

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

“El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Rivera Gonzales, Juan

ASESORA: Morales Cortez, Marylin Grecia

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho

Administrativo

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:****Área:** Ciencias sociales**Sub área:** Derecho**Disciplina:** Derecho**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06868509

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46471616

Grado/Título: Maestro en derecho con mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0002-1355-1077

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educación: en docencia de la educación superior e investigación.	22417435	0000-0001 5253-2453
2	Ollague Rojas, Juan Elías	Abogado	22508664	0009-0004 6474-0224
3	Agurto Jara, Edgard Gianfranco	Maestro en gobierno y políticas públicas	46429842	0009-0005 2150-0447

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:30 horas del Diecisiete del mes de Noviembre del año dos mil veinticinco en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ DR. MILLER VILLANUEVA SANTAMARIA | : PRESIDENTE |
| ➤ ABOG. JUAN ELIAS OLLAGUE ROJAS | : SECRETARIO |
| ➤ MG. ALBERTO PEÑA BERNAL | : VOCAL |
| ➤ MG. EDGARD GIANFRANCO AGURTO JARA | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ MG. MARYLIN GRECIA MORALES CORTEZ | : ASESORA |

Nombrados mediante la Resolución N° 1229-2025-DFD-UDH de fecha 30 de Octubre del 2025, para evaluar la Tesis titulada: "**EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA-INPE, PERÍODO 2022**" presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas JUAN RIVERA GONZALES para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) PROBADO Por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de COTONCE y cualitativo de Suficiente

Siendo las 19:20 horas del día Diecisiete de Noviembre del año dos mil veinticinco los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mg. Alberto Peña Bernal

DNI: 22417435

CODIGO ORCID: 0000-0001-5253-2453

PRESIDENTE



Abog. Juan Elias Ollague Rojas

DNI: 22508664

CODIGO ORCID: 0009-0004-6474-0224

SECRETARIO



Mg. Edgard Gianfranco Agurto Jara

DNI: 46429842

CODIGO ORCID: 0009-0005-2150-0447

VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JUAN RIVERA GONZALES, de la investigación titulada "EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA - INPE, PERÍODO 2022", con asesor(a) MARYLIN GRECIA MORALES CORTEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 625-2024-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de agosto de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURÍZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

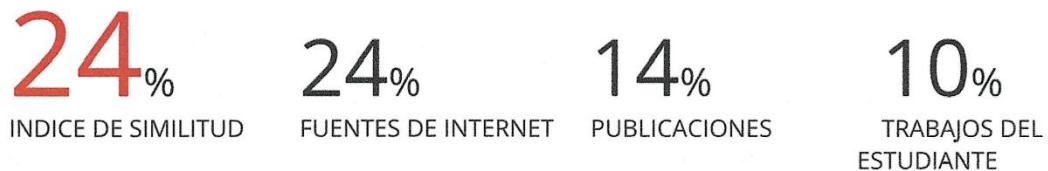
Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113

Telefax: (062) 513-154

Huánuco - Perú

162. Rivera Gonzales, Juan.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	4%
2	documentop.com Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	img.ipderecho.pe Fuente de Internet	1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mi esposa Mercedes, hijos Verónica y Rod por su inquebrantable amor, apoyo y comprensión, que han servido como motivación y base para finalizar este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento:

A mi asesora Mtra. Marylin Grecia Morales Cortez, por su invaluable asesoramiento y ayuda en la producción de este estudio.

Estoy agradecido a mi Alma Mater, la Universidad de Huánuco, por brindarme los conocimientos para profesionalizarme en el estudio de Derecho y Ciencias Políticas.

A todos aquellos que compartieron sus conocimientos y experiencias para hacer mejor este estudio.

CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	XV
CAPÍTULO I	17
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	20
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	20
1.3 OBJETIVOS.....	21
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	21
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	22
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	23
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	23
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	25
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	27
2.2 BASES TEÓRICAS	33
2.2.1 DEBIDO PROCESO	33
2.2.2 DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	33
2.2.3 PRINCIPIO DE LEGALIDAD	35
2.2.4 PRINCIPIO DE CELERIDAD	36

2.2.5	PRINCIPIO DE EFICACIA.....	37
2.2.6	POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA	37
2.2.7	FALTAS DISCIPLINARIAS	38
2.2.8	SANCIÓN ADMINISTRATIVA	39
2.2.9	PRESCRIPCIÓN	41
2.2.10	RECURSOS ADMINISTRATIVOS.....	45
3.4	DEFINICIONES CONCEPTUALES	46
2.4	HIPÓTESIS.....	49
2.5	VARIABLES.....	50
2.5.1	VARIABLE INDEPENDIENTE	50
2.5.2	VARIABLE DEPENDIENTE.....	50
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
CAPÍTULO III		53
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		53
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
3.1.1	ENFOQUE	53
3.1.2	ALCANCE Y NIVEL.....	53
3.1.3	DISEÑO	54
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.2.1	POBLACIÓN.....	54
3.2.2	MUESTRA	55
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	55
3.4	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.5	TÉCNICAS PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS	58
3.6	ASPECTOS ETICOS	58
CAPÍTULO IV		59
RESULTADOS.....		59
4.1	ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	59
4.2	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CUANTITATIVOS.....	62
4.3	CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	94
CAPÍTULO V		97
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		97
CONCLUSIONES		105

RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS.....	114

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías para medición de escala de encuesta -----	56
Tabla 2 Resumen -----	57
Tabla 3 Fiabilidad -----	57
Tabla 4 Estadística de Escala -----	58
Tabla 5 Datos de Resoluciones PAD, periodo 2022 -----	59
Tabla 6 Estado situacional de expedientes PAD 2022 -----	61
Tabla 7 ¿En su opinión, las potestades de la Secretaría Técnica y del Tribunal Disciplinario en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la Ley N° 29709? -----	62
Tabla 8 ¿Considera usted, que la potestad sancionadora que regula la Ley N° 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica? 63	
Tabla 9 ¿Considera Ud. que las competencias de los órganos de disciplina prevista en la Ley N° 29709, garantizan la pluralidad de instancias? -----	64
Tabla 10 ¿Sabe Ud. que el régimen disciplinario de la Ley N° 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general? -----	65
Tabla 11 ¿En su opinión, la Ley N° 29709 permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario? -----	66
Tabla 12 ¿La Ley N° 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo disciplinario en las que se puede ejercer el derecho de defensa? -----	67
Tabla 13 ¿Los órganos de disciplina del Inpe admiten al administrado el derecho de ofrecer y producir pruebas durante el procedimiento administrativo disciplinario? -----	68
Tabla 14 ¿El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa? -----	69
Tabla 15 ¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley N° 29709?-----	70
Tabla 16 ¿En su opinión, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, se realiza dentro del plazo razonable?-----	71

Tabla 17 ¿Considera Ud. que las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos? -----	72
Tabla 18 ¿Estima Ud. que la Ley N° 29709 ha regulado los plazos de prescripción respecto al inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario? -----	73
Tabla 19 ¿Considera Ud. que la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios? -----	74
Tabla 20 ¿En su opinión, los informes de precalificación describen en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores? -----	75
Tabla 21 ¿Considera Ud. que el Tribunal Disciplinario actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo disciplinario? -----	76
Tabla 22 ¿Las medidas cautelares fijadas en la Ley N° 29709, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora? 77	
Tabla 23 ¿En su opinión, se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar? -----	78
Tabla 24 ¿Considera Ud. que la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones para precalificar las faltas e iniciar el procedimiento? -----	79
Tabla 25 ¿En su opinión, el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para que pueda ejercer su derecho de defensa escrita y/u oral? -----	80
Tabla 26 ¿En su opinión, las medidas cautelares cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad? -----	81
Tabla 27 ¿Considera Ud. que se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, que es la Secretaría Técnica? -----	82
Tabla 28 ¿Los órganos de disciplina del Inpe, observan los plazos fijados para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato? -----	83
Tabla 29 ¿Considera Ud. que la composición del Tribunal Disciplinario con un representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones? -----	84

Tabla 30 ¿La intervención del Tribunal del Servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Nº 29709, se sujeta al derecho de contradicción? -----	85
Tabla 31 ¿Considera Ud. que el catálogo de faltas que prescribe la Ley Nº 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas? -----	86
Tabla 32 ¿Conoce Ud. las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato? -----	87
Tabla 33 ¿Considera Ud. que las faltas al Código de Ética de la Función Pública que viene aplicando los órganos de disciplina del Inpe, tiene el carácter residual? -----	88
Tabla 34 ¿Conoce que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad?-----	89
Tabla 35 ¿Considera Ud. que las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución se imponen con observancia al derecho de presunción de inocencia?-----	90
Tabla 36 ¿En su opinión, el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido? -----	91
Tabla 37 ¿En su opinión las resoluciones de sanción que emite el Tribunal Disciplinario cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho?---	92
Tabla 38 ¿En su opinión, las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancias son revisadas por órgano superior en segunda instancia? -----	93
Tabla 39 Prueba de normalidad -----	95
Tabla 40 Prueba R de Pearson -----	95

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿En su opinión, las potestades de la Secretaría Técnica y del Tribunal Disciplinario en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la Ley N° 29709?-----	62
Gráfico 2 ¿Considera usted, que la potestad sancionadora que regula la Ley N° 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica? -----	63
Gráfico 3 ¿Considera Ud. que las competencias de los órganos de disciplina prevista en la Ley N° 29709, garantizan la pluralidad de instancias? -----	64
Gráfico 4 ¿Sabe Ud. que el régimen disciplinario de la Ley N° 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general? -----	65
Gráfico 5 ¿En su opinión, la Ley N° 29709 permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario? -----	66
Gráfico 6 ¿La Ley N° 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo disciplinario en las que se puede ejercer el derecho de defensa? -----	67
Gráfico 7 ¿Los órganos de disciplina del Inpe admiten al administrado el derecho de ofrecer y producir pruebas durante el procedimiento administrativo disciplinario? -----	68
Gráfico 8 ¿El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa? -----	69
Gráfico 9 ¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley N° 29709?-----	70
Gráfico 10 ¿En su opinión, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, se realiza dentro del plazo razonable?-----	71
Gráfico 11 ¿Considera Ud. que las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos? -----	72
Gráfico 12 ¿Estima Ud. que la Ley N° 29709 ha regulado los plazos de prescripción respecto al inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario? -----	73

Gráfico 13 ¿Considera Ud. que la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios?	74
Gráfico 14 ¿En su opinión, los informes de precalificación describen en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores?	75
Gráfico 15 ¿Considera Ud. que el Tribunal Disciplinario actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo disciplinario?	76
Gráfico 16 ¿Las medidas cautelares fijadas en la Ley N° 29709, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora?	77
Gráfico 17 ¿En su opinión, se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar?	78
Gráfico 18 ¿Considera Ud. que la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones para precalificar las faltas e iniciar el procedimiento?	79
Gráfico 19 ¿En su opinión, el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para que pueda ejercer su derecho de defensa escrita y/u oral?	80
Gráfico 20 ¿En su opinión, las medidas cautelares cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad?	81
Gráfico 21 ¿Considera Ud. que se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, que es la Secretaría Técnica?	82
Gráfico 22 ¿Los órganos de disciplina del Inpe, observan los plazos fijados para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato?	83
Gráfico 23 ¿Considera Ud. que la composición del Tribunal Disciplinario con un representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones?	84
Gráfico 24 ¿La intervención del Tribunal del Servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley N° 29709, se sujetta al derecho de contradicción?	85

Gráfico 25 ¿Considera Ud. que el catálogo de faltas que prescribe la Ley N° 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas? -----	86
Gráfico 26 ¿Conoce Ud. las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato? -----	87
Gráfico 27 ¿Considera Ud. que las faltas al Código de Ética de la Función Pública que viene aplicando los órganos de disciplina del Inpe, tiene el carácter residual?-----	88
Gráfico 28 ¿Conoce que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad?-----	89
Gráfico 29 ¿Considera Ud. que las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución se imponen con observancia al derecho de presunción de inocencia?-----	90
Gráfico 30 ¿En su opinión, el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido? -----	91
Gráfico 31 ¿En su opinión las resoluciones de sanción que emite el Tribunal Disciplinario cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho?---	92
Gráfico 32 ¿En su opinión, las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancias son revisadas por órgano superior en segunda instancia? -----	93

RESUMEN

El procedimiento administrativo disciplinario es un poderoso instrumento de control que cuentan las entidades públicas en el marco de su potestad sancionadora, para promover acciones disciplinarias contra sus trabajadores involucrados en actos de corrupción y/o que hayan infringido sus deberes, obligaciones, responsabilidades y prohibiciones, respetando sus derechos; este procedimiento, también es un mecanismo de rendición de cuentas de los trabajadores sobre su rol en el aparato estatal, que aseguren la buena administración y la satisfacción del servicio a la ciudadanía.

