, de nombramiento definitivo y de contrato; la selección se realizó mediante un muestreo simple por conveniencia, considerando la accesibilidad y disponibilidad de los individuos al momento de la recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta, que previamente ha sido validada por expertos y bajo análisis del coeficiente alfa de Cronbach, determinando su idoneidad en su contenido. El instrumento fue el cuestionario de preguntas que permiten delimitar una relación directa entre los procedimientos disciplinarios que se han dado en la entidad y su influencia en el clima laboral existente entre sus colaboradores.

El proceso inició con la recopilación de información, que posteriormente fue tabulada y analizada, pudiendo determinar la relación que existe entre la correcta aplicación de los procedimientos disciplinarios y el clima laboral del objeto de estudio; utilizando la herramienta de software libre de Excel.

Resultados

Los resultados se vinculan directamente con las respuestas al instrumento de investigación aplicado, siendo los siguientes:

Licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

El primer eje investigado fue los procesos disciplinarios en donde se obtuvo que la mayoría del personal no dispone de más de 5 años de pertenecer a la institución, ya que 22 tienen entre 1 a 5 años y 23 menos de un año, dejando solamente a 5 personas que tienen entre 6 a 10años, siendo estos últimos los que más conocen de los procesos que se llevan en la entidad en función a sus años de experiencia.

Se apreció que la mayoría de los servidores públicos conocen de las normas disciplinarias que rigen la institución por Ley, siendo que 18 están totalmente de acuerdo y 20 de acuerdo, el resto de personal que responde neutral o en desacuerdo, de debe al personal que recién ingresa al servicio público y aún no conocen la normativa que deben cumplir al pertenecer a una entidad del sector público, considerando que aquí es donde se delimitan sus derechos y responsabilidades a cumplir.

19 personas están de acuerdo en que los procedimientos están claramente definidos, y 13 totalmente de acuerdo y 12 neutral, dejando una minoría de 3 que están en desacuerdo; esta realidad evidencia que las autoridades realizan una divulgación de los procedimientos disciplinarios entre su personal, con el objeto de que sean conocidos y evitar sanciones por actividades que vayan en contra de los establecido en la norma.

En la entidad se ha desarrollado un proceso de socialización de los procesos disciplinarios para el personal involucrado, esto lo demuestran 14 encuestado que responden que están totalmente de acuerdo y 16 de acuerdo; este tipo de acciones permite a las autoridades contar con un documento que avalice su gestión en el sentido de evitar procesos deficientes por falta de conocimiento, aunque es obligación del personal apropiarse de toda la normativa legal donde laboran.

En cuanto a los resultados sobre la proporcionalidad de las sanciones aplicadas con la falta cometida, en este sentido, 20 servidores están totalmente de acuerdo y 19 de acuerdo, dejando 8 neutrales y 3 en desacuerdo. Aquí se debe considerar que las sanciones nunca son bien vistas por las personas involucradas y van a tratar de justificar sus acciones con injusticias por parte de las autoridades de turno. Para fortalecer su gestión administrativa, los altos directivos deben procurar siempre la difusión de la normativa vigente entre todo su personal y crear espacios adecuados que les permitan analizar cómo puede afectar el ambiente dentro de la entidad.

Sobre el clima laboral, el ambiente de respeto presenta que 20 servidores están totalmente desacuerdo en que existe un buen ambiente y 16 de acuerdo, siendo la gran mayoría; cabe resaltar que existen personas que son neutrales con 9 respuestas y 3 totalmente en desacuerdo. La neutralidad y el desacuerdo pueden originarse por ser personal que recién se involucran a la entidad y tuvieron algún percance entre el grupo de trabajo, razón por la cual las autoridades deben procurar crear los escenarios adecuados para mejorar continuamente el ambiente de trabajo entre todos sus colaboradores.

22 personas están totalmente de acuerdo con la existencia de una comunicación efectiva en la entidad y 17 están de acuerdo, siendo la gran mayoría y dejando 9 personas neutrales y 2 en desacuerdo. Cabe recalcar que los canales de comunicación son principalmente el correo electrónico y redes sociales de la entidad, con el objeto de dejar constancia de las notificaciones emitidas.

El clima laboral favorece la colaboración y el trabajo en equipo, sobre todo en lo que respecta al logro de metas conjuntas que requiere cada departamento según sus competencias; aquí 22 servidores están totalmente de acuerdo y 13 de acuerdo, siendo la gran mayoría y quedando 10 personas neutrales y 2 que están en desacuerdo con esta realidad debido a su percepción del ambiente de trabajo existente.

20 servidores están totalmente de acuerdo con la motivación en su entorno de trabajo y 13 de acuerdo, originado por el ambiente de trabajo y las posibilidades de asensos en puestos de trabajo y salarios, lo cual motiva su accionar y

Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher

el cumplimiento de las tareas encomendadas; cabe resaltar que existen 15 personas neutrales y 2 totalmente en desacuerdo debido a ciertas discrepancias con las autoridades.

22 servidores están totalmente de acuerdo en que una correcta aplicación de la normativa mejora el clima laboral, considerando que la misma ya ha sido socializada y por lo tanto es de conocimiento de todos, razón por la cual la correcta aplicación de la normativa genera un ambiente laboral confiable y de manera paralela permite que los colaboradores traten de no infringir la Ley para evitar sanciones administrativas y pecuniarias.

Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que, en términos generales, los servidores públicos bajo régimen LOSEP perciben que los procedimientos disciplinarios son aplicados de forma clara, proporcional y ajustada a la normativa vigente. Este hallazgo permite inferir que la correcta aplicación de los procesos disciplinarios no necesariamente genera un deterioro del clima laboral, sino que, cuando se ejecutan con apego al debido proceso y bajo criterios de transparencia, pueden fortalecer la percepción de justicia organizacional y contribuir a un ambiente institucional estable.

Esta situación coincide con el estudio de Ramírez y Reyes (2024) quienes sostienen que el debido proceso constituye una garantía esencial dentro de los procedimientos disciplinarios, puesto que asegura transparencia, objetividad y legitimidad en las decisiones administrativas. De la misma forma, los datos muestran que existe una percepción mayoritariamente favorable respecto al clima laboral, especialmente en dimensiones como comunicación efectiva, trabajo colaborativo y motivación, guardando relación con Alvarado et al. (2024) quienes señalan que un clima organizacional positivo incide directamente en la satisfacción laboral y en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Conclusiones

La correcta aplicación de los procesos sancionatorios dentro de cualquier entidad, sea pública o privada, promueve un mejor clima laboral entre todos los colaboradores, ya que los mismos pueden percibir como se ejecutan estas acciones apegadas a lo que dictamina la normativa legal y por consiguiente saben a lo que se exponen, y sobre todo que no existen preferencias al no sancionar a personal que incumple con sus responsabilidades dentro de la entidad. Aquí es evidente que las autoridades competentes deben estar muy atentas a la correcta aplicación de los procedimientos sancionatorios y también a la promoción de los colabores eficiente y que cumplen sus tareas a tiempo y con eficiencia, ya que esta acción se verá bien vista y promoverá una cultura de superación personal con el objeto de lograr mejores puestos de trabajo y salarios por su trabajo.

La mayoría de los servidores perciben que las sanciones aplicadas son proporcionales a las faltas cometidas y que existe un nivel adecuado de socialización de la normativa disciplinaria.

A pesar de la prospección favorable predominante, la existencia de respuestas neutrales y de desacuerdo, refleja la necesidad de fortalecer espacios de comunicación, capacitación y retroalimentación institucional, con el propósito de mejorar continuamente las relaciones interpersonales, la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la entidad.

Referencias Bibliográficas

Abreu, J. (2014, Diciembre). *International Journal of Good Conscience.* Retrieved from http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf

Abreu, J. (Diciembre de 2014). *International Journal of Good Conscience.* Obtenido de http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf

Alvarado Mendoza, C. M., Sánchez Jiménez, M. N., Romero Poveda, A., & Almeida Lara, L. (2024). Postpandemia: clima organizacional y satisfacción laboral en

Licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

una empresa pública. *VICTEC. Revista Académica y Científica*, 81-94. Obtenido de https://istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista/article/view/142/116

Alvarado-Verdezoto, J. F. (2021). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 57-72. Obtenido de https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/233/713

Arcos-Chaparro, I. A., & Epia-Silva, M. A. (2024). La transversalización del debido proceso en las relaciones laborales particulares. *Journal of Economic and Social Science Research*, 17-43. doi: https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/100

Ayala, L. R., Falconí Herrera, R. A., Contento Correa, S. A., & Hernández Ramos, E. L. (2024). Evaluación del procedimiento administrativo disciplinario en el sector del comercio en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-18. Obtenido de https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4369/4213

Calle Mollo, S. E. (2023). Diseño de Investigación Cuantitativa y Cualitativa. *Ciencia Latina*, 1865-1979.

Cantú, N., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 11-20. Obtenido de https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v16n4/0718-5006-formuniv-16-04-11.pdf

Chamba-Quizhpe, Y. N., Aguilar-Chamba, Á. D., Benítez-Chiriboga, i. E., & Armijos-Salinas, G. S. (2025). Efecto del Clima Laboral en el Desempeño de los Servidores del Centro de Apoyo Social Municipal de Loja. *Erevna Research Reports*, 1-14. doi:https://doi.org/10.70171/tgzdws69

Coronel Flores, M. E., & Macas Saritama, R. J. (2025). La amonestación escrita en el régimen disciplinario del sector público vulnera las garantías del debido proceso y la seguridad jurídica. *LATAM*, 1-20. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4424

Esquivel-Rivero, Y., Rivero-Rodríguez, E. M., & Esquivel Rivero, Y. (2024). Reflexiones sobre el clima laboral: estudio de caso en una empresa de capacitación profesional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas,*, 251-257. Obtenido de https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/784/770

García-García, X. M. (2025). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana. *Revista Científica Hallazgos21*, 79-91. Obtenido de https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690/734

Hernández Sampier, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa. cualitativa y mixta.* México: McGrawHill. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). (2020). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.* Quito .

López, P. (2004). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Ramírez-Endara, E. D., & Reyes-Tomalá, B. (2024). El debido proceso en la sustanciación de procedimientos disciplinarios por error inexcusable. *Polo del Conocimiento*, 357-366. doi:https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8479

Sovero-Sovero, L. N. (2024). Los procesos administrativos disciplinarios y su incidencia en los procesos de responsabilidad civil en el sector de ESTP de Lima Metropolitana. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 1-12. Obtenido

de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9743932

Ulloa Pimienta, A. R. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 1-17. Obtenido de https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937

Ventura Hernández, E. M., Castro Guzmán, E. A., & Matta Solís, E. P. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 124-134. Obtenido de https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/es/article/view/1144

Villavicencio Logroño, L. K. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 336-404. doi:https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255

Zapata Terán, K. V., & Tovar Molina, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Revista Aula Virtual*, 1-14. doi: https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668

Licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es