



KAIRÓS, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas

ISSN: 2631-2743

ISSN-L: 2631-2743

kairos@unach.edu.ec

Universidad Nacional de Chimborazo
Ecuador

Barba-Tamayo, Edison Paúl
LA TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA: PERSPECTIVAS DOCTRINARIAS PARA UNA GESTIÓN EFICAZ
KAIRÓS, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas, vol. 8, núm. 15, 2025, Julio-Diciembre, pp. 203-227
Universidad Nacional de Chimborazo
Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.37135/kai.03.15.10>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721982593010>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Edison Paúl Barba-Tamayo

ebarba@unach.edu.ec

Universidad Nacional de Chimborazo

(Riobamba- Ecuador)

ORCID: 0000-0003-3492-9072

**LA TRANSFERENCIA
DE COMPETENCIAS EN
LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA: PERSPECTIVAS
DOCTRINARIAS PARA UNA
GESTIÓN EFICAZ**

*THE TRANSFER OF
COMPETENCES IN PUBLIC
ADMINISTRATION: DOCTRINARY
PERSPECTIVES FOR EFFECTIVE
MANAGEMENT*

DOI:

<https://doi.org/10.37135/kai.03.15.10>

Recibido: 06/09/2024

Aceptado: 01/07/2025

Resumen

La investigación analiza conceptualmente la transferencia de competencias en la administración pública del Ecuador y su relación con la gestión pública eficaz. El objetivo es establecer el fundamento doctrinario que faculta el llevar a cabo actos administrativos a través de la transferencia de competencias. Se utilizó un método cualitativo de investigación documental, aplicando el método dogmático jurídico y una revisión bibliográfica-normativa. Los hallazgos indican que la transferencia de competencias permite una asignación más eficiente de responsabilidades y recursos, adaptándose a las necesidades de las entidades y funcionarios. Se concluye que los servidores públicos pueden delegar y ajustar competencias administrativas, siempre que cumplan con la normativa y exista justificación técnica para la ejecución de estas instituciones del Derecho público.

Palabras clave: Burocracia, Administración Pública, Derecho Administrativo, Función Pública, Responsabilidad del Estado

Abstract

The research conceptually analyzes the transfer of competencies in Ecuador's public administration and its relationship with effective public management. The objective is to establish the doctrinal basis that empowers to carry out administrative acts through the transfer of competences. A qualitative documentary research method was used, applying the legal dogmatic method and a bibliographic-normative review. The findings indicate that the transfer of competencies allows a more efficient allocation of responsibilities and resources, adapting to the needs of the entities and officials. It is concluded that public servants may delegate and adjust administrative powers, provided that they comply with the regulations and there is technical justification for the execution of these public law institutions.

Keywords: Bureaucracy, Public Administration, Administrative Law, Public Function, State Responsibility.

LA TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: PERSPECTIVAS DOCTRINARIAS PARA UNA GESTIÓN EFICAZ

THE TRANSFER OF COMPETENCES IN PUBLIC ADMINISTRATION: DOCTRINARY PERSPECTIVES FOR EFFECTIVE MANAGEMENT

DOI:

<https://doi.org/10.37135/kai.03.15.10>

Introducción

En el ejercicio de la administración pública, donde la eficacia y la capacidad de adaptación son imperativos, la transferencia de competencias se presenta como una herramienta estratégica fundamental. Este proceso implica la redistribución de responsabilidades y funciones entre diferentes niveles y entidades gubernamentales. Al realizar este proceso, no se pierde la competencia del individuo originario; solo se le cede a otro órgano o servidor público la potestad de ejercer esa competencia, manteniéndose la responsabilidad en el titular original. Así, la transferencia de competencias se erige como una respuesta clave a la complejidad de los desafíos contemporáneos que enfrenta la sociedad.

La presente investigación se centra en un análisis doctrinario de las diversas formas de transferencias de competencias en la administración pública del Ecuador, bajo el ordenamiento del Código Orgánico Administrativo (COA). Se busca explorar en profundidad sus fundamentos doctrinarios, alcances y el impacto que generan en la gestión gubernamental, desde la delegación de tareas específicas hasta la descentralización de funciones, pasando por la desconcentración de responsabilidades, la suplencia y subrogación. Estas figuras son importantes porque “posibilitan la asignación de la autoridad y las responsabilidades entre diversas entidades, facilitando una toma de decisiones y una ejecución de tareas más eficaces” (Gordillo, 2013, p.87).

El problema jurídico que se pretende resolver doctrinariamente es cómo las modalidades de transferencia de competencias pueden ser implementadas estratégicamente para mejorar la eficacia en la toma de decisiones, la ejecución de políticas y, en última instancia, la prestación de servicios esenciales a la ciudadanía. La pregunta que guía esta reflexión es: ¿De qué manera las diferentes formas de transferencia de competencias, como la delegación, la descentralización y la desconcentración, facilitan en la eficacia de la administración pública ecuatoriana?

Este estudio se relaciona con investigaciones anteriores al integrar la transferencia de competencias en el contexto del COA, aportando una revisión de doctrina jurídica, bibliografía especializada y análisis de estudios pertinentes. Se proporciona una visión clara y fundamentada desde perspectivas teóricas sobre el papel crucial de las transferencias de competencias, configurando un aparato estatal más ágil, receptivo y eficiente.

Las implicaciones teóricas y prácticas del estudio son significativas. Teóricamente, se contribuye al entendimiento de cómo se puede estructurar el poder administrativo para optimizar el funcionamiento estatal. Prácticamente, se ofrece un marco para la implementación eficaz de políticas públicas, lo cual es esencial para la mejora continua de la gestión pública orientada hacia el bien común. En síntesis, este análisis no solo busca identificar las posibilidades, sino también los desafíos que enfrenta la administración pública en su búsqueda de ejercer las

competencias desde la eficacia y adaptabilidad.

Se aborda el problema jurídico de cómo las diversas formas de transferencia de competencias en la administración pública ecuatoriana, reguladas por el Código Orgánico Administrativo (COA), pueden implementarse estratégicamente para mejorar la eficacia en la gestión gubernamental. El propósito concreto del texto es describir las figuras: delegación, desconcentración, avocación, suplencia, subrogación y descentralización dentro de la estructura y funcionamiento del aparato estatal, promoviendo una gestión que cumpla sus objetivos.

La tesis que se pretende desarrollar establece que la transferencia de competencias, cuando se realiza de manera correcta y alineada con las capacidades del delegado, no solo mantiene la integridad del proceso administrativo, sino que también optimiza la toma de decisiones y la prestación de servicios públicos, contribuyendo así al bien común. Sin embargo, este proceso enfrenta desafíos significativos, como garantizar la correcta asignación de competencias y establecer límites claros en aspectos sensibles, especialmente en la gestión financiera.

El problema jurídico a desatar se centra en la necesidad de establecer criterios claros y procesos formales que regulen la transferencia de competencias y responsabilidades, asegurando que estas se realicen dentro de un marco legal que promueva la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia administrativa. Los límites del análisis se encuentran en la exploración de las implicaciones prácticas y teóricas de estas transferencias, así como en el establecimiento de recomendaciones para su implementación efectiva en el contexto ecuatoriano.

¿Qué es la competencia administrativa?

La competencia administrativa hace referencia a la capacidad que posee un órgano de la administración pública para tomar decisiones y hacer efectivos los fines públicos que le pertenecen, esta competencia corresponde estar explícitamente determinada en las normas que sistematizan a la administración y es ineludible, es decir, no puede ser desistida.