La presente investigación busca evidenciar la relación del debido procedimiento y las sanciones administrativas en el comportamiento de los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen disciplinario de la Ley N° 29709 en la Oficina Regional Lima del Inpe, 2022, de la forma cómo se cumple la observancia de las normas procesales, el derecho de defensa, las etapas del procedimiento y las sanciones administrativas; así como, los principios de legalidad, celeridad, eficacia y debido procedimiento que sostienen el régimen disciplinario del servidor penitenciario.

La metodología de la investigación utilizada en cuanto al tipo es descriptiva, el enfoque es cuantitativo en la valoración de las encuestas, el alcance y nivel se ha desarrollado desde la perspectiva descriptiva y explicativa, el diseño es no experimental – transeccional; la muestra compuesta por treinta y cuatro (34) personas del régimen laboral de la Ley N° 29709. Los resultados obtenidos han logrado comprobar la hipótesis y el objetivo general planteados en el estudio; por lo que, atendiéndose a esa necesidad se propone las mejoras normativas a los procedimientos administrativos disciplinarios de este régimen laboral.

Palabras clave: Régimen disciplinario, procedimiento administrativo disciplinario, debido procedimiento, servidor penitenciario.

ABSTRACT

The administrative disciplinary procedure is a powerful control instrument that public entities have within the framework of their sanctioning power, to promote disciplinary actions against their workers involved in acts of corruption and/or who have violated their duties, obligations, responsibilities and prohibitions, respecting their rights; this procedure is also a mechanism for workers to be accountable for their role in the state apparatus, ensuring good administration and satisfaction of service to citizens.

This research seeks to demonstrate the relationship between due process and administrative sanctions in the conduct of administrative disciplinary procedures of the disciplinary regime of Law No. 29709 in the Lima Regional Office of Inpe, 2022, in the manner in which the observance of procedural norms, the right of defense, the stages of the procedure and administrative sanctions are fulfilled; as well as the principles of legality, speed, effectiveness and due process that support the disciplinary regime of the penitentiary employee.

The research methodology used in terms of type is descriptive, the approach is quantitative in the assessment of the surveys, the scope and level has been developed from the descriptive and explanatory perspective, the design is non-experimental - cross-sectional; the sample composed of thirty-four (34) people from the labor regime of Law No. 29709. The results obtained have managed to prove the hypothesis and the general objective raised in the study; therefore, attending to this need, regulatory improvements to the administrative disciplinary procedures of this labor regime are proposed.

Keywords: Disciplinary regime, disciplinary administrative procedure, due process, prison officer.

INTRODUCCIÓN

La corrupción es un mal endémico que se ha enquistado en el aparato estatal peruano que va incrementándose año a año en todos los niveles de gobierno, que incluso ha motivado a la Contraloría General de la República como una especie de llamada de atención a las entidades sujetas a su control, tenga que publicar en su portal institucional el observatorio anticorrupción, los resultados del Índice de Riesgos de Corrupción e Inconducta Funcional (INCO), con el ranking de las entidades públicas con altos niveles de corrupción y de inconductas funcionales que se ven envueltas sus funcionarios y servidores sin temor a ser sancionados, tal vez, porque las medidas disciplinarias son benignas o debido que sus procedimientos administrativos demoran en exceso y no tienen el efecto disuasivo, constituyéndose en una situación de impunidad con efecto multiplicador.

Las razones que nuestra investigación se enfoque al estudio del procedimiento sancionador disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario (en adelante Inpe), es precisamente porque en la difusión noticiosa que realizó la Contraloría en julio 2024, respecto a los resultados del INCO 2024, encontramos a dicha institución penitenciaria ubicada en el ranking 9 (puntaje INCO 70.4), con altos niveles de corrupción, donde el INCO estimó que el 88% están catalogados por casos de corrupción y el 60% por inconductas funcionales, lo que denota una profunda debilidad de sus procedimientos sancionadores, de allí, que el estudio tiene como objetivo evidenciar cómo se viene cumpliendo la observancia de las normas procesales y el debido procedimiento en las etapas o fases del procedimiento y las sanciones administrativas de los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022, y las actividades de los órganos de disciplina del Inpe.

El estudio desarrollado en cinco (5) Capítulos y manifiesta un problema jurídico – social con relevancia científica, donde los resultados y las conclusiones generan aportes para fortalecer las actividades del régimen disciplinario de la Ley N° 29709, no sólo para reducir los niveles de corrupción e inconductas funcionales de los servidores penitenciarios, sino para mejorar

su labor dentro del sistema penitenciario y se conduzcan con integridad, lealtad, honestidad, profesionalismo y eficiencia en la función pública.

El problema se formula y describe en el primer capítulo, que responde a la pregunta de investigación. El objetivo general busca evidenciar la manera cómo se respetan el debido procedimiento, el derecho a la defensa y los estándares procesales en todas las fases de la imposición de las sanciones administrativas y los procedimientos del sistema disciplinario de los servidores penitenciarios. También describe los objetivos específicos, la justificación de la investigación, las limitaciones y la viabilidad del estudio.

El marco teórico, que comprende el contexto nacional e internacional del estudio, la fundamentación teórica, las definiciones conceptuales, la hipótesis, las variables y la operacionalización de las variables, se presenta en el segundo capítulo.

El capítulo tres desarrolla la técnica de investigación, define el tipo de investigación, su enfoque, alcance y nivel, y el diseño del estudio. Se abordan la población y la muestra del estudio, las metodologías e instrumentos de recopilación de datos, las técnicas de procesamiento e interpretación de datos y los aspectos éticos de la investigación.

En el Cuarto Capítulo, se anotan los resultados descriptivos que se desarrollan por dimensiones, indicadores e ítems, que han sido obtenidos con los instrumentos de recolección de datos aplicados a la población objetivo o muestra.

Finalmente, en el desarrollo del capítulo quinto, se examinan los resultados obtenidos a partir de la investigación, corroborando tanto la hipótesis como los propósitos de la investigación. También, se presentan las conclusiones alcanzadas por el estudio, junto con las recomendaciones que abordan la necesidad de rectificar el problema detectado y las referencias bibliográficas que respaldan el estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, promulgada el 17 de junio de 2011, estableció un nuevo régimen laboral especial en la administración pública, esta vez, para los trabajadores del Inpe, con el objeto de cumplir con las funciones institucionales señaladas en el Decreto Legislativo Nº 654, Código de Ejecución Penal y su reglamento; la referida ley proporciona el marco jurídico para la organización de la carrera penitenciaria que regula el ingreso, permanencia, desarrollo y cese laboral del servidor penitenciario bajo los principios: i) Efectividad del sistema penitenciario, ii) Meritocracia y iii) Probidad y ética pública.

Siendo la carrera penitenciaria un régimen laboral especial, la misma norma estableció que su régimen disciplinario tiene características y pautas propias en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicables al servidor penitenciario, donde las medidas disciplinarias se imponían inicialmente con procedimientos de carácter sumario y regular, fijándose para tal efecto un catálogo de faltas definidas como: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves, y las sanciones aplicables de amonestación escrita, suspensión hasta por treinta (30) días, cese temporal hasta por doce (12) meses y la destitución, siendo que la primera estaba a cargo del jefe inmediato, la segunda por el jefe de la Oficina General de Administración del Inpe, y las sanciones de cese temporal y la destitución lo impone el Tribunal Disciplinario del Inpe, integrado por dos (2) autoridades de la entidad y un (1) representante de los trabajadores de ese régimen laboral.

Desde sus inicios el régimen disciplinario de la carrera penitenciaria, ha mostrado graves deficiencias en su regulación y contradicciones respecto a la conformidad con los principios de los procedimientos administrativos que dicha legislación estableció, especialmente en lo que respecta a derechos a un proceso justo en torno a las garantías del debido procedimiento, porque si

bien, la normativa estableció las etapas de investigación y de decisión, pero las sanciones disciplinarias de amonestación escrita y de suspensión debían imponerse sin el procedimiento administrativo disciplinario; mientras que las sanciones de cese temporal y el cese definitivo por destitución debían ejecutarse con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario llevadas a cabo en un mismo órgano, tanto en la fase de instrucción como en la fase de decisión.

El Inpe, para corregir la infracción al derecho de defensa que sufrían los servidores penitenciarios infractores por la aplicación de sanciones sin previo proceso administrativo disciplinario, emitió la Directiva N° 011-2014-INPE formalizada por Resolución Presidencial N° 443-2014-INPE/P, del 03 de diciembre de 2014, que fue modificada con la Resolución Presidencial N° 145-2015-INPE/P, de fecha 07 de mayo de 2015, donde se fijó las etapas y plazos para los procedimientos sumario y regular, la prescripción del procedimiento administrativo, las autoridades competentes y las medidas cautelares; pero dichas disposiciones no fueron suficientes, y persistía la debilidad en torno al cumplimiento de las garantías del debido procedimiento.

Posteriormente, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1324, “Decreto Legislativo que Modifica, Incorpora y Deroga Artículos de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria”, se corrigió en parte la falencia normativa del régimen disciplinario de la carrera penitenciaria, pero han transcurrido más de ocho (8) años desde la vigencia de dicha fórmula legal, pero ésta no ha tenido el efecto esperado. Hoy en día, se presenta un escenario impasible en los procedimientos administrativos disciplinarios de ese régimen laboral; esto no se debe únicamente a la insuficiente normativa específica que debió ser instaurada en un nuevo reglamento de la Ley N° 29709, que no se publicó; por lo que, con el paso del tiempo, los procedimientos administrativos disciplinarios de la carrera penitenciaria ya no son únicamente un régimen especial, sino que se presentan como un híbrido, donde al no tener una definición precisa de las actividades de sus etapas o fases, son reguladas por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

La situación descrita dificulta la gestión de los órganos de disciplina del Inpe (Secretaría Técnica y Tribunal Disciplinario), porque mantienen una considerable carga procesal que va incrementándose año a año, así también afecta el derecho al debido procedimiento que asiste a los investigados o procesados, no sólo por la insípiente investigación preliminar que limita el derecho de defensa del investigado en esa etapa; aunado a ello, se tiene que los procedimientos administrativos disciplinarios trasuntan el año calendario para iniciarse y resolverse ante la falta de definición clara del periodo que debe durar los procedimientos administrativos disciplinarios ya iniciados.

Cabe señalar, que el Decreto Legislativo N° 1617, promulgado en el diario oficial “El Peruano” el 21 de diciembre de 2023, modificó el Decreto Legislativo N° 1324, suprimiendo el procedimiento sumario y aprobando el procedimiento administrativo inmediato con supuestos de aplicación que también alcanza al personal del Inpe de otros regímenes laborales, la indicada norma también fija las competencias de los órganos de disciplina del Inpe de la Ley N° 29709, aún para los casos del procedimiento administrativo disciplinario regular. También, el dispositivo legal especifica la medida cautelar, la prescripción, entre otros aspectos del procedimiento inmediato, que será complementado con un decreto supremo del Sector Justicia.

Es importante para fines de la investigación, describir el escenario de los trabajadores con que cuenta la Oficina Regional Lima del Inpe, cuya sede se ubica en el 4to Piso del Edificio Anselmo Barreto de la cuadra 5 de la Avenida Abancay de la ciudad de Lima, siendo que su jurisdicción comprende los establecimientos penitenciarios y dependencias conexas repartidas en las ciudades de Huaraz, Chimbote, Huacho, Huaral, Ancón, Callao, Lurigancho, Chorrillos, Cañete, Chincha e Ica, del cual se tiene que según la información del sistema de personal (Sisper) del Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional del Inpe, al mes de enero de 2024, contaba con un total de TRES MIL OCHOCIENTOS SETENTA (3,870) TRABAJADORES de los Decretos Legislativos 276 y 1057, y las Leyes 23536 y 29709; dentro de este universo de trabajadores, se tiene que el número de trabajadores de la Carrera

Especial Pública Penitenciaria suman 1,854, y se encuentran distribuidos en las tres áreas especializadas de labor: administración (239), seguridad (1,278) y tratamiento penitenciario (337), respectivamente.

Ahora bien, teniendo como fuente de información la pág. 5 de los fundamentos señalados en la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1617, que indica que los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen laboral de la carrera penitenciaria, entre los años 2019 al 2023, han tenido el siguiente comportamiento: respecto a la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario, se ha llevado a cabo la atención de 1,385 casos, lo que equivale al 56% de la carga procesal que se presentó en el período mencionado. Aún pendiente queda una brecha del 44%, es decir, 1.092 casos que están en giro; igualmente, se tiene que, en el año 2022, fluye que de las 628 denuncias reportadas se atendieron un total 238 denuncias, quedando pendiente de evaluar 392 denuncias; en el mismo periodo se precalificaron 132 expedientes, se iniciaron 28 procedimientos administrativos disciplinarios y se emitieron 7 medidas cautelares por faltas muy graves.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

PG. ¿Cómo se viene cumpliendo las normas esenciales del debido procedimiento en la imposición de sanciones a los servidores de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Pe1 ¿Cómo estaría afectando la falta de una adecuada regulación normativa en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario respecto al derecho de defensa de los servidores del régimen disciplinario de la carrera penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022?

Pe2 ¿Se transgreden las garantías del debido procedimiento en las etapas de investigación preliminar y de precalificación de las faltas en los procedimientos administrativos disciplinarios seguida contra el personal del régimen laboral de la Ley N° 29709 de la Oficina Regional Lima, 2022?

Pe3 ¿Existen infracciones a las garantías procesales que se estarían dando dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios en la imposición de sanciones disciplinarias de los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima, 2022?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

OG. Evidenciar cómo se viene cumpliendo la observancia de las normas procesales, el derecho de defensa y el debido procedimiento en las etapas del procedimiento y las sanciones disciplinarias del régimen disciplinario de los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, 2022.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe1. Identificar si existen transgresiones al derecho de defensa de los servidores del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria de la Oficina Regional Lima, sometidos a investigación en los procedimientos administrativos disciplinarios, 2022.

Oe2. Establecer cuáles son las garantías procesales del debido procedimiento que se afectan en la aplicación de sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022.

Oe3. Investigar cómo la normativa del procedimiento sancionador reglado por el régimen disciplinario de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, no definiría con claridad las etapas del procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores de la carrera penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En esta parte se explica el motivo de la investigación, detallando las razones que los evaluados tienen para expresar las respuestas al cuestionario o encuesta propuesta. En este contexto, Hernández Sampieri y Torres Mendoza (2018), señalan que la justificación indica la finalidad del proyecto, la cual debe ser relevante para justificar su ejecución. Por fin, este análisis se justifica desde las siguientes perspectivas: teórico, práctico y metodológico.

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio cubre un vacío en la bibliografía existente, dado que aunque existen otras investigaciones relacionadas con el tema, pero éstas se llevaron a cabo en los procedimientos administrativos del servicio civil, magisterio, régimen CAS, carrera administrativa, el régimen laboral de la actividad privada en el sector público, e incluso en el procedimiento sancionador de la Contraloría General de la República, no realizándose investigaciones con el grupo de individuos de la carrera penitenciaria, lugar, ni variables, eso lo hace particular y agrega valor a los conocimientos sobre esta materia con el rigor científico.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio abordó los argumentos de la ley en cuestión, para comprender la naturaleza de los problemas jurídicos que se han generado por la inconclusa regulación normativa de la Ley Nº 29709, donde los hallazgos de la investigación aportan información importante para formular políticas efectivas con propuestas normativas en el ordenamiento de este régimen disciplinario, además proporciona algunas alternativas que orienten a los órganos de disciplina del Inpe, para el establecimiento de procedimientos administrativos disciplinarios ágiles y oportunos con el pleno respeto de los derechos de los investigados, que servirá de fuente para la adecuada regulación de las conductas y la erradicación de los actos de corrupción o irregularidades de los servidores penitenciarios, que se orienten a la prestación de un servicio de calidad y la mejora de la administración penitenciaria.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Según Bernal (2010), pág.107, la justificación metodológica sugiere un nuevo enfoque o una estrategia innovadora para producir conocimiento confiable y válido, en el que la combinación de los métodos descriptivos y explicativos con el enfoque cuantitativo garantiza un análisis completo y de resultados confiables. Por lo tanto, este estudio ha logrado aclarar la debilidad del régimen disciplinario de la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios que se gestan contra los servidores penitenciarios, donde se afectan sus derechos. Además, proporciona un aporte a la comunidad jurídica, en particular a aquellos que se dedican al ámbito del derecho laboral y administrativo, permitiéndoles expandir su entendimiento sobre cómo operan los procedimientos administrativos disciplinarios que se originan contra los trabajadores de la carrera penitenciaria.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La ausencia de transparencia en las acciones de los órganos de disciplina del Inpe, que no publican en la web institucional, las resoluciones del Tribunal Disciplinario, que, debido al tiempo que ha pasado más de seis (6) meses desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, ya no están protegidas por las confidencialidades relacionadas con los asuntos de la investigación.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es factible ya que se ha utilizado la información relacionada con los procedimientos administrativos disciplinarios de los órganos disciplinarios del Inpe, constituida principalmente por la revisión de las resoluciones dictadas por la Secretaría Técnica respecto a los expedientes de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios que afectan al personal de la Ley de la Carrera Pública Especial Penitenciaria; además la realización de la ejecución del sondeo de encuesta a la población muestra; también se han consultado las publicaciones de opiniones sobre los procedimientos administrativos disciplinarios dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).

Su pertinencia no sólo está en la utilización de la documentación fuente, sino también, porque se dispone de los recursos materiales y la logística adecuada para llevar a cabo el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Méndez Álvarez (2019), en su tesis intitulada: “*Importancia de implementar un proceso administrativo único para la administración pública*”, abordó la necesidad de que el sistema estatal ecuatoriano, con una variedad de procedimientos, unifique los procedimientos administrativos disciplinarios de sus empleados, basados en el Código Orgánico Administrativo (COA 2017), que incorporó nuevas normas relacionadas con el procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo sancionador, recursos administrativos, caducidad y prescripción; concluyendo que la unificación se sustenta en el marco del principio de legalidad y la actividad reglada que garantice la seguridad jurídica en sede administrativa, porque, si bien el COA cuenta con reglas bien definidas de las etapas procedimentales, pero el autor afirma que aún queda evidencia de la falta de unificación del procedimiento administrativo común, porque el citado dispositivo no ha dejado claro la vigencia del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

La importancia de la regulación en el ámbito administrativo, especialmente en los procedimientos administrativos sancionadores o disciplinarios, surge del principio de legalidad, cuyo propósito es la instauración de una normativa precisa y clara, ya que durante los procedimientos se afectan derechos de los administrados, pero aun cuando no se podrá establecer una regulación normativa uniforme o a través de un único procedimiento, siempre van a convivir procedimientos ordinarios y especiales, según las características propias del régimen sancionador o disciplinario, ya sea por la naturaleza de las infracciones o del régimen laboral.

Riascos Gómez (2019), en su artículo denominado: “*El recurso de revocatoria contra decisiones disciplinarias condenatorias y absolutorias en la legislación colombiana*”, destacó la revisión de las decisiones administrativas tomadas en cuenta por el Código de Procedimientos Administrativos de 2011, que hizo referencia a los fallos administrativos, orientados no solo a los actos que responden a la imposición de las medidas disciplinarias, sino también a los actos administrativos sobre la absolución del administrado o el archivo del procedimiento disciplinario, donde se precisa que la revocatoria al fallo absolutorio procederá sólo cuando se trate de hechos de violaciones de los derechos y del derecho internacional humanitario, reseñando también los términos, plazos y alcances de la revocatoria, las competencias y principalmente las causales por las que se acogen este instituto jurídico, basado primero en el incumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias, segundo cuando se vulnere o amenace manifiestamente los derechos fundamentales y el tercero por falta de proporcionalidad de la medida sancionadora, absolutoria o de archivo, en torno al criterio adoptado por la autoridad que emitió el fallo, ya sea por arbitrariedad, corrupción o favoritismo; la revocación también puede ser invocada por los agraviados, víctimas o afectados de la conducta reprochable del infractor.

Es importante considerar como una buena opción el tema de la revisión de los actos que se desprenden de los procedimientos disciplinarios, que no sólo se circunscriban a la contradicción que se realiza a través de los recursos administrativos y sólo su procedencia sea cuando se imponga una sanción disciplinaria, sino que alcancen a la revisión a través de una revocatoria extraordinaria que vaya más allá de una simple revisión, donde se incluya a los actos de absolución y de archivo que se dan por diversas causales como: la insuficiencia probatoria, desidia en la recopilación de pruebas, prescindir de investigaciones preliminares, imposición de sanciones sobre la base del quantum mínimo de medida que no son proporcionales con la falta

cometida, favorecimientos, incumplimiento de los plazos procesales y todas aquellas acciones que empañan un correcto proceder de las autoridades administrativas encargadas de conducir los procedimientos disciplinarios y sancionar a los infractores, cuyas actuaciones generan una estela de impunidad en desmedro de la buena gestión pública.

Ross Zarina, E. (2019), en su tesis: “*La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción*”, destaca la doble finalidad que tiene el establecimiento de la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos de la Argentina, dado que la prevención y la represión son métodos de control administrativo para eliminar la corrupción en un Estado de Derecho, ya que la corrupción en las entidades públicas no solo impacta de manera negativa en los derechos de los ciudadanos, sino también en la presencia de una gestión adecuada.