La competencia es un mecanismo fundamental en el régimen jurídico-administrativo, Según Laguna de Paz (2016): “La coexistencia de una diversidad de administraciones públicas hace necesario distribuir las funciones y potestades públicas entre todas ellas. Asimismo (...) es correcto determinar las competencias a los diferentes miembros y entidades administrativas.” (p.1).

La competencia administrativa se conceptualiza como la aptitud otorgada por el legislativo a un órgano administrativo para la toma de decisiones; para Zequita (2020) constituye la aptitud

legal expresa que tiene un órgano para actuar, en razón del lugar (o territorio), la materia, el grado, la cuantía o el tiempo. El lugar o territorio, refiere a la jurisdicción geográfica en la que el órgano administrativo adquiere competencia para accionar, ejemplificando un gobierno municipal tiene competencia únicamente en el marco de los límites del cantón. Con respecto a la materia se centra en un campo específico de la técnica o la ciencia, por ejemplo, una agencia administrativa de salud ejerce jurisdicción sobre cuestiones concernientes con la atención médica y la instrucción de los servicios de salud.

El grado de competencia establece el nivel de autoridad o facultad que asume el órgano administrativo para decretar actos administrativos, por ejemplo, un organismo administrativo de nivel superior puede obtener la disposición de tomar decisiones más complejas y vinculantes que un órgano de nivel inferior y finalmente, la cuantía se refiere a la cantidad o cotización de los recursos complicados en la intervención de la jurisdicción administrativa y el tiempo va de acuerdo al período durante el cual el órgano administrativo puede ejercer su jurisdicción, hasta el momento que extinga su competencia.

La Transferencia de competencias

El Derecho Administrativo desempeña un papel crucial para garantizar una gestión eficaz al establecer reglas, procedimientos y estándares que promuevan la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia en las operaciones de las Instituciones administrativas, para ello proporciona un marco para la gestión de los organismos administrativos, garantizando que funcionen de manera eficiente y eficaz, además establece reglas y procedimientos para la toma de decisiones, la asignación de recursos, la contratación, la transferencia de competencias y la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos, la transparencia en la gestión de los recursos públicos.

La transferencia de competencia se refiere al traslado responsabilidades y funciones de un organismo a otro, esta transformación comprende que la entidad receptora obtenga la autoridad y la capacidad de interceptar resoluciones y proceder en áreas delimitadas que anteriormente constaban en la jurisdicción de otra identidad (Torres Barahona, 2024).

Es significativo destacar que la transferencia de competencia suele estar regularizada por la legislación que instituyen los componentes y los procedimientos para llevar a cabo la transferencia, así como los derechos y las obligaciones de las entidades implicadas, por lo cual este proceso busca optimizar la eficacia. Se hace fundamental como lo menciona Park (2020) que en los procesos de transferencia deba existir consciencia y participación de la sociedad civil.

Esta transferencia implica la reorganización de responsabilidades en diferentes niveles jerárquicos de la organización. La distribución de competencias es una de las características de la modernización del Estado, donde la transferencia efectiva de competencias contribuye con una mayor eficiencia y productividad, así como la optimización del desempeño organizacional (Derecho UNED, 2023).

El COA (2017) establece que: “una competencia es irrenunciable y se ejerce por los órganos o entidades señalados en el ordenamiento jurídico, salvo los casos de delegación, avocación, suplencia, subrogación, descentralización y desconcentración cuando se efectúen en los términos previstos en la ley” (art.68).

Delegación

El Derecho Administrativo facilita la coordinación y la cooperación entre los funcionarios administrativos para la gestión eficiente de los servicios públicos, es ahí donde nace la figura de la delegación. “La delegación es nada más que un medio jurídico, concreto e individual, ofrecido al órgano a quien le compete una función determinada, de poder desgravarse temporalmente del peso del ejercicio de esa competencia propia.” (Gordillo, 2013, p.152), es decir, se refiere al proceso en el que los órganos administrativos pueden transferir el ejercicio de sus competencias a otros órganos o sujetos dentro del sistema administrativo, la autoridad que delega puede establecer los límites de la delegación, incluida la reserva de ciertos poderes, como la dirección y el control, pero este siempre conserva la titularidad de las competencias y puede revocar la delegación en cualquier momento.

Esta figura está siendo deseable y frecuente en la gestión administrativa a nivel europeo, siempre manteniendo a la eficacia como su objetivo y evitando la evasión de responsabilidades (Ershova, 2025), lo cual tiene un efecto directo en la doctrina de América Latina que impulsa el uso de la delegación como una práctica deseable en la gestión pública

La delegación dentro del COA radica principalmente en la transferencia de competencias específicas a otros órganos lo que conduce a operaciones más racionalizadas y centrada que permiten una gestión eficaz del mismo, pero este debe respetar al principio de jerarquía, prolongando los mandatos de la autoridad suprema mediante la prolongación vertical (Vallejo Muñoz, 2021). Este principio garantiza la existencia de un marco claro y definido para el ejercicio de los poderes, previene los conflictos y garantiza la coordinación y la coherencia en la toma de decisiones.

La jerarquía es un mecanismo mediante el cual, “las competencias pueden transferirse de una entidad a otra dentro del mismo sistema administrativo, pero la autoridad y la responsabilidad

“... finales recaen en la entidad que delega la autoridad y la responsabilidad finales” (De la Valla, 1979, p.28), en consecuencia, la jerarquía se establece exclusivamente entre los órganos que conforman las administraciones, limitándose a una dinámica de autoridad y subordinación en las interacciones administrativas entre individuos que forman parte del mismo órgano y no cuentan con atribuciones competenciales distintas, así como entre órganos de la misma administración o entidad.

Dentro de la delegación es importante resaltar la articulación, ya que “la coordinación previa permite una planificación y asignación efectivas de las tareas, garantizando que la autoridad delegada se ejecute correctamente” (Salgado Jaramillo, 2018, p.54). bajo esta perspectiva, la coherencia administrativa permite la ejecución real de las tareas o funciones delegadas.

La delegación no requiere su publicación en el Registro Oficial, pero se debe indicar la autoridad de origen y los límites de la delegación (Salgado Jaramillo, 2018), con ello se garantiza que la fuente de la autoridad delegada esté claramente identificada, lo que permite atribuir y comprender adecuadamente la jerarquía de toma de decisiones, además al ajustar los límites de la encargo a los poderes delegados garantiza que la autoridad delegada funcione dentro de los límites prescritos y no exceda su ámbito autorizado.

La delegación, de acuerdo con el COA (2017), tendrá la “especificación del delegado y el delegante juntamente con su atribución, competencia, el plazo, fecha, lugar del acto a ejecutarse” (art.70), aquello con la necesidad de contar con una documentación clara y detallada a la hora de delegar autoridad, también garantizan que el proceso de delegación sea transparente y responsable, y que toda la información relevante esté claramente establecida.

La delegación permite distribuir la autoridad y las responsabilidades entre las diferentes entidades, lo que permite una toma de decisiones y una ejecución de tareas más eficientes, así como ayuda a una mayor especialización y experiencia, ya que las tareas pueden asignarse a personas u organizaciones con conocimientos o habilidades específicos, del mismo modo como menciona Gordillo (2013) la delegación de competencias puede mejorar la flexibilidad y la adaptabilidad, ya que las entidades delegadas pueden responder más rápidamente a las circunstancias y necesidades cambiantes.