En efecto, hoy en día, los ciudadanos exigen mecanismos apropiados para robustecer la ética pública, las políticas de integridad, una buena gobernanza y cualquier tipo de administración que busque erradicar la corrupción en el aparato estatal, usando como norma la transparencia y la responsabilidad como medio de rendición de cuentas; así, dentro del marco de la autoridad sancionadora administrativa, las instituciones públicas deben aplicar procedimientos administrativos disciplinarios eficientes y respetando los derechos de los administrados, que constituya una herramienta eficaz para la lucha contra la corrupción, la erradicación y represión de las conductas violatorias de los deberes o prohibiciones exigibles al funcionario o servidor para asegurar una buena administración pública que garantice la satisfacción de los derechos de los ciudadanos.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Ruiz Piaggio C. (2023), en su trabajo de investigación: “*La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los*

procedimientos administrativos disciplinarios", desarrollado sobre la base de la revisión y análisis de los expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del Sector Salud, concluyó que las medidas disciplinarias aplicadas a los trabajadores civiles no se ajusta a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, atribuyendo este suceso a la participación del Secretario Técnico en todas las etapas del proceso administrativo disciplinario; situación que trasgrede las garantías mínimas del debido procedimiento frente a la permisibilidad legal, que otorga al mencionado secretario la potestad de intervenir en las distintas etapas del procedimiento, ejerciendo así una total discrecionalidad al evaluar la responsabilidad administrativa del trabajador, impactando también en las resoluciones de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

Aunque el artículo 92º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a las competencias y atribuciones del Secretario Técnico indica que no le concede capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son obligatorios, en la realidad esta circunstancia ha sido revertida, ya que éste asiste, respalda y orienta a los órganos de instrucción y sancionador, además precalifica las infracciones, se ocupa de documentar la actividad probatoria y proponer la argumentación de las responsabilidades; acciones que confirman la participación del Secretario Técnico en todas las fases del procedimiento, tales como: la investigación preliminar, la precalificación de la infracción, el comienzo del procedimiento, el informe final y la determinación de la sanción; esta situación no garantizan un análisis adecuado y una adecuada valoración de los medios de prueba, debido a que se sostiene una misma perspectiva o un mismo criterio, comportamiento que infringe el principio del debido procedimiento generando una grave limitación del derecho de defensa del servidor público.

Trujillo Ayllón, J. (2023), en su estudio, examinó las razones que provocan el incumplimiento del debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil. Los

resultados obtenidos a partir de la revisión de las resoluciones dictadas por las Salas del Tribunal del Servicio Civil, dedujeron que la nulidad de los actos de los procedimientos administrativos disciplinarios, determinan que estos sucedieron por la violación de las normas sustantivas y procesales relacionadas con el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, debido a los frecuentes errores en la notificación de los actos, la falta de competencia de los órganos, inadecuada calificación de las actuaciones probatorias, falta de aplicación apropiada del criterio de gradualidad y proporcionalidad en la determinación de los rangos de las medidas disciplinarias.

La referida tesis proporciona el análisis respecto a la falta de conocimiento por parte de las autoridades de los órganos de instrucción y sancionador de las normas que rigen las actuaciones del régimen disciplinario de la Ley N° 30057; así como, la falta de idoneidad del Secretario Técnico para proporcionar un soporte técnico, orientación y respaldo apropiado a las tareas de los órganos del procedimiento administrativo;, además de que las autoridades encargadas de instruir o iniciar el procedimiento (Jefe Inmediato o Jefe de la Oficina de Recursos Humanos), por el perfil requerido para el cargo, no necesariamente son abogados o poseen conocimientos legales, lo mismo ocurre con las autoridades del órgano sancionador.

Sánchez Caballero, R. (2023) en su investigación, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, sobre las nulidades que ha establecido el Tribunal del Servicio Civil; el autor examina las infracciones a los principios del debido procedimiento y de tipicidad como resultado de la anulación de los actos vinculados a dichos procedimientos, sosteniendo que la causa de estos sucesos radica en la falta de conocimiento de los operadores encargados del desarrollo y ejecución de los procedimientos sancionadores, donde incluso perjudican el derecho de los investigados a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Devido Proceso en el contexto administrativo, por la ausencia de motivación de los actos y el

incumplimiento de los plazos de prescripción, que ha causado perjuicio a servidores civiles no solo a nivel emocional, sino también en su ambiente familiar, laboral y en los aspectos financieros que implica costear su defensa legal.

La afectación en los derechos de los administrados es alarmante, ya que, aunque la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), desde la entrada en vigor del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ha estado instruyendo a las autoridades de las instituciones públicas del Gobierno Nacional, Regional y Local respecto a los procedimientos y mecanismos que deben seguir las autoridades de ese régimen disciplinario, todavía se observan falencias, siendo un arista fundamental el incumplimiento del principio de tipicidad que básicamente tiene como elementos de convicción la descripción clara de la infracción normativa relacionada con las funciones, atribuciones, facultades, deberes o prohibiciones fijadas claramente en los instrumentos de gestión institucional, tampoco se realiza correctamente la definición de las conductas infractoras, porque una indebida tipificación limita el adecuado ejercicio de ese derecho, y el procedimiento va camino a la nulidad por falta de motivación.

Jaén Huaranga, A. (2022), en su tesis, revisa las competencias sancionadoras de la Contraloría General de la República y de las instituciones públicas, lleva a cabo el estudio de la naturaleza jurídica de las sanciones que surgen dentro de la potestad sancionadora administrativa funcional y en la potestad sancionadora administrativa desde el punto de vista del principio de Non bis in Idem, porque en ambos casos se impulsan los procedimientos administrativos sancionadores que coinciden respecto del uso que tiene, para reprimir la inconducta de algún servidor público que transgrede el ordenamiento jurídico, estimando el autor, que la diferencia entre ambas potestades está en los fundamentos que esboza cada uno de ellos. De esta manera, la Contraloría actúa ante la posible gestión deficiente o negligente de los funcionarios o servidores públicos que, en el desempeño de sus

responsabilidades, llevan a cabo una ejecución incorrecta del presupuesto estatal; mientras que los procedimientos que se inician dentro de las facultades de las entidades públicas se sujeta al interés general y a su deber de inspección y control de sus trabajadores respecto al cumplimiento de las tareas y funciones respecto al cargo que ostentan.

En el ámbito estatal de nuestro país, coexisten en el contexto de las competencias administrativas sancionadoras, por un lado, la potestad administrativa funcional estipulada por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y por otro, la potestad administrativa disciplinaria regulada por la Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley del Servicio Civil y las leyes que rigen las carreras especiales, otorgando a las instituciones públicas facultades sancionadoras, definiendo claramente sus atribuciones y competencias, lo que impide la actuación disciplinaria en ambas áreas cuando el procedimiento implica a un mismo sujeto infractor, y se examina la identidad del sujeto, el hecho y la fundamentación. La distinción principal de ambos procedimientos reside en los fundamentos porque, mientras que la Contraloría tiene como objetivo controlar y erradicar la impunidad de los actos de corrupción mediante la responsabilidad administrativa funcional a los funcionarios y servidores que cometieron infracciones afectando bienes y presupuesto estatal, el caso es distinto de las entidades públicas que su potestad está diseñada para ejercer control sobre el servidor civil, frente al incumplimiento de las obligaciones o deberes propios del cargo público.

Gaspar Damaso, E. (2022), en la investigación que llevó a cabo acerca de la vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario, después de examinar un conjunto de expedientes vinculados a los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos contra los empleados de Essalud en la ciudad de Huánuco, advirtió que la infracción al principio del debido procedimiento por parte de las autoridades del procedimiento sancionador de dicha

edad, se originaron en el incumplimiento de los treinta (30) días establecidos por la legislación para dictar la sanción o absolución; además, la ausencia de motivación en dichas resoluciones por no especificar la severidad de la infracción, tampoco se recolectaban evidencias que validaran las infracciones, ni se consideraban los antecedentes, no tenían en cuenta la reincidencia del servidor y la gravedad del daño causado; hallándose también, la ausencia de congruencia entre lo imputado y lo resuelto, argumentando también que los actos revisados estuvieron argumentadas en motivación aparente, motivación incongruente y motivación insuficiente.

Por cierto, la garantía del debido proceso reconocida en nuestro país en el tercer párrafo del Art. 139º de la Constitución Política del Estado, que deben advertir todas las autoridades judiciales e incluso en el ámbito administrativo, ya que constituye una garantía procesal que se incluye en los derechos fundamentales del individuo, ya que ofrece una gama de derechos que corresponde al investigado o procesado, tales como: la presunción de inocencia, la legítima defensa, ser informado y escuchado, la no auto inculpación, impugnar una decisión sea judicial o administrativa, no ser sancionado sin justificación alguna, a conseguir una resolución fundamentada en derecho, emitida por autoridad pertinente y en un período razonable.

En relación con la motivación, ya sea de hecho o de derecho, en las acciones del procedimiento administrativo disciplinario, su incumplimiento es motivo de anulación del acto, la misma suerte corre excederse el plazo máximo fijado en norma expresa para iniciar o concluir los procedimientos administrativos disciplinarios, así como para resolverlos por aplicación del instituto jurídico de la prescripción; no obstante, si se incumple el plazo de treinta (30) días establecido que tienen los órganos instructor y sancionador del PAD, para resolver el procedimiento iniciado, no es causal de nulidad, siempre que el transcurso del plazo sea justificable y razonable.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 DEBIDO PROCESO

Aunque la doctrina define el debido proceso como el conjunto de garantías penales y procesales que se mantienen y respetan durante el proceso penal, en el que el Estado tiene la obligación de respetar el derecho de los justiciables en sus distintas fases, y que no solo se aplica en el campo penal, sino que también se extiende a otras áreas del derecho. Acertadamente Pérez Porto (2018), en su obra "*El debido proceso, definición y garantías*", destaca el debido proceso como un principio fundamental del derecho, en el que el Estado tiene la obligación de honrar todos los derechos que la legislación otorga a cada persona.

Ahora bien, en relación al debido proceso en las resoluciones de la Administración Pública, la Corte IDH, ha establecido que este principio se aplica a la vía administrativa para que los individuos puedan protegerse frente a cualquier tipo de acto del Estado que perjudique sus derechos (Sentencia 02/06/2001, Caso Ivcher Bronstein vs Perú). En la misma línea, el Tribunal Constitucional de Perú ha determinado que el derecho al debido proceso establecido por nuestra Constitución, no solo posee un aspecto puramente judicial, sino que también abarca el procedimiento administrativo (Expediente N° 03741-2004-AA/TC Fundamento 18); así pues, el debido proceso representa un derecho sumamente complejo, dado que está vinculado con otros derechos de gran relevancia, como el derecho al juez o a la autoridad natural, el derecho de defensa o la justificación de las resoluciones emitidas por la entidad correspondiente, Guzmán Napurí (2013).

2.2.2 DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

El debido procedimiento administrativo representa una extensión del debido proceso del ámbito judicial al ámbito administrativo, así, dicho principio en sus dos vertientes: el sustantivo referido a la necesidad que las decisiones sean razonables y valiosas en sí mismas y, el adjetivo que hace referencia al cumplimiento de ciertos requisitos formales, de

procedimiento y de proceso para asistir a una resolución, juegan un papel importante en las decisiones de la administración pública, Sagües Nestor (1993). De esta manera, según la doctrina, el debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza instrumental que establece un conjunto de derechos fundamentales, que impiden o restringen la libertad y los derechos personales de los individuos, o que estos se ven limitados ante la falta o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o que éstos se intentan utilizar de manera abusiva, Bustamante Alarcón (2001).

En relación al debido procedimiento administrativo en nuestro país, inevitablemente debemos hacer referencia a los principios rectores del procedimiento administrativo del Art. IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su numeral 1.2, se definen las aplicaciones de este principio, en el contexto siguiente:

“(...) Los administrados gozan de todos los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten (...)”.