Sin embargo, es importante garantizar una supervisión y una rendición de cuentas adecuadas en el proceso de delegación para evitar el uso indebido o el abuso de autoridad.

“La delegación proporciona flexibilidad en la asignación de tareas, lo que permite realizar ajustes en función de las circunstancias o la carga de trabajo cambiantes” (Salgado Jaramillo, 2018, p.92). Es decir que incluye un régimen de responsabilidades que avala que las personas o

entidades pueden ayudar a gestionar los riesgos al distribuir las responsabilidades y garantizar que las tareas sean desempeñadas por personas o entidades competentes.

No obstante, en algunas situaciones, a pesar de su licitud general, hay ciertas competencias que no pueden ser delegadas. En ningún caso se permite la delegación de competencias relacionadas con la adopción de disposiciones de carácter general. (Rios, 2022). Además de estas restricciones, en el ámbito de la administración, las competencias relacionadas con la revisión de oficio, la declaración de lesividad, la revocación de actos de gravamen, recursos extraordinarios de revisión, entre otros, requieren un tratamiento especial, ya que la normativa suele presentar estos casos como excepcionales y proscritos de ser delegados.

La doctrina hace referencia a la restricción específica en relación con la delegación de gestión en contratos públicos. “La delegación no puede abarcar prestaciones vinculadas a contratos públicos que impliquen una contraprestación en dinero.” (De la Valla, 1979, p.75), esto con el fin de salvaguardar la integridad y transparencia en los procesos de contratación pública al evitar que las funciones relacionadas con pagos monetarios sean delegadas.

La delegación se extingue en dos casos concretos de acuerdo con el COA, por la revocatoria del mismo y el cumplimiento del plazo de la condición. La revocación tiene como consecuencia retirar al órgano delegado la capacidad de ejercer la competencia que le fue transferida, devolviendo dicha competencia a su estado original (Rios, 2022), en este caso el delegante vuelve a ser el único titular con la facultad de ejercer la competencia y asumir total responsabilidad de lo actuado.

Por otro lado, en cuanto a la delegación de gestión excepcional a sujetos de derecho privado, primero se considera que, en el ámbito estricto del Derecho Administrativo, la delegación se presenta como una modalidad de aplicar las competencias de un órgano estatal, según lo establecido por la ley y la doctrina, este proceso implica la transferencia del ejercicio de funciones de un órgano a otra entidad, ya sea pública o privada, siempre que esta última sea jerárquicamente inferior (Stornailo, 2019). Es crucial destacar que, en este contexto, la delegación no implica la transferencia completa de competencias, sino más bien la entrega de la ejecución de ciertas funciones a una entidad de menor jerarquía. Se mantiene la competencia original del órgano delegante, especialmente en lo que respecta al control y revisión de las actividades de la institución receptora de las funciones delegadas.

En la Constitución, se establece que será responsabilidad del Estado la provisión de servicios públicos de agua potable y de riego, saneamiento, fuerza eléctrica, telecomunicaciones, vialidad, facilidades portuarias y otros de naturaleza similar. Podrá prestarlos directamente o por delegación a empresas mixtas o privadas, mediante concesión, asociación, capitalización,

traspaso de la propiedad accionaria o cualquier otra forma contractual, de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 249).

La delegación de prestación de servicios al sector privado puede ser aplicada a través de acuerdos contractuales, adoptando normativas más cercanas a las del ámbito privado, en este contexto normativo, generalmente desde una lógica empresarial, “se trata de la transferencia de tareas y actividades de un órgano estatal hacia el sector privado en general, abarcando todas las empresas que forman parte de este sector” (Stornailo, 2019, p.38).

“El Estado asegurará que los servicios públicos, operados bajo su supervisión y regulación, estén alineados con principios de eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, continuidad y calidad; y se asegurará de que sus precios o tarifas sean justos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 249), esto representa la influencia constante del Estado sobre las empresas que trabajan para cumplir sus objetivos, convirtiéndolas efectivamente en ejecutores de la administración pública, que mantienen regulación constante de los organismos estatales.

El artículo 74 del COA establece que, “de manera excepcional y debidamente justificada, el Estado o sus instituciones pueden delegar la gestión de sectores estratégicos y la provisión de servicios públicos a entidades de derecho privado.” (Código Orgánico Administrativo, 2017), esta medida se toma en consideración cuando no existe la capacidad técnica o económica necesaria, o cuando la demanda del servicio no puede ser atendida por empresas públicas o mixtas con mayoría pública. Además, la transferencia de la gestión de áreas productivas o de servicios comunes a actores privados, se fundamenta en restricciones técnicas o de recursos del Estado (Gordillo, 2013). Este proceso se justifica en criterios de excepcionalidad.

La delegación de actividades que no correspondan a servicios públicos o sectores estratégicos con motivación en el criterio de excepcionalidad, sino a los criterios de eficiencia y eficacia administrativas, proporciona una mayor flexibilidad en la delegación al sector privado, sujeta a condiciones específicas y conforme al principio de legalidad, de acuerdo con las circunstancias y características de las actividades a ser delegadas a entidades privadas (Salgado Jaramillo, 2018).

El artículo 75 Código Orgánico Administrativo regula aspectos específicos relacionados con la delegación al sector privado, este “hace alusión a los aspectos monopsónicos del Estado como entidad delegante de gestiones y actividades a entidades privadas” (Rios, 2022, p.83), en este contexto, se establece que la gestión delegada debe estar vinculada a la ejecución de un proyecto específico de interés público, evaluado por la administración competente. “La administración determinará los riesgos transferidos al gestor de derecho privado y aquellos

retenidos por la administración” (Stornailo, 2019, p.32), es decir que, se destaca que, si bien un interesado puede proponer un proyecto, la administración competente no está obligada a aceptar la iniciativa, enfocándose en el bien común, por lo que el alcance de la delegación al ente privado y el grado de interés en la iniciativa exclusivamente privada es importante para proponer proyectos en beneficio de la efectiva gestión de actos administrativos.

En contraste, el artículo 76 del COA establece criterios formales en la implementación de la figura de la delegación, comenzando con el aspecto esencial que es el ámbito contractual como su fundamento, con el objetivo de determinar una manera en la cual el Estado pueda mantener y demostrar su control riguroso sobre las actividades que delega al sector privado, asegurando así la integridad y supervisión de dichas actividades.

“La selección del gestor de derecho privado se realizará mediante un concurso público, para este propósito, la administración competente elaborará las bases administrativas, técnicas y económicas, así como los términos contractuales que regirán el procedimiento y la relación entre la administración y el gestor” (Código Orgánico Administrativo, 2017). Esto otorga al Estado la autoridad legal para supervisar la oferta de empresas privadas que pueden proporcionar los servicios que se pretenden delegar, a través de los pliegos de bases, se establecen las condiciones que deben cumplir estas empresas para poder acceder a las actividades solicitadas por el Estado.

Los contratos para la gestión delegada a sujetos de derecho privado deben ajustarse a las mejores prácticas internacionales y proteger el interés general y el ejercicio de las potestades excepcionales de la administración seguirá el régimen general en materia de contratos administrativos. Se especificarán claramente los términos de coparticipación entre la administración y el sujeto de derecho privado. (Código Orgánico Administrativo, 2017, art. 76)

Al tratarse de un proceso público en el cual el Estado interviene, se rige imperativamente por el principio de legalidad (Vallejo Muñoz, 2021), ya que, se busca aplicar una igualdad relativa entre los oferentes privados y el Estado, que no solo determina sus necesidades, sino también establece las condiciones para aceptar las ofertas propuestas.

En el contexto de Ecuador, caracterizado por una fuerte intervención estatal en la economía y una participación extensiva del Estado en actividades productivas, respaldadas por cargas tributarias significativas y la extracción exclusiva de ciertos recursos (Stornailo, 2019), el sector privado se presenta como una entidad conformada por empresas y líderes empresariales que han logrado mantenerse activos y tienen una función secundaria y subsidiaria en muchas ocasiones, siendo asignado por el Estado para llevar a cabo obras, suministrar bienes y servicios para la efectiva prestación de servicios hacia los ciudadanos.

Tabla 1. La delegación

Definición	Se refiere a la transferencia de autoridad y responsabilidades de una entidad a otra, sin dejar de mantener la rendición de cuentas y el control generales; permite la distribución de las tareas y el poder de toma de decisiones, lo que proporciona flexibilidad en la asignación de tareas y la capacidad de adaptarse en función de las circunstancias o la carga de trabajo cambiantes.
Contenido	El contenido de la delegación abarca las competencias; especificación del delegado y delegante, tareas y responsabilidades específicas que se transfieren de la entidad que delega al delegado, el plazo, lugar fecha y la revocación se publica a través del delegante.
Efectos	La delegación permite la distribución eficiente de las tareas y el poder de toma de decisiones entre las diferentes entidades, lo que lleva a una mayor eficiencia en la prestación de servicios, además la delegación de determinadas actividades a empresas privadas en nombre del gobierno puede aportar conocimientos y recursos especializados, lo que podría conducir a mejores resultados.
Prohibición	La delegación de autoridad debe estar alineada con las capacidades del delegado y no debe exceder su competencia, en el contexto de los contratos públicos, hay principios y criterios que rigen la delegación en el sector privado, como el carácter excepcional de la delegación, el interés público y el origen contractual, además la delegación no debe socavar el control y la supervisión de la entidad que delega las actividades que se delegan, garantizando la integridad y la supervisión de las tareas delegadas.
Extinción	La delegación puede extinguirse mediante la revocación, donde la entidad delegante retira la autoridad previamente otorgada al delegado, devolviendo la competencia a su estado original. Otra forma de extinguir la delegación es mediante el cumplimiento de una condición específica o la expiración de un período de tiempo designado.
Delegación a sujetos de derecho privado	Es la transferencia de ciertas tareas, actividades o funciones del sector público a entidades privadas, esta práctica permite a las empresas u organizaciones privadas desempeñar responsabilidades específicas en nombre de la administración pública, este se guía por el carácter excepcional de la delegación, el interés público y el origen contractual, además proporciona flexibilidad en la asignación de tareas, lo que permite realizar ajustes en función de las circunstancias cambiantes o la carga de trabajo, este incluye un régimen de responsabilidades para garantizar que las personas o entidades competentes gestionen los riesgos y realicen las tareas de manera eficaz, la autoridad delegada debe asignarse adecuadamente y alinearse con las capacidades del delegado, pero la implementación de la delegación a instituciones privadas requiere una documentación clara y detallada, que garantice la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso.

Fuente: elaboración propia.

Desconcentración

La desconcentración se refiere a la redistribución de las funciones administrativas y el poder de toma de decisiones de una autoridad central a entidades de nivel inferior dentro del mismo sistema administrativo (Abalos, 2015), es decir que implica la transferencia de responsabilidades y recursos a las oficinas regionales o locales, manteniendo al mismo tiempo una relación jerárquica con la administración pública, este se caracteriza por la delegación de autoridad a entidades de nivel inferior, dentro de la misma estructura administrativa, lo que da paso a una mayor cercanía territorial y poder de toma de decisiones a nivel regional o local (Basiev, 2024).

El objetivo de la desconcentración radica en mejorar la toma de decisiones a nivel local, brindando una mejora en la eficiencia, la eficacia y al aumentar la rendición de cuentas, para que los usuarios puedan acceder a una buena administración pública, para ello “el proceso de desconcentración es gradual y selectivo, y reconoce la complejidad del aprendizaje socio

institucional y la diversidad de contextos y expectativas de los diferentes actores.” (Gordillo, 2013, p.241), lo que permite encontrar soluciones más receptivas y personalizadas a las necesidades y desafíos locales.

La desconcentración empodera a las entidades de los gobiernos autónomos descentralizados al proporcionarles los recursos, la autoridad y el poder de toma de decisiones necesarios, lo que les permite desempeñar un papel más activo en la configuración del desarrollo y la gobernanza. Esto facilita una mejor coordinación y utilización de los recursos a nivel regional o local, lo que se traduce en mejores resultados (Salgado Jaramillo, 2018); por ejemplo, la rendición de cuentas al hacer que las entidades de nivel inferior sean responsables de sus propias acciones y resultados fomenta un sentido de propiedad y alienta a los funcionarios locales a responder mejor a las necesidades y demandas de sus comunidades, así mismo “fortalece la capacidad y las capacidades de los gobiernos al proporcionarles los recursos, la autoridad y el poder de toma de decisiones necesarios” (De la Valla, 1979, p. 45), este empoderamiento les permite desempeñar un papel más activo en la configuración del desarrollo y la gobernanza locales.

Una manera efectiva de acercar los servicios del Estado a la población y garantizar eficiencia, calidad y transparencia es a través del proceso de desconcentración, este enfoque se manifiesta cuando “la ley otorga de manera regular y permanente facultades a órganos subordinados dentro de la misma estructura de una entidad pública” (Vallejo Muñoz, 2021, p.52).

Para garantizar los derechos humanos, brindar una administración pública eficiente, cumplir con los principios constitucionales y promover el bien común, el Estado debe adoptar un régimen de desarrollo que fomente la equidad social y territorial, promueva la concertación de manera participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente (Gordillo, 2013). Por tal motivo, la desconcentración, concebida como un mecanismo para aliviar la carga administrativa y acercar los servicios gubernamentales a la población, requiere el respaldo de las funciones estatales, esto implica proporcionar recursos que optimicen los servicios, así como coordinación entre las entidades públicas para cumplir con los objetivos exigidos por el desarrollo tecnológico.

Descentralización

La descentralización contribuye a mejorar de manera eficiente y eficaz la prestación de servicios públicos, al transferir competencias y recursos a otras entidades como por ejemplo los gobiernos autónomos descentralizados se genera un acercamiento la toma de decisiones y la ejecución de políticas públicas al nivel local, permitiendo una mejor adaptación a las necesidades y particularidades de cada territorio (Andersson y otros, 2020). En el COA (2017) se determina que: “la gestión del Estado consiste en la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias, con los respectivos talentos humanos y recursos financieros,

materiales y tecnológicos, desde la administración pública central hacia los Gobiernos Autónomos Descentralizados” (art.83).

Otra ventaja de la descentralización es la promoción del desarrollo regional y local, al transferir habilidades y recursos al nivel local se promueve el desarrollo económico y social de los diferentes territorios, permitiendo la generación de empleos, la inversión en infraestructura y la promoción de programas y proyectos que fortalezcan las capacidades locales (Umarov, 2023).