Igualmente, el artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su numeral 2, al estipular los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa, asigna a las autoridades del procedimiento la obligación de cumplir el debido procedimiento, en los términos siguientes:

“No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas”.

El debido procedimiento disciplinario, tal como lo ha descrito el profesor Morón Urbina (2019), pág. 84, abarca una serie de derechos y garantías que las autoridades del procedimiento deben tener en cuenta, comprendiendo estos derechos: *el derecho a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten*; además, deben observarse el derecho a la presunción de licitud, derecho al plazo razonable, derecho a ser investigado por una autoridad competente e imparcial y el derecho a no ser investigado o sancionado dos veces por el mismo hecho; también, la autoridad debe contar con los elementos necesarios que formen convicción para las decisiones del derecho aplicable en cada caso.

2.2.3 PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Uno de los más importantes principios del derecho administrativo es el de legalidad, El principio de legalidad en el campo administrativo es uno de los más relevantes del derecho administrativo, ya que no solo define las restricciones de las acciones de las autoridades administrativas del Estado dentro de las competencias que la Constitución, la ley y el derecho le otorgan, sino también, porque exige que éstos cumplan con todas y cada una de las etapas procesales de cualquier estado del trámite administrativo, observando su procedimiento

y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidos dichas facultades.

Al respecto, Morón Urbina (2019), pág. 79, sobre el principio de legalidad señala, que, se desdobra por otra parte, en tres componentes fundamentales e inseparables: la legalidad formal, que requiere la sujeción al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, que se refiere al contenido de las materias que se le otorgan, que constituyen sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que exige el logro de los objetivos que el legislador fijó, de manera que la actividad administrativa sea una actividad funcional. Así pues, al emitir un acto, las autoridades deben actuar de acuerdo con el marco legal en vigor y siguiendo los procedimientos previamente establecidos, considerando que sus resoluciones tienen repercusiones legales en relación al interés, obligación o derecho del administrado, tal como se establece en el numeral 1.1 del Art. IV del TUO de la Ley Nº 27444.

2.2.4 PRINCIPIO DE CELERIDAD

Según Larrea (2009), el principio de celeridad procesal se manifiesta mediante varias instituciones del proceso, como la perentoriedad e improrrogabilidad de los plazos. En base a esta afirmación, se puede deducir que los procesos no deben extenderse de manera innecesaria, sino solucionarse en el corto plazo y sin retrasos innecesarios que generen incertidumbre; sobre dicha afirmación puede establecerse que los procedimientos administrativos no deben prolongarse indefinidamente, sino resolverse en el breve plazo y sin dilaciones innecesarias, en esta línea la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece el derecho a ser sometido a juicio en un plazo razonable; por lo tanto, la celeridad procesal tiene una estrecha relación con el debido procedimiento.

Uno de los principios rectores del procedimiento administrativo, establecidos en el Título Preliminar del TUO, la Ley Nº 27444, es el principio de celeridad, que obliga a los involucrados en el procedimiento

a realizar el trámite con la máxima dinámica posible, con el fin de lograr la decisión en un plazo prudente. La celeridad procesal se define como una justicia expeditiva que se efectúa sin demoras innecesarias y no justificadas, además obliga a las autoridades competentes a cumplir con resolver o emitir los actos en plazos razonables, sin que ello implique afectar las etapas del debido procedimiento o la infracción de la legislación.

2.2.5 PRINCIPIO DE EFICACIA

La eficacia, en relación a la norma o regulación normativa, se define como la habilidad de estas para regular el comportamiento de los destinatarios de la norma, en los hechos y al objetivo directo que esta busca; de acuerdo con John Austin, este término representa el hábito de obediencia general hacia el legislador supremo; ya que hay múltiples formas de comprender el concepto de eficacia de la norma jurídica.

El principio de eficacia en los procedimientos administrativos tiene como objetivo público, que los participantes del procedimiento administrativo deben dar prioridad al acto procedural sobre las formalidades no esenciales (formalismos), las cuales deben adecuarse al marco normativo correspondiente para su validez; pero, su aplicación no significa que disminuyan las garantías del procedimiento, ni provocará la indefensión del administrado.

2.2.6 POTESTAD SANCIONADORA ADMINISTRATIVA

Se refiere a la facultad que poseen las autoridades de la administración pública, para aplicar sanciones a sus empleados mediante el procedimiento administrativo disciplinario. La medida disciplinaria representa el final del daño causado por un administrado debido a su comportamiento irregular o ilícito, siendo la sanción la privación de un bien o derecho, o la imposición de una obligación. La potestad disciplinaria de las instituciones públicas se fundamenta en el principio de legalidad y se rige por la legislación correspondiente (Artículo 247º, numeral 247.3 TUO de la Ley No 27444).

En relación con los límites de la facultad sancionadora de las instituciones públicas, Alonso Timón (2010), indica que es imprescindible envolverla con todas las garantías para que su aplicación se ajuste a los propósitos y metas de servir al interés general, garantizando así la eliminación de arbitrariedades y abusos. Por lo tanto, la misma legislación respecto a la facultad sancionadora de la administración pública en nuestro país, ha establecido que su aplicación debe respetar los siguientes aspectos: (i) La subordinación de la facultad sancionadora al principio de legalidad, dado que únicamente por ley se puede otorgar a las entidades la potestad sancionadora; (ii) La prohibición de imponer penas de privación de libertad; (iii) El respeto a los derechos de defensa y al debido proceso para la imposición de sanciones; y (iv) La subordinación de la potestad sancionadora de la administración a la autoridad judicial.

La ley que regula la carrera penitenciaria, ha otorgado la potestad sancionadora a los órganos de disciplina del Inpe, compuesto por la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario, en su papel de órgano de investigación e instrucción, y el Tribunal Disciplinario, en su papel de órgano de decisión. Este último está liderado por el Gerente General del Inpe, el Jefe de Recursos Humanos y un representante de los servidores penitenciarios seleccionados por mayoría y por voto universal (ver Art. 61º de la Ley Nº 29709). En este contexto, el Art. 82º del reglamento de la Ley No 29709 establece que: *“La potestad disciplinaria tiene como objeto fundamental prevenir y sancionar aquellas conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que se imponen a los servidores penitenciarios u obstaculicen el adecuado funcionamiento de la institución; es decir, se ejerce ante quienes en el desempeño de su función contraríen los principios que orientan la Carrera Especial Pública Penitenciaria”*.

2.2.7 FALTAS DISCIPLINARIAS

Las faltas son las acciones u omisiones que trasgreden el ordenamiento que rige las obligaciones, obligaciones, funciones y

responsabilidades de los trabajadores en su estamento laboral. En este contexto, el concepto de disciplina se vincula con la actitud del individuo hacia su ambiente. Esta puede ser valorada desde dos puntos de vista: el interno como la subyugación de los instintos a la razón, y el externo en relación al orden social, P. Aguerrea Mella (1998); esto respalda la presencia de los regímenes disciplinarios en el sector público y privado para lograr enmarcar las conductas de los trabajadores en dichas instancias.

El Art. 46º de la Ley N° 29709, definió la falta de la siguiente manera: “*Son faltas las acciones u omisiones del servidor penitenciario que contravengan las disposiciones de la presente ley y su reglamento. Las faltas en las que incurre el servidor penitenciario son tipificadas como leves, graves y muy graves*”. Del mismo modo, a través de los Arts. 47º, 48º y 49º de la Ley N° 29709, estableció el catálogo de faltas disciplinarias aplicables al personal de este régimen laboral, definidas como: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Por otro lado, también resulta aplicable de manera residual a los trabajadores de la carrera penitenciaria las infracciones a las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública, porque el Art. 54º del Reglamento de la Ley N° 29709, ha dispuesto que el servidor penitenciario tiene como prohibición: “*26) Incumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.*”. En relación con la implementación residual de dichas regulaciones se lleva a cabo de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 27815.

2.2.8 SANCIÓN ADMINISTRATIVA

La sanción representa una reacción coercitiva del gobierno ante la presencia de una acción u omisión realizada por un trabajador público y que tal comportamiento se clasifica como infracción disciplinaria. Por lo

tanto, la sanción y la infracción constituyen una unidad inseparable dentro de la legislación laboral.

De acuerdo con Mory Príncipe (2013), indica que ninguna autoridad puede considerar el acto u omisión de un empleado como una infracción disciplinaria cuando tal comportamiento no esté previamente estipulado como tal en la legislación.

En cuanto a la sanción administrativa, Rebollo Puig (2001), define la sanción administrativa como el castigo aplicado por la administración o como el castigo establecido por el ordenamiento jurídico para ser aplicado por la administración.

Las sanciones administrativas que se aplican al personal del régimen laboral de la Ley N° 29709, (Art. 50º), consideran que los niveles de sanción se ajustan a la gravedad de la infracción, el tipo o naturaleza de la infracción, los antecedentes del servidor, los principios de la potestad sancionadora administrativa establecidos en la Ley N° 27444 y los criterios del procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, siempre que sean pertinentes.

Las sanciones se aplican tras un procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal por el incumplimiento de las normas legales o administrativas en la actividad pública. Su implementación no es necesariamente secuencial y automática, siendo las siguientes:

- 1. Amonestación.** *Es la sanción escrita que consiste en la llamada de atención de carácter reflexivo, que se impone al servidor penitenciario.*

La amonestación sólo es de manera escrita y se encuentra asociada a las faltas leves y por supuesto, su calificación está en razón a los efectos o daño causado por la infracción.

2. Suspensión. Es la sanción que se impone al servidor penitenciario mediante la cual se le separa de sus labores sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses.

Si bien en el caso de la sanción de suspensión no estamos frente a un despido, es innegable que sí hay un efecto perjudicial para el servidor penitenciario que va más allá de la reducción de la remuneración, sino el recorte temporal de sus derechos laborales, por lo que es considerada gravosa, su aplicación está asociada a las faltas graves y muy graves.

3. Destitución. Es la sanción que se impone al servidor penitenciario e implica la separación definitiva de la institución la misma que se registra en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

La destitución o despido representa la sanción más severa que se aplica ante la comisión de una infracción grave o muy grave por parte del servidor penitenciario. Involucra la elección unilateral del empleador de cesarlo de su relación de trabajo, a través de un procedimiento disciplinario que debe sustentarse en causas justas de despido.

2.2.9 PRESCRIPCIÓN

Al referirnos a la doctrina del instituto jurídico de la prescripción en el contexto administrativo, no podemos pasar por alto a Baca Oneto (2011), pág. 265, quien sostiene que: en el Derecho Administrativo Sancionador (y de igual forma en el Derecho Penal), el período prescriptorio comienza desde el instante en que se realiza la infracción, o desde su cese, si es permanente o continua, y no se interrumpe hasta que se notifica al administrado el comienzo del procedimiento sancionador.

El mismo razonamiento esboza la Ley Nº 27444, (Art.252º), al mencionar que la autoridad tiene el poder de establecer la presencia de infracciones administrativas, dentro del período que determinan las leyes especiales. Si no se especifica, la facultad de la autoridad se extenderá a los cuatro (4) años, a computarse desde el día en que se produjo la infracción o desde el día en que se llevó a cabo la última acción de la infracción; el plazo de prescripción solo se interrumpirá con el inicio del procedimiento sancionador mediante la notificación al administrado de los hechos constitutivos de infracción que se les imputen a título de cargo. Sin embargo, si el procedimiento sancionador se queda paralizado por más de veinticinco (25) días laborables, por razón no atribuible al administrado, el plazo de prescripción se reanudará de inmediato.

La prescripción en el ámbito laboral del servidor penitenciario está tipificada en el Art. 59º de la Ley Nº 29709, establecida de la siguiente manera: *"El plazo de prescripción de la acción disciplinaria es de cuatro años de producido el hecho. Dicho plazo se interrumpe por causales especificadas en el reglamento de la presente ley"*. En cuanto al procedimiento administrativo disciplinario, el mismo reglamento de la referida ley, especificó: *"El procedimiento administrativo disciplinario será conducido por el Tribunal Disciplinario, debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, contando desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, dicho plazo debe contabilizarse desde que se haya determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable"*, estableciendo un tope para que la autoridad pueda iniciar el procedimiento administrativo disciplinario una vez que se tenga por conocida la infracción.

En este mismo escenario, el organismo supervisor del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (Servir), se ha expresado a través del INFORME TÉCNICO Nº 001776-2023-SERVIR-GPGSC, emitido el 27 de noviembre de 2023, respecto a los tiempos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario que se aplica

al personal de la carrera especial pública penitenciaria, llegando a la siguiente opinión:

“II. Análisis

(...)

Sobre los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen disciplinario de la carrera especial pública penitenciaria regulada por la Ley N° 29709.

(...)

2.7 Es así que, el artículo 59 de la Ley N° 29709 señala que el plazo de prescripción de la acción disciplinaria es de cuatro años desde producido el hecho, y, por su parte, el artículo 94 del reglamento de la Ley N° 29709 establece que: “El procedimiento administrativo disciplinario será conducido por el Tribunal Disciplinario, debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, contando desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, dicho plazo debe contabilizarse desde que se haya determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable”.

2.8 De lo expuesto, se desprende que la Ley N° 29709 y su reglamento han establecido únicamente dos tipos de plazos de prescripción, ambos para el inicio del procedimiento; no obstante, dichas normas no han previsto un plazo de prescripción para la duración del PAD una vez iniciado. En ese sentido, considerando lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC, corresponde la aplicación supletoria del plazo de prescripción regulado en el artículo 94 de dicha Ley, el cual regula que “(...) entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución [final] no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. (...).”

“III. Conclusiones

3.1 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que los servidores pertenecientes a carreras especiales, entre ellos el personal

penitenciario sujeto a la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, no están comprendidos en la citada ley; sin embargo, se rigen supletoriamente –entre otros– por su Título V, referido al “Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

3.2 El procedimiento administrativo disciplinario para los servidores de la carrera especial pública penitenciaria se rige por las disposiciones contenidas en la Ley N° 29709 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2012-JUS; siendo que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aplicarán únicamente de forma supletoria en todo aquello no previsto por dichas normas, y que además sea acorde a la naturaleza del procedimiento especial.

3.3 Al no haberse regulado en el régimen disciplinario de la Ley N° 29709 un plazo de prescripción para la duración del procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores sujetos a la carrera especial pública penitenciaria, corresponde aplicar, siguiendo lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC, de forma supletoria el plazo de prescripción de un (1) año computado desde el inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución final, regulado en el artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.”

Es claro que la Ley N° 29709, no ha establecido adecuadamente los plazos de prescripción; por tanto, se aplica la opinión del Servir, como entidad responsable del sistema que fijó un período de cuatro (4) años a partir de la fecha en que el infractor cometió la infracción; también precisó el período de un (1) año calendario desde que se reveló la comisión de la infracción e identificado al acusado; y finalmente, de manera supletoria, el período de un (1) año computado desde el comienzo del procedimiento hasta la expedición de la resolución definitiva.

Es de indicar también, que el 21 de diciembre de 2023, se publicó el Decreto Legislativo N° 1617 (siendo una ley con eficacia posterior que entró en vigencia a los 90 días calendario), que ha modificado el Art. 59º de la Ley N° 29709, de la siguiente manera: “*El plazo de prescripción de la potestad sancionadora es de cuatro años desde producido el hecho hasta la imposición de la sanción. Dicho plazo se interrumpe por causales especificadas en el reglamento de la presente Ley*”, pero es probable que esta nueva manera de contabilizar el plazo de prescripción para los infractores de la carrera penitenciaria, no sea aplicable para los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentren en marcha antes de la entrada en vigencia de esta norma (21/03/2024), ni para aquellos procedimientos administrativos disciplinarios que se inicien dentro de la vigencia del mencionado Decreto Legislativo por infracciones que fueron cometidas con anterioridad. Es evidente que esta nueva disposición no es coherente con el principio de celeridad que tiene como horizonte que el régimen disciplinario en análisis permita contar con procedimientos ágiles y versátiles, y se apliquen en el tiempo justo para lograr el efecto disuasivo frente a futuras conductas sancionables que pudieran incurrir los servidores de ese régimen laboral en desmedro de la buena administración penitenciaria.

2.2.10 RECURSOS ADMINISTRATIVOS

El derecho de contradicción o principio de contradicción a las decisiones de las autoridades es ampliamente desarrollada por la doctrina, que se desprende del derecho de petición, que tuvo su concepción “*Desde su primigenia aparición en el Bill of Rights inglés de 1689, en la primera enmienda de la Constitución de los EE.UU. y en la Constitución francesa de 1791, el derecho de petición ha sido configurado como una facultad constitucional que se ejerce individual o colectivamente y que no se encuentra vinculada con la existencia en sí de un derecho subjetivo o de un interés legítimo que necesariamente origina la petición*”, extraída del fundamento 2.2.1 de la STC Exp. N° 01024-2002-AA/TC.

El TUO de la Ley Nº 27444, lo despliega como la facultad de contradicción en su Art. 217º, numeral “*2.17.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesionan un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo*”, esto adaptable para todas las decisiones administrativas emitidas por las autoridades de las instituciones públicas de nuestro país, que serán examinadas en sede administrativa por el mismo órgano mediante el recurso de reconsideración o por instancia superior a través de la apelación.

Los Arts. 53º y 62º de la Ley Nº 29709, recoge el derecho de contradicción que gozan los servidores penitenciarios que se consideren afectados por la decisión del Tribunal Disciplinario del Inpe, para que sea examinada y resuelta en la etapa administrativa final por el Tribunal del Servicio Civil del Servir a través de la apelación. Los plazos para su presentación contados desde la notificación de la resolución, son de quince (15) días hábiles en el procedimiento regular y cinco (5) días en el procedimiento administrativo inmediato.

3.4 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) **Carrera penitenciaria.** - Es el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, desarrollo y cese del servidor de acuerdo con el escalafón penitenciario, bajo los principios establecidos en el título preliminar de la Ley Nº 29709 (Art. 4º).
- b) **Servidor penitenciario.** - Entiéndase como servidor penitenciario a la persona nombrada por resolución de la Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario que presta servicios en un establecimiento penitenciario, transitorio y de medio libre. Asimismo, a los servidores de la sede central y sedes regionales que desempeñan funciones de

tratamiento, seguridad, medio libre y registro penitenciario. (Numeral 2 del Art. IV Título Preliminar de la Ley N° 29709).

- c) **Procedimiento administrativo disciplinario.** – Según lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en su publicación Cuaderno de Trabajo intitulado *Procedimiento Administrativo Disciplinario* en el marco de la Ley del Servicio Civil, págs. 131 y 132, lo define, como: “*El procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento interno, que inicia de oficio la entidad pública que considere que se ha transgredido alguna de las obligaciones o deberes calificados como faltas disciplinarias por el ordenamiento jurídico. Su finalidad es tutelar la organización administrativa, castigando las conductas infractoras del ordenamiento jurídico que la ponen en peligro y disuadiendo de la omisión de futuras infracciones*”.

El artículo 45º, apartado 45.1 de la Ley N° 29709, al referirse al procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores penitenciarios, señala: “*Los servidores gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho*”. Dichos procedimientos eran de naturaleza regular y sumario, pero, al entrar en vigencia el Decreto Legislativo N° 1617 (21/12/2023), tras modificarse el Art. 45º numeral 45.2 de la Ley N° 29709, se estableció los procedimientos administrativos regular e inmediato, ambos constan de dos (2) etapas, una de investigación e instrucción y la otra de decisión.

- d) **Régimen disciplinario.** – Según Trayter Jiménez (1992), en su Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos, el régimen disciplinario se define como: la serie de reglas legales dictadas por el Estado que establecen los actos ilícitos que los funcionarios públicos pueden realizar en el desempeño de su función y establecen las sanciones que la administración pública puede

aplicar como resultado de un procedimiento administrativo especial; por su parte, la Ley N° 29709, (Art.44º), pautaliza al régimen disciplinario, como aquel que: “*Establece las normas que rigen el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores de la carrera penitenciaria, garantizando la aplicación de los principios de legalidad, celeridad, eficacia y debido procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal por el incumplimiento de las normas legales o administrativas en el ejercicio de la función pública*”.

- e) **Tribunal disciplinario del Inpe.** – Órgano de disciplina del Inpe encargado de sancionar o concluir los procedimientos administrativos disciplinarios; así, el Art. 60º de la Ley N° 29709, modificado por la Única Disposición Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1617, establece que: “*el Tribunal Disciplinario del Inpe, posee autonomía técnica y funcional, depende administrativamente de la Alta Dirección. Tiene como función evaluar y calificar la recomendación de los órganos de investigación, respecto de los hechos denunciados, e impone las sanciones establecidas en el marco del régimen disciplinario de la presente ley*”.
- f) **Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario.** - Según lo establecido en los Arts. 53º y 61º de la Ley N° 29709, modificado por los Decretos Legislativos 1324 y 1617, se instituye como órgano de investigación e instrucción, se ocupa de la investigación y proporciona soporte administrativo y técnico al Tribunal Disciplinario; lo peculiar de la Secretaría Técnica es que, no sólo asume funciones de investigación, documentar la parte probatoria y precalificar las faltas, desempeña también el papel de órgano instructor al iniciar los procedimientos administrativos disciplinarios, recibe los descargos, formula y eleva informe con la propuesta de sanción o absolución del procesado ante el Tribunal Disciplinario del Inpe.
- g) **Medidas cautelares.** - Las medidas cautelares buscan evitar perjuicios más graves para la entidad debido a la permanencia del

servidor infractor en su puesto de trabajo, pueden ser implementadas al comienzo o durante el procedimiento, y cesan o caducan de pleno derecho cuando se emite el acto que concluye el procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que aplicó la medida o cuando haya finalizado el tiempo establecido para su implementación o para la resolución del procedimiento. El Decreto Legislativo N° 1324, incorporó los Art. 63º y 64º a la Ley N° 29709, regulando con ello las medidas cautelares para el personal de la carrera penitenciaria, estableciendo dos medidas: i) **Separar al servidor de sus funciones** y dejarlo a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, para llevar a cabo a cabo tareas que se le asignan según su especialidad; e ii) **Disponer la suspensión temporal del servicio**, es una medida preventiva excepcional que solo puede aplicarse si se cumplen los siguientes requisitos: la presencia de elementos de evidencia que sugieran la comisión de una infracción grave y la responsabilidad del funcionario, cuya sanción prevista sea la destitución; y el peligro de que el infractor siga perpetrando los hechos en investigación. El plazo de la medida podrá ser dispuesto hasta por seis (6) meses.

2.4 HIPÓTESIS

H₁ El incumplimiento de las normas procesales por falta de una adecuada regulación, afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima, 2022.

H₀ El cumplimiento de las normas procesales con una adecuada regulación, no afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima, 2022.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Régimen disciplinario (Ley Nº 29709).