Carrion *et al.* (2008) señalan que la descentralización “no puede ser entendida sólo como un simple problema de transferencia de competencias y de recursos, o de mejorar las formas de representación política” (p.3). Este enfoque reconoce que la descentralización implica cambios significativos en la forma en que se toman decisiones, no se trata simplemente de delegar funciones al nivel local, sino de repensar y reorganizar las estructuras y procesos de gobernanza en su conjunto, generalmente manejados de manera tecnocrática. Más bien, la descentralización implica una revisión completa de la estructura estatal, con el objetivo de crear un nuevo Estado en lugar de realizarle cambios parciales. La descentralización no se limita a la transferencia de autoridad y recursos del nivel central a entidades subnacionales o locales. Va más allá y abarca una profunda reconfiguración de la forma en que se organiza y funciona el Estado en su conjunto

Ballas (como se citó en Plaza 2022) dictamina “que el fin último de la descentralización es relacionarse el Estado al ciudadano a través de los diferentes gobiernos particulares” (p.1). Esto involucra a establecer una mayor proximidad entre las autoridades estatales y los ciudadanos, a través de la transferencia de poderes y responsabilidades a los gobiernos locales. En lugar de que todas las decisiones y políticas públicas se tomen a nivel estatal central, la descentralización apunta a dar a los gobiernos locales los medios para gestionar las cuestiones de interés local de manera más autónoma y cercana a las necesidades de la población. Al acercar el Estado al ciudadano a través de los gobiernos locales, para promover una gestión pública más efectiva y eficiente.

Tabla 2. Análisis comparativo de la desconcentración y la descentralización

	Desconcentración	Descentralización
Definición	La desconcentración es una forma de en la que las funciones y el poder de toma de decisiones de una autoridad central se redistribuyen a entidades de nivel inferior dentro del mismo sistema administrativo, implica transferir responsabilidades y recursos a las oficinas regionales o locales, manteniendo al mismo tiempo una relación jerárquica con la administración central, además permite una mayor autonomía y poder de toma de decisiones a nivel regional o local, lo que conduce a una prestación de servicios más eficiente y eficaz.	La descentralización manifiesta que el poder y la toma de decisiones se distribuyen de manera más equitativa entre el gobierno central y los autogobiernos descentralizados, que son entidades gubernamentales locales o regionales. Esta transferencia de competencias y recursos tiene como objetivo fortalecer la autonomía y capacidad de gestión de los gobiernos autónomos descentralizados, permitiéndoles tomar decisiones y ejercer funciones en áreas como planificación, prestación de servicios públicos, desarrollo económico local, entre otras.

Contenido	En la desconcentración, la entidad que recibe la competencia transferida actúa como un órgano interno de la misma entidad esto permite una prestación de servicios más eficiente y eficaz al descentralizar las funciones administrativas y la toma de decisiones.	La descentralización de la gestión estatal implica la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias, así como de los recursos necesarios, de la administración pública central a los gobiernos autónomos descentralizados, de conformidad con lo establecido en la ley. Este proceso tiene como objetivo fortalecer las administraciones locales, permitiéndoles diseñar políticas públicas acordes con sus necesidades reales, tener más autonomía, planificar y administrar con mayor eficacia, fortalecer la rendición de cuentas política y brindarles espacios de formación o laboratorios de democracia.
Efectos	La desconcentración ayuda a distribuir las responsabilidades y tareas, lo que permite la flexibilidad y los ajustes en función de las circunstancias cambiantes o la carga de trabajo. La desconcentración no implica la creación de una personalidad jurídica independiente para la entidad receptora, ya que actúa como un órgano interno de la misma entidad.	La descentralización de la gestión del estado tiene varios efectos, como la transferencia obligatoria, progresiva, así como de los recursos necesarios, de la administración pública, según sus necesidades reales, tener más autonomía, planificar y administrar más eficazmente, fortalecer la rendición de cuentas política y ofrecer espacios de formación o laboratorios de democracia.
Extinción	La extinción de la desconcentración se da cuando existe la avocación o cuando ya se ha cumplido el servicio que ha sido desconcentrado en la persona.	La descentralización facilitaría revertir el proceso de transferencia de competencias, talentos humanos y recursos de la administración pública central a los gobiernos autónomos descentralizados

Fuente: elaboración propia.

Avocación

La avocación se relaciona con la determinación de responsabilidades para asumir la competencia de un servidor u órgano inferior, por parte del superior, en base al principio de jerarquía por razones técnicas. Es importante mencionar que el objetivo de esta práctica es optimizar la eficacia y eficiencia de la gestión gubernamental, en virtud de que cuestiones de mayor complejidad sean resueltas por los niveles de mayor jerarquía.

Avocación se refiere a la habilidad de determinar responsabilidades y autoridad a un funcionario público para que sea responsable de un área ocupación explícita dentro de la organización. El primordial objetivo de esta práctica es optimizar la eficacia y eficiencia de la gestión gubernamental, al asignar funciones precisas y determinadas a los funcionarios públicos, se fomenta la especialización y se facilita la rendición de cuentas.

La avocación no solo refiere a que se puede asumir las competencias del órgano inferior, sino también la competencia de las competencias delegadas, inclusive a organismos independientes. Caramés (2004) señala que “en los supuestos de la delegación de competencias en órganos no jerárquicamente dependientes, el conocimiento de un asunto podrá ser avocado únicamente por el órgano delegante” (p.6).

Esta transferencia es ejecutada por voluntad del órgano superior, siempre y cuando esté

autorizada por ley y bajo un ejercicio motivado, pudiendo absorber lo que debía decidir el inferior. “La avocación es la transferencia interorgánica de la competencia para conocer y resolver un asunto determinado del inferior por el superior, dispuesta por voluntad del último cuando ha sido habilitado por ley.” (Centro de información jurídica, 2010).

El COA (2017) dictamina: “Los órganos superiores pueden avocar para sí el conocimiento de un asunto cuya resolución corresponda, ordinariamente o por delegación, a sus órganos administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial lo hagan conveniente o necesario” (art.78). El objetivo de este artículo es proporcionar a los órganos superiores la flexibilidad necesaria para abordar de carácter positiva y eficaz las cuestiones complejas o que pretendan una orientación más amplia, inclusive si eso simboliza ahuyentarse a la estructura jerárquica determinada.

De igual manera, los artículos 79 y 80 estipulados en el COA (2017), resaltan que la avocación por el delegante, sólo podrá ser ejecutada por el órgano delegado cuando se trate de organizaciones que no sean jerárquicamente dependientes, esto comprende que si un órgano superior ha delegado su autoridad en otro órgano que no está jerárquicamente subordinado a él, sólo el órgano que delega tiene la facultad de avocar el asunto, por último el Art.80 del COA (2017) manda que la impugnación del acto de avocación, no puede ser impugnada directamente mediante un recurso individual, pero sí puede ser impugnada mediante un recurso administrativo interpuesto contra la acción administrativa en cuestión, esto facilita inspeccionar la validez de la avocación si se distingue que ha sido emitido de manera inadecuada o injusta.

Suplencia

Se define como suplencia, a la disposición que se provoca cuando por circunstancias temporales (vacante, enfermedad o ausencia, vacaciones, etc.) se origina una simple sucesión transitoria de la titularidad de un órgano, sin traslación de competencias; la substitución es el mecanismo que permite asumir temporalmente la titularidad del órgano administrativo.