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Sanción administrativa

Si bien se han definido dos variables de estudio, sin embargo, por la naturaleza del estudio que es descriptivo no se van a manipular dichas variables de estudio.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO LEY Nº 29709 (Variable Independiente)	Conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo y prevén las sanciones a imponer por la Administración pública a resultas de un procedimiento administrativo especial, Trayter Jiménez (1992); Establece las normas que rigen el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores de la carrera penitenciaria, garantizando la aplicación de los principios de legalidad, celeridad, eficacia y debido procedimiento. Art. 44º Ley Nº 29709.	<ul style="list-style-type: none"> • Principio de legalidad • Debido procedimiento • Principio de celeridad • Principio de eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación por autoridad competente • Ejercicio de potestades • Pluralidad de instancias • Prevalencia de la ley • Notificación y acceso al expediente • Derecho de defensa • Ofrecer y producir pruebas • Decisión fundada en derecho • Fases del proceso • Plazo razonable • Sanción cumpla su finalidad represiva y preventiva • Prescripción • Investigación preliminar • Informe de precalificación e inicio de PAD • Informe de conclusión del PAD • Medidas cautelares 	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16	Escala de Likert de carácter ordinal. De cinco categorías: 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto	Encuesta Dirigida a 34 trabajadores del régimen laboral de la Ley Nº 29709 de la Oficina Regional Lima del Inpe. Técnica de validación de encuesta Alfa de Cronbach

SANCIÓN ADMINISTRATIVA (Variable Dependiente)	<p>La sanción constituye una respuesta coercitiva de la administración ante la presencia de una acción u omisión causada por el servidor o funcionario público y que esa conducta está tipificada como falta disciplinaria, Rebollo Puig (2001), sobre la sanción administrativa, señala: “(...) se define mejor la sanción administrativa como el castigo impuesto por la Administración o como el castigo previsto por el ordenamiento para ser impuesto por la Administración”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento administrativo disciplinario 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación preliminar • Informe de precalificación • Inicio de PAD • Medidas cautelares 	17 18 19 20	Escala de Likert de carácter ordinal. De cinco categorías: 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto	Encuesta
		<ul style="list-style-type: none"> • Órganos de disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría Técnica • Tribunal Disciplinario • Jefe de Recursos Humanos • Tribunal del Servicio Civil 	21 22 23 24	Dirigida a 34 trabajadores del régimen laboral de la Ley Nº 29709 de la Oficina Regional Lima del Inpe.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Faltas disciplinarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Faltas leves • Faltas graves • Faltas al Código de Ética • Faltas muy graves 	25 26 27 28		Técnica de validación de encuesta Alfa de Cronbach
		<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación escrita • Suspensión • Destitución • Recursos administrativos. 	29 30 31 32		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es descriptiva, según lo establece Sabino (1999), pág. 46, la investigación descriptiva se enfoca en la descripción de un suceso, fenómeno o grupo con el objetivo de determinar su estructura o conducta, donde los resultados están en un nivel intermedio, porque los conocimientos y saberes que han sido abordados en el presente estudio proponen alternativas en la solución del problema planteado y la adhesión de nuevas medidas normativas con la finalidad de mejorar la administración de justicia, en el presente caso del régimen disciplinario de los servidores del Sistema Penitenciario Nacional.

3.1.1 ENFOQUE

Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), en relación al enfoque cuantitativo, señalan que se emplea la recopilación de datos para verificar hipótesis basadas en la cuantificación y el análisis estadístico, con el objetivo de determinar patrones de comportamiento y confirmar teorías. Por lo tanto, la evaluación de los indicadores de las variables y dimensiones con el análisis de las encuestas mediante la estadística descriptiva, asintió conocer y corroborar la afectación de los derechos de los servidores penitenciarios que son sometidos a investigaciones e inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios respecto a las garantías procesales del debido procedimiento, en la que incurren los órganos de disciplina del Inpe.

3.1.2 ALCANCE Y NIVEL

El alcance y nivel utilizado en la presente investigación es el descriptivo y explicativo, para Arias (2012), *el nivel de investigación se refiere a la profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio;* donde a través del método descriptivo, se desarrolló los

argumentos coherentes y vinculados de la realidad de los hechos sobre el accionar de los órganos de disciplina del Inpe, en base a la información y documentación a la que se ha accedido, particularmente la manera cómo se comportan en un momento y tiempo concreto; mientras que, con el método explicativo se pudo advertir el origen de la situación del problemática y, mediante la relación causa – efecto, para conocer cómo el derecho del servidor penitenciario está siendo afectado a través de los procedimientos administrativos disciplinarios, dado que, evidentemente, la causa ocurre antes que el resultado.

3.1.3 DISEÑO

El diseño de esta investigación, de acuerdo su naturaleza y particularidades no es experimental y es transeccional, ya que se llevó a cabo sin alterar deliberadamente las variables. Además, se examinaron y analizaron los hechos después de un tiempo determinado y específico; según Hernández, Fernández y Baptista (2006), pág. 151, los diseños de investigación transeccionales recopilan datos en un único instante, en un período de tiempo específico. Su objetivo es caracterizar variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento específico.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

La población como estudio, para Ñaupas (2018) pág. 334, es definida *como el total de las unidades de estudio, que contiene las características requeridas, para ser consideradas como tales*, siendo que la población de estudio está conformada por trabajadores del Inpe del régimen laboral de la Ley Nº 29709 de la Oficina Regional Lima; teniendo en cuenta que durante el año 2022, el órgano de disciplina del Inpe encargado de la calificación de las faltas recibió un total de seiscientos veintiocho (628) denuncias contra servidores penitenciarios, de los cuales se atendieron un total doscientos treinta y ocho (238) denuncias, asimismo se instruyó un total de ciento treinta y dos (132) expedientes de investigación, emitiéndose veintiocho (28) resoluciones de inicio de

procedimiento administrativo disciplinario contra presuntos infractores, y el Tribunal Disciplinario impuso siete (7) medidas cautelares de separación temporal a servidores penitenciarios por infracciones gravosas. Estimándose que la población objetivo de ciento treinta y dos (132) personas del régimen laboral de la Ley Nº 29709.

3.2.2 MUESTRA

La muestra se compone de un segmento representativo de la población entre los servidores de la Oficina Regional Lima del Inpe, de la Ley Nº 29709, a un subconjunto poblacional de treinta y cuatro (34) personas escogidas mediante nuestra no probalística a criterio del investigador que cuenten con ciertas peculiaridades, como, que: por su profesión conozcan el procedimiento administrativo o hayan participado o se encuentren en investigaciones por faltas disciplinarias, o que se encuentren su procedimiento en la etapa de precalificación o estén sometidos al procedimiento administrativo disciplinario por la imputación de alguna falta o que hayan sido sancionados administrativamente o absueltos dentro de la potestad sancionadora de la autoridad administrativa del Inpe; además, los integrantes elegidos para las pruebas muestren la voluntad y consentimiento para participar en la encuesta.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis documental

Para Tobón y Vásquez (2015), el análisis documental se refiere a un procedimiento que busca, elige, estructura y examina los documentos con el fin de responder a uno o varios interrogantes sobre un tema específico, siendo este método el que se utiliza en el estudio, en torno a:

- Las resoluciones de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios llevadas a cabo contra los servidores penitenciarios, dictadas por la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario durante el año 2022.

- La compilación y revisión normativa aplicable al régimen disciplinario del personal de la carrera penitenciaria.

La encuesta

Por excelencia constituye en una técnica útil y versátil, no sólo, porque a través de ella se efectuará la recopilación de la información respecto a las variables y dimensiones de estudio, sino también porque se realizará la indagación y recolección de datos de la muestra para el análisis de la investigación.

3.4 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la realización de la encuesta a suministrar a los servidores de la Oficina Regional Lima del Inpe de la Ley N° 29709, se formuló el instrumento denominado **Guía de Encuesta** de elaboración propia, con treinta y dos (32) ítems, sobre la base de las variables, dimensiones e indicadores, dirigida para treinta y cuatro (34) trabajadores de ese régimen laboral, utilizándose la escala Likert con cinco (5) categorías:

Tabla 1

Categorías para medición de escala de encuesta

Ítems	Categorías	Detalle de las categorías
1	Muy bajo	Categoría para medir la gestión o actividad muy deficiente
2	Bajo	Categoría para medir la gestión o actividad como deficiente
3	Regular	Categoría para medir una gestión o actividad aceptable
4	Alto	Categoría para medir una gestión o actividad buena
5	Muy alto	Categoría que permite señalar que es una gestión o actividad excelente

Es importante indicar que, la escala utilizada tiene como objetivo describir, analizar y medir el nivel de conocimiento y percepción de la población muestra, en la medida que conocen su régimen disciplinario y la gestión de los órganos de disciplina del Inpe.

Las interrogantes de la encuesta han sido sometidas a un rigoroso control de validez y fiabilidad, en principio por el juicio de expertos, quienes

mediante el **Informe de Validación de Instrumento de Investigación** opinaron que procede la aplicabilidad de la **Encuesta**, que contiene un conjunto de preguntas que permitió recoger la información desde la percepción o experiencia de los trabajadores de ese régimen laboral de la Oficina Regional Lima del Inpe.

Igualmente, los resultados de las encuestas han sido sometidos al control de la fiabilidad mediante el Software estadístico SPSS Versión 30.0, utilizando la medida estadística del Alfa de Cronbach, cuyos resultados se detallan en las siguientes tablas:

Tabla 2

Resumen

Procesamiento de casos		
	N	%
Casos	Válido	34
	Excluido ^a	0
	Total	34
		100.0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

FUENTE: Base de datos SPSS V.30.0

Tabla 3

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.841	32

FUENTE: Base de datos SPSS V.30.0

Se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,841, siendo su mayor valor teórico de Alfa que es 1, el alcanzado: 0,841, es un valor aceptable, tal como lo han señalado los autores George y Mallery (2003) pág. 231.

Finalmente, en la estadística de escala del SPSS, se ha obtenido el siguiente resultado o comportamiento:

Tabla 4

Estadística de Escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
94.71	174.820	13.222	32

FUENTE: Base de datos SPSS V.30.0

3.5 TÉCNICAS PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Es importante aclarar que los métodos para procesar y analizar los datos obtenidos de las encuestas se han llevado a cabo a través de las fichas del software estadístico SPSS Versión 30.0, donde se han obtenido los resultados con las tablas y gráficos estadísticos de frecuencia y porcentajes, las respectivas validaciones y de fiabilidad de las encuestas, así como, las interpretaciones y conclusiones del estudio.

3.6 ASPECTOS ETICOS

Es de resaltar la importancia de los aspectos éticos en la concreción del estudio, porque garantiza la fiabilidad de la información de la investigación y permite al investigador adoptar los mecanismos para asegurar la confiabilidad de los datos recogidos, mediante el consentimiento informado que se ha proporcionado al entrevistado, el requerimiento a la entidad para aplicar las entrevistas y la exigencia de la entidad de la carta de presentación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DOCUMENTAL

Como parte del estudio se ha realizado el análisis documental de las resoluciones de inicio del procedimiento administrativo disciplinario del año 2022, emitidas por los órganos de disciplina del Inpe:

Tabla 5

Datos de Resoluciones PAD, periodo 2022

Nº	Resoluciones de inicio PAD	Fecha	Imputaciones y normas infringidas
1	RSGTD N° 001-2022-INPE	12/01/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley 29709 y Numeral 4 del Art. 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
2	RSGTD N° 003-2022-INPE	12/01/2022	Numeral 4 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
3	RSGTD N° 003-2022-INPE	12/01/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
4	RSGTD N° 004-2022-INPE	12/01/2022	Numeral 35 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
5	RSGTD N° 005-2022-INPE	12/01/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
6	RSGTD N° 006-2022-INPE	12/01/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
7	RSGTD N° 007-2022-INPE	12/01/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
8	RSGTD N° 008-2022-INPE	12/01/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
9	RSGTD N° 009-2022-INPE	24/01/2022	Numeral 22 del Art. 48º y Numeral 25 del Art. 49º de la Ley N° 29709.
10	RSGTD N° 010-2022-INPE	27/01/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709 y Numerales 2, 4 y 6 del Art. 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
11	RSGTD N° 011-2022-INPE	2/02/2022	Numerales 10 y 17 del Art. 48º y numeral 3 del Art. 49º de la Ley N° 29709.
12	RSGTD N° 012-2022-INPE	7/02/2022	Numeral 35 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
13	RSGTD N° 013-2022-INPE	7/02/2022	Numeral 4 del Art. 48º de la Ley N° 29709.