La suplencia es la substitución momentánea de un órgano o autoridad por otro en el ejercicio de ciertas atribuciones, solo en los cargos que por su naturaleza tienen un servidor alterno o suplente (cuyo rol es precisamente actuar únicamente cuando el titular no pueda ejercer sus actividades). El COA (2017) regula que “Las competencias de los órganos administrativos pueden ser suplidas en caso de ausencia temporal, la suplencia se regula a través de los instrumentos de organización, funcionamiento y procesos de la respectiva administración pública” (art. 81).

En la administración pública, es primordial garantizar la continuidad de los servicios y el

funcionamiento de los establecimientos, inclusive cuando los titulares no están presentes, la suplencia ratifica asegurar que las funciones y responsabilidades sean cumplidas durante el período de ausencia del titular, persiguiendo las directrices determinadas por la institución y garantizando el cumplimiento de las políticas y los procedimientos pertinentes.

Se destaca que la suplencia no modifica las facultades, ya que implica simplemente la sustitución temporal del titular, sin transferencia de facultades a otro organismo. La suplencia no modifica las facultades, ya que implica simplemente la sustitución temporal del titular. “Para eficacia de la suplencia no será necesaria su publicación, sin perjuicio de que esta singular circunstancia deba plasmarse en las resoluciones y actos que se dicten mediante suplencia, identificando al sujeto suplido y al suplente que efectivamente actúa”, (Ríos, 2022, p.15). Esto significa que no se requiere ningún anuncio público o notificación formal para que el reemplazo temporal sea válido, sin embargo, pese a ello, sugiere que esta particular circunstancia de suplencia deberá ser mencionada y documentada en las resoluciones y actos dictados durante el período de sustitución, también será tomada en cuenta al adquirir decisiones o se ejecutan acciones.

Subrogación

La subrogación es un mecanismo mediante el cual un órgano -o servidor- inferior asume temporalmente las competencias de un órgano -o servidor- jerárquicamente superior, cuando el titular de este último se encuentra ausente de manera temporal. El COA (2017) norma que “las competencias de un órgano administrativo pueden ser ejercidas por el jerárquico inferior en caso de ausencia del jerárquico superior” (art.82), y en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) se establece: “que por disposición de la Ley o por orden escrita de autoridad competente, la servidora o el servidor deba subrogar en el ejercicio de un puesto del nivel jerárquico superior, cuyo titular se encuentre legalmente ausente” (art.126).

La responsabilidad de lo actuado por subrogación recae exclusivamente en el servidor que subroga; además, señala que “recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada que corresponda al subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo, a partir de la fecha de la subrogación, sin perjuicio del derecho del titular” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art.126), es importante resaltar que esta compensación adicional será otorgada al servidor que asuma la subrogación durante todo el período en que se mantenga la sustitución.

A través de esta remuneración adicional no infringe los derechos y prerrogativas del titular del cargo, el titular conservará sus derechos y beneficios vinculados a su cargo, mientras que la persona que realiza la subrogación sólo percibirá la diferencia de remuneración correspondiente al rol de madre subrogada, este enfoque garantiza que el derecho del titular no se vea perjudicado por la subrogación y, a su vez, garantiza la equidad en la remuneración de los funcionarios

involucrados.

Heredia (como se citó en González, 2012) expresa que “el concepto de sustitución es preciso y genérico en el sentido de que existe siempre que un sujeto se pone en el puesto de otro y actúa por él (...)” (p.5). Se presentan diferencias entre sustitución en derecho público y derecho privado, en el ámbito público la sustitución implica un acto de autoridad y la necesidad de un interés superior, mientras que en el ámbito privado depende de la voluntad de las partes en un contexto de igualdad.

Tabla 3. Avocación, Suplencia y Subrogación

	Avocación	Suplencia	Subrogación
Temporalidad	Si es temporal.	Existe una ausencia temporal, durante el cual un sustituto ejerce sus competencias.	Se refiere a la transferencia temporal de poderes de un órgano administrativo de rango inferior a un órgano administrativo de rango superior por una ausencia temporal del titular del cargo.
Titularidad	La titularidad de la avocación recae en órganos superiores, y en los órganos no jerárquicamente dependientes, sólo el órgano que delega puede ser responsable de un asunto.	Se puede inferir que la suplencia implica que otra persona asume temporalmente las responsabilidades y funciones del titular ausente.	Designa a la persona que normalmente ocupa el puesto jerárquico más alto en un órgano de administración.
Característica	Los órganos superiores asumen el conocimiento y la resolución de un asunto en lugar de delegarlo en órganos administrativos dependientes	Se regula por los instrumentos organizativos, operativos y de proceso de la respectiva administración pública.	No puede realizarse arbitrariamente ni a discreción de los funcionarios interesados, sino que debe estar regulado y contemplado en la legislación correspondiente.

Fuente: elaboración propia.

Encargo

El encargo, se refiere a una situación en la que la autoridad nominadora responsable debe nombrar funcionarios públicos para desempeñar temporalmente todas o parte de las funciones de un empleo público, cuando el cargo se encuentre en estado de vacante definitiva o temporalmente, esto implica que no hay ningún titular designado para este puesto en particular, ni de forma permanente ni por un período específico.

En este sentido, el encargo constituye una particularidad de provisión temporal de empleos en la administración pública y genera una situación administrativa para el empleado designado, siempre y cuando “el funcionario cuente con los requisitos para desempeñar las funciones mientras el titular actual sea designado o hasta que se surta el proceso de selección”

(Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2022).

A través del encargo se puede ejercer puestos de trabajo de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva, cumpliendo requisitos y el perfil para su desempeño.

Tabla 4. Encargo.

Temporalidad	El empleado asume las funciones durante un periodo limitado, puede ser de acuerdo con las normativas establecidas por la administración.
Titularidad	El empleado no es el titular del cargo, sino que asume las funciones de manera provisional.
Característica	Cuando un cargo público queda vacante definitiva o temporalmente, y no hay un titular designado.

Fuente: elaboración propia.

Discusión crítica

La transferencia de competencias en la administración pública emerge como un mecanismo central para mejorar la eficiencia y la adaptabilidad del aparato estatal (Karpa y Akimov, 2021). Como señala Gordillo (2013), estas figuras —que incluyen delegación, desconcentración, suplencia, subrogación, descentralización y descentralización— facilitan la asignación de autoridad y responsabilidades entre diferentes entidades, promoviendo decisiones más ágiles y una gestión más eficaz. Esta afirmación resalta la importancia de distribuir funciones de manera estratégica, alineándose con la necesidad de una gestión pública que responda a los retos contemporáneos.

Sin embargo, existe cierta coincidencia en la visión de que estas formas de transferencia aportan eficiencia, pero también se identifican discrepancias respecto a las condiciones y límites en que deben aplicarse. Gordillo (2013) enfatizó la utilidad de estas figuras para la descentralización de funciones y la mejora en la toma de decisiones; esta postura se ha ratificado en estudios recientes, destacando que la motivación debe ser siempre que exista una justificación técnica y normativa adecuada (Banywana, 2025); la transferencia de responsabilidades no solo permite una gestión eficaz sino a la vez el crecimiento del talento humano dentro de las organizaciones (Al-Jammal *et al.*, 2015). En contraste, otros autores como Steffel y Williams (2018); y, Slesarev y Kravets (2022) advierten que una aplicación indiscriminada puede generar ambigüedades en la responsabilidad y en la rendición de cuentas, especialmente en contextos donde los límites de competencia no están claramente definidos.

La distribución de funciones entre diferentes administraciones públicas es esencial para evitar la concentración y centralización del poder y paralelamente promover una gestión más especializada (Laguna de Paz, 2016; Bieś-Srokosz, 2023). Por su parte, Ibrahim (2024) profundiza en la naturaleza de la competencia administrativa como la aptitud legal para

actuar, basada en factores territoriales, materia, grado, cantidad y tiempo, lo cual implica que cualquier transferencia debe respetar estos parámetros para garantizar la legalidad y la eficacia. La coincidencia de los autores permite subrayar la necesidad de que la transferencia de competencias se ajuste a los límites establecidos en la normativa, mientras que la discrepancia surge en la valoración de hasta qué punto estas figuras pueden flexibilizarse sin afectar la responsabilidad institucional.

Un aspecto crítico radica en la diferencia de enfoques respecto a la gestión de riesgos asociados. Gordillo (2013) sugiere que, si bien la transferencia puede optimizar recursos, también puede introducir riesgos de desconexión entre las entidades, si no se establecen mecanismos claros de control y supervisión. Cuando no existe una correcta articulación y coordinación en la separación de competencias y actividades las políticas públicas y los servicios pueden verse afectados (Rojas, 2022; Estupiñán, 2025). El artículo enfatiza que la correcta implementación requiere criterios y procesos formales que regulan la transferencia, en línea con Zequita (2020), quien subraya la importancia de la claridad en los límites y en la normativa que respalda estas transferencias.

Por otro lado, la gestión eficaz requiere que estas transferencias no solo sean legales, sino también técnicas y contextualizadas a las capacidades de las entidades receptoras. En este sentido, la literatura consultada coincide en que la transferencia debe basarse en un diagnóstico previo que asegure la viabilidad y la responsabilidad en la ejecución de las funciones transferidas (Marcheco Acuña, 2023; Intriago y Guerrero, 2025). La falta de coordinación puede derivar en ineficiencias o en la vulneración del principio de legalidad, aspecto que el artículo también señala como un desafío central.

En síntesis, la discusión revela que, aunque las diferentes formas de transferencia de competencias son herramientas valiosas para una gestión pública eficaz, su éxito depende de una regulación clara, del respeto a los límites legales y de la capacidad técnica de las instituciones involucradas. La coincidencia en la literatura es que la transferencia no debe ser un mecanismo de simple redistribución, sino un proceso estratégico que fortalece la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia. La discrepancia radica en la valoración del grado de flexibilidad que estas figuras pueden tener sin comprometer la legalidad y la rendición de cuentas, aspecto que requiere mayor atención en la gestión pública moderna.

Conclusiones

En conclusión, la delegación administrativa de tareas y responsabilidades específicas a diferentes niveles y entidades de gobierno retiene la autoridad general y la responsabilidad

por la competencia en manos de la persona original y comparte la misma con el delegado, este proceso se considera una respuesta clave a los complejos desafíos a los que se enfrenta la sociedad. Se debe verificar que el acto de la delegación sea correcto en su emisión, a fin que la competencia delegada, esté correctamente asignada y alineada con las capacidades del delegado, esto ayuda a mantener la integridad del proceso y garantiza una implementación efectiva de la gestión de los actos administrativos.

La delegación desempeña un papel crucial para lograr una gobernanza eficaz y eficiente, ya que permite la asignación estratégica de competencias y responsabilidades entre las diferentes entidades contribuyendo al desarrollo de un aparato estatal más ágil, receptivo y eficiente, también la delegación proporciona flexibilidad en la asignación de tareas, lo que permite realizar ajustes en función de las circunstancias o la carga de trabajo cambiantes, también incluye un régimen de responsabilidades para gestionar los riesgos distribuyéndolos entre las personas o entidades competentes, sin embargo, es importante establecer límites claros sobre los aspectos de la gestión que pueden delegarse, especialmente en los contratos públicos con consideraciones financieras, a fin de garantizar una gestión diligente y transparente de las transacciones financieras y evitar posibles malentendidos, apropiaciones indebidas o prácticas irregulares.

En cuanto a la desconcentración, es la figura donde se traslada competencias dentro de una misma entidad a órganos más cercanos a territorio, pudiendo siempre dejar sin efecto esta transferencia. Esto permite el empoderamiento de las entidades al proporcionarles los recursos, la autoridad y el poder de toma de decisiones necesarios para desempeñar un papel más activo en el desarrollo a órganos locales de cercanía territorial, esto puede conducir a una mayor eficiencia y eficacia en la prestación de servicios. La desconcentración implica la descongestión de las funciones administrativas y la toma de decisiones, lo que puede resultar en una prestación de servicios más eficiente y eficaz, ya que, al distribuir las responsabilidades y la autoridad para la toma de decisiones, la desconcentración permite un aparato estatal más ágil y receptivo.

Para la implementación de la desconcentración es importante los criterios claros y procesos formales para garantizar que las actividades delegadas se lleven a cabo de manera efectiva y dentro de los parámetros prescritos, esto ayuda a mantener la integridad del proceso de delegación y garantiza que las acciones delegadas estén alineadas con las capacidades del delegado, además esta forma de transferencia de competencias puede contribuir a la mejora de la administración pública al permitir una asignación más estratégica y eficaz de las competencias y responsabilidades entre las diferentes entidades, permitiendo que el proceso de toma de decisiones sea más eficiente y efectivo, lo que conduce a mejores resultados de gobernanza.

Con respecto, a la avocación en la gestión del Estado se refiere a la transferencia de

competencias de un órgano inferior a un órgano superior, con base en el principio de jerarquía y motivada por razones técnicas. Esta práctica tiene como objetivo optimizar la eficacia y eficiencia de la administración pública asignando funciones específicas a los funcionarios públicos, fomentando la especialización y facilitando la rendición de cuentas, al permitir que ciertos temas sean manejados por autoridades superiores, lo que puede promover la toma de decisiones. Decisiones más informadas y unificación de principios para resolver problemas complejos.

La suplencia en la administración pública se refiere al régimen que se establece cuando surgen circunstancias temporales, como vacaciones, enfermedades o ausencias, que requieren la sustitución temporal del titular de un organismo sin transferencia de facultades. La sustitución permite delegar temporalmente las facultades de un órgano administrativo en otro en caso de ausencia o incapacidad del titular. Su objetivo es garantizar la continuidad de los servicios y el funcionamiento de los establecimientos, aun cuando los propietarios no estén presentes, lo que apunta a garantizar que las funciones y responsabilidades se cumplan durante el período de ausencia del titular.

La subrogación en la gestión pública es un mecanismo que permite el ejercicio temporal de competencias de un servidor superior por parte de un inferior, durante las ausencias justificadas de su titular, debiendo cumplir los requisitos del cargo y teniendo el derecho de recibir una compensación remunerativa. Esta medida tiene como objetivo garantizar la continuidad y el funcionamiento eficiente de la administración pública, evitando que la ausencia del superior jerárquico paralice o impida el desarrollo de las actividades administrativas, siendo esta una figura jurídica que está regulada por leyes y reglamentos, y su aplicación se limita a situaciones concretas y justificadas.

Y finalmente, la descentralización es un proceso que tiene como objetivo mejorar la prestación de servicios públicos mediante la transferencia definitiva de competencias y recursos a gobiernos autónomos descentralizados o a entidades autónomas. Esta estrategia promueve la participación ciudadana, el desarrollo regional y local y pretende establecer una mayor proximidad entre el Estado y los ciudadanos. Sin embargo, es importante que la autonomía local se ejerza dentro del marco legal establecido.