14	RSGTD N° 014-2022-INPE	7/02/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709, Numeral 3 del Art. 6º y Numeral 6 del Art. 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la función Pública.
15	RSGTD N° 015-2022-INPE	7/02/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
16	RSGTD N° 016-2022-INPE	7/02/2022	Numeral 4 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
17	RSGTD N° 017-2022-INPE	3/03/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709, los Numerales 2 y 4 del Art. 6º y Numeral 6 del Art. 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
18	RSGTD N° 018-2022-INPE	24/03/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709 y los Numerales 2 y 4 del Art. 6º de la Ley N° 29709, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
19	RSGTD N° 019-2022-INPE	28/03/2022	Numeral 26 del Art. 49º de la Ley N° 29709.
20	RSGTD N° 020-2022-INPE	28/03/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709 y los Numerales 2 y 4 del Art. 6º de la Ley N° 29709, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
21	RSGTD N° 021-2022-INPE	7/04/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709 y Numeral 3 del Art. 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
22	RSGTD N° 022-2022-INPE	27/04/2022	No se accedió
23	RSGTD N° 023-2022-INPE	19/05/2022	No se accedió
24	RSGTD N° 024-2022-INPE	26/05/2022	No se accedió
25	RSGTD N° 025-2022-INPE	26/10/2022	Numeral 41 del Art. 48º de la Ley N° 29709 y Numeral 4 del Art. 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
26	RSGTD N° 026-2022-INPE	5/11/2022	Numerales 22 y 32 del Art. 48º de la Ley N° 29709.
27	RSGTD N° 027-2022-INPE	18/11/2022	Numeral 41 del Art. 48º y Numeral 7 del Art. 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
28	RSGTD N° 028-2022-INPE	21/11/2022	Numeral 13 del Art. 49º de la Ley N° 29709.

Fuente: página www.inpe.gob.pe

De la revisión de los datos que contienen los expedientes de los PAD en análisis, se advirtió la siguiente información:

Tabla 6*Estado situacional de expedientes PAD 2022*

Estado	(fi)	(%)
PAD por faltas de la Ley N° 29709	16	57
PAD por faltas al Código de Ética de la Función Pública	9	32
PAD sin acceso a información	3	11
Total	28	100

Del análisis documental de las resoluciones de inicio del procedimiento disciplinario expedidas por el órgano de investigación e instrucción, se tiene que el 57% de estas se relacionan con el catálogo de infracciones disciplinarias establecidas por la Ley N° 29709, mientras que el 32% se han iniciado con la imputación de infracciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

4.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CUANTITATIVOS

Ahora bien, del análisis de las encuestas del estudio de cada uno de los ítems de las variables de estudio, presenta el siguiente escenario:

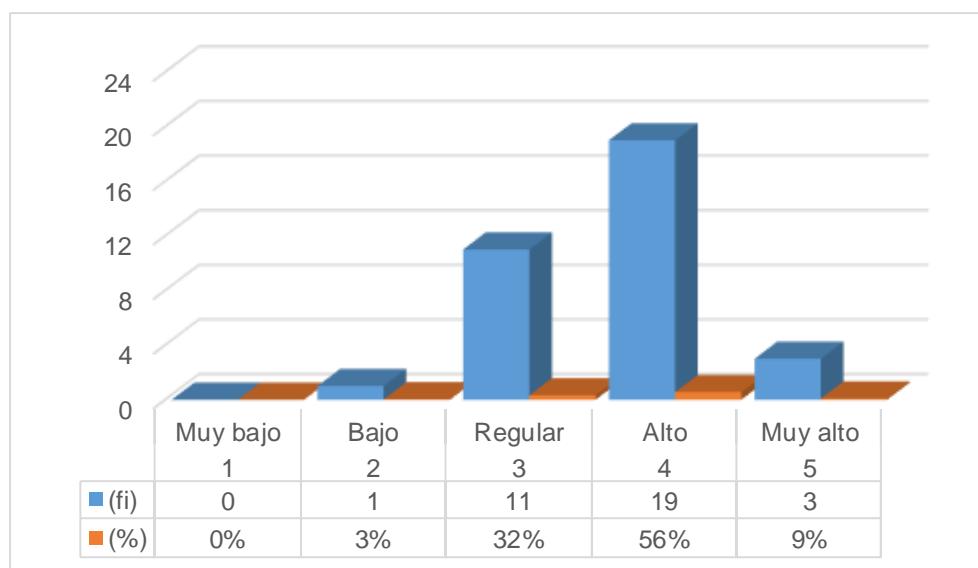
Tabla 7

¿En su opinión, las potestades de la Secretaría Técnica y del Tribunal Disciplinario en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la Ley N° 29709?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	0	0
2	Bajo	1	3
3	Regular	11	32
4	Alto	19	56
5	Muy alto	3	9
Total		34	100

Gráfico 1

¿En su opinión, las potestades de la Secretaría Técnica y del Tribunal Disciplinario en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la Ley N° 29709?



El resultado obtenido de las pruebas realizadas a los servidores de la Ley N° 29709, se ciñe a la Tabla 7 y Gráfico 1, donde en la dimensión principio de legalidad e indicador las potestades de los órganos de Disciplina del Inpe, donde el 56% de los encuestados han indicado que es alto, el 32% dijo que es regular, el 9% esgrimió que es muy alto y sólo el 3% señaló que es bajo.

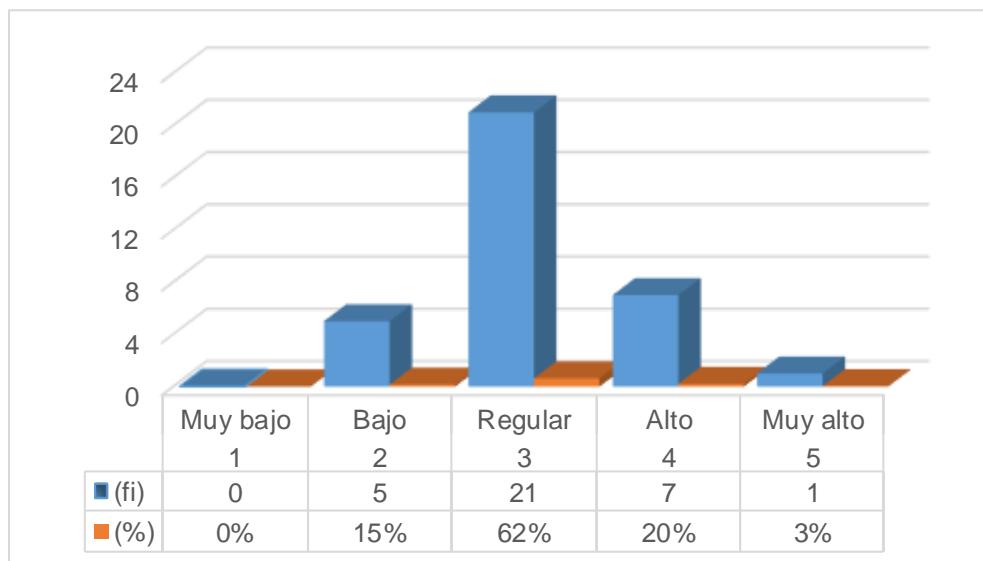
Tabla 8

¿Considera usted, que la potestad sancionadora que regula la Ley N° 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	0	0
2	Bajo	5	15
3	Regular	21	62
4	Alto	7	20
5	Muy alto	1	3
	Total	34	100

Gráfico 2

¿Considera usted, que la potestad sancionadora que regula la Ley N° 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica?



Los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los servidores penitenciarios, expresada en la Tabla 8 y Gráfico 2, en la dimensión principio de legalidad e indicador ejercicio de la potestad sancionadora que confiere la Ley N° 29709 a los órganos de disciplina del Inpe, se encuentra en correlación al principio de seguridad jurídica en la potestad sancionadora de los órganos de disciplina del Inpe, ha tenido como resultado que el 62% de encuestados han indicado que es regular, el 20% manifestó que es alto, el 3% muy alto y sólo el 15% afirmó que es bajo.

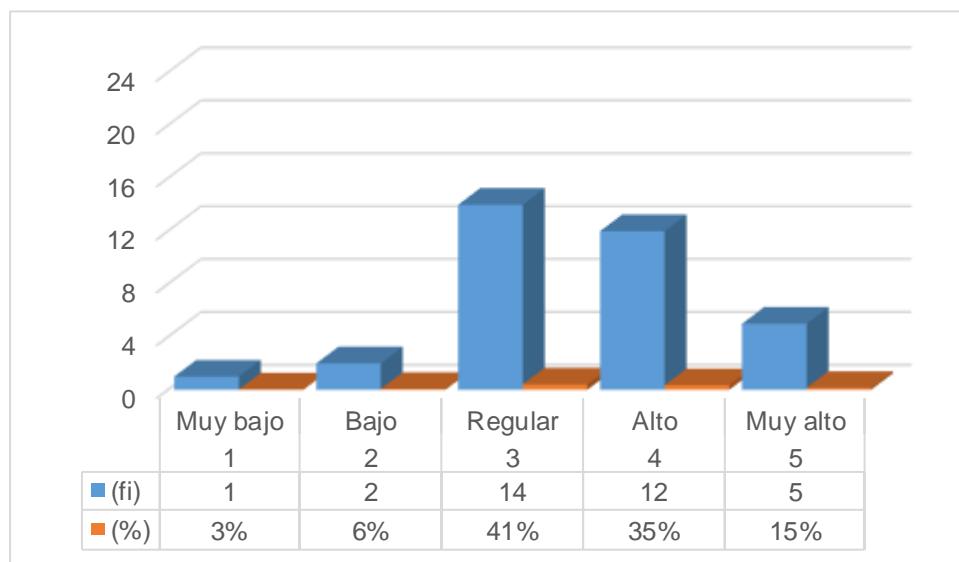
Tabla 9

¿Considera Ud. que las competencias de los órganos de disciplina prevista en la Ley N°29709, garantizan la pluralidad de instancias?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	2	6
3	Regular	14	41
4	Alto	12	35
5	Muy alto	5	15
	Total	34	100

Gráfico 3

¿Considera Ud. que las competencias de los órganos de disciplina prevista en la Ley N°29709, garantizan la pluralidad de instancias?



En los resultados de la encuesta realizada a los encuestados, según se advierte en la Tabla 9 y el Gráfico 3, la dimensión principio de legalidad e indicador pluralidad de instancias sobre las competencias de los órganos de disciplina del Inpe, se obtuvo la siguiente información: el 41% señaló que está en el punto medio o regular, el 35% dijo que es alto, el 15% manifestó que es muy alto, estando que sólo el 6% indicó que es bajo y el 3% afirmó que es muy bajo. Cabe señalar, que en las competencias de los órganos de disciplina del Inpe, si bien respeta la doble instancia