Declaración de contribución de autoría CRediT

Edison Paúl Barba-Tamayo: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, redacción: borrador original – Preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado, específicamente la redacción del borrador inicial (incluyendo la traducción sustantiva), redacción (revisión y edición).

Declaración de conflictos de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

1. Abalos, J. A. (2015). Descentralización fiscal y transferencia de competencias. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (1era versión 1998).
2. Al-Jammal, H.R., Al-Khasawneh, A.L., y Hamadat, M.H. (2015). El impacto de la delegación de autoridad en el desempeño de los empleados en el municipio de Great Irbid: Estudio de caso. *Revista Internacional de Estudios de Recursos Humanos*, 5(3), 48–69. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V5I3.8062>
3. Andersson, K., Zarychta, A., Grillos, T., Molina-Garzon, A., Menken, J., & Root, E. D. (2020). Decentralization can Increase Cooperation Among Public Officials. *American Journal of Political Science*, 66(3), 554-569. <https://doi.org/10.7910/dvn/kdjd27>
4. Banywana, A. (2025). Técnicas de delegación efectiva para administradores escolares. *Revista de investigación y gestión de cuestiones actuales en artes y gestión*, 4(1), 13–16. <https://doi.org/10.59298/rijciam/2025/411316>
5. Basiev, MS (2024). Sobre la teoría de la desconcentración del poder. *Gosudarstvennaâ Vlast'i Mestnoe Samoupravlenie*, (2), 16–20. <https://doi.org/10.18572/1813-1247-2024-2-16-20>
6. Bieś-Srokosz, P. (2023). El principio constitucional de descentralización del poder público en el sistema jurídico polaco. *Institutiones Administrationis*, 3(1), 27–38. <https://doi.org/10.54201/iajas.v3i1.50>
7. Caramés, J. G. (2004). Delegación y avocación de competencias. Conflictos de atribuciones intraministeriales. Asamblea. *Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 2(2), 613-620.
8. Carrión, F., Dammert, M., & Villaronga, B. (2008). La descentralización: visión internacional de la cuestión plurinacional del Estado, en Carrión, F y Brigitta Villaronga, W. (Comp). *Descentralizar: un derrotero a seguir*. FLACSO-InWent-SENPLADES (p. 11-17).
9. Centro de informacion juridica. (2010). *Transferencia de competencias en la administracion publica*. CIJULenlinea, 1-31.
10. Código Orgánico Administrativo. (2017). Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. (1ed.)

Jurlex S.A.

11. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Constituyente del Ecuador. (1ed.) Jurlex S.A.
12. De la Valla, J. L. (1979). *La transferencia de competencias*.
13. Departamento Administrativo del Servicio Civil. (2022). *El encargo*.
14. DerechoUNED. (2023). *Transferencia de competencias entre órganos y organismos de una Administración pública*. Apuntes de Derecho Administrativo I. Obtenido de <https://derechouned.com/libro/administrativo-1/transferencia-de-competencias-entre-organos-y-organismos-de-una-administracion-publica>
15. Ershova, A. (2025). More Than One Agent? Authority Expansion and Delegation Dynamics in the EU. *Regulation & Governance*. <https://doi.org/10.1111/rego.12652>
16. Estupiñan Mina, Y. (2025). *Descoordinación interinstitucional y la falla de la política para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres: Un análisis al proceso de implementación del caso ecuatoriano*. [Tesis de maestría, Flacso Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10469/22819>
17. González, P. M. (2012). *Subrogación Urbanística y Autonomía* (Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/2803/TEISIS304-130508.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Gordillo, A. (2013). *La administración pública*. Buenos Aires: Instituto de Estudio de Administración Local, 1984. https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo5.pdf
19. Ibrahim, A.H. (2024). Descentralización y su impacto en la mejora de los servicios públicos. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 7(2), 45-53 <https://doi.org/10.21744/ijss.v7n2.2278>
20. Intriago Zambrano, M. J., & Guerrero Bautista, J. J. (2025). El Problema para Ejercer la Competencia en la Descentralización ante Falta de Asignación de Recursos Presupuestarios del Estado. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 6(1), 345–366. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.484>
21. Karpa, M., & Akimov, O. (2021, March). Competence Approach to the Development of

- Modern Public Administration: Theory and Practice of Implementation. In *International Conference on Economics, Law and Education Research (ELER 2021)* (pp. 40-45). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/AEBMR.K.210320.008>
22. Laguna de Paz, J. C. (2016). *La competencia administrativa*. Apuntes de derecho Administrativo.
 23. Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Lexis. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
 24. Marcheco Acuña, B. (2023). Descentralización y ordenamiento jurídico en el Ecuador. Del diseño teórico a la realidad práctica. *Revista de Derecho Político*, (116), 361–384. <https://doi.org/10.5944/rdp.116.2023.37163>
 25. Park, J. G. (2020). A Task of the Administrative Function Transfer. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(7), 161–168. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.07.161>
 26. Plaza, E. (23 de febrero de 2022). *La competencia en sede administrativa*. DerechoEcuador.com. <https://derechoecuador.com/competencia-en-sede-administrativa/>
 27. Real Academia Española. (2023). Diccionario Panhispánico del español jurídico. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/competencia-administrativa>
 28. Rios, J. E. (2022). *Los órganos administrativos*.
 29. Rios, J. E. (2022). Los organismos administrativos. Cuestiones generales, relaciones interorganicas, organos colegiados, abstencion y recusación. *Monografías de la Revista Aragonesa de Administración Pública*, 1-33.
 30. Rojas, J. Á. (2022). *La gobernanza de la política pública de ciencia, tecnología e investigación: Caso de estudio sobre la política pública "Territorio Inteligente Integrado 2020-2023" en la ciudad de Valledupar*. [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/53853>
 31. Salgado Jaramillo, N. S. (2018). Alcances y límites de la delegación de competencias. UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6425/1/T2741-MDACP-Salgado-Alcances.pdf>
 32. Slesarev, V. L., & Kravets, V. D. (2022). Responsibility of states for the obligations of

- legal entities exercising public authority in the order of delegation. *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, 1(11), 47-56. <https://doi.org/10.17803/2311-5998.2021.87.11.047-056>
33. Steffel, M., y Williams, E.F (2018). Delegar decisiones: Reclutar a otros para que tomen decisiones de las que podríamos arrepentirnos. *Journal of Consumer Research*, 44(5), 1015–1032. <https://doi.org/10.1093/JCR/UCX080>
34. Stornaiolo Silva, U. S. (2019). *La Delegación al Sector Privado en el Ecuador: una comparación jurídica de dos modelos ideológicos*. SSRN 3867006.
35. Torres Barahona, A. (2024). Análisis del proceso de transferencia de competencias de planificación y ordenamiento territorial desde el nivel central hacia el regional entre 2005 y 2018. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/199501>
36. Umarov, B. (2023). El papel de los principios de descentralización en el concepto de administración pública. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 05 (02), 62–68. <https://doi.org/10.37547/tajpslc/volume05issue02-10>
37. Vallejo Muñoz, B. L. (2021). Las Transferencias de Competencias. UVADOC. Obtenido de: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/52076/TFG-D_01364.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Zequita Zelaya, P. N. (2020). Las competencias administrativas. <https://es.slideshare.net/NaydePaulaZequitaZel/las-competencias-administrativas-239058435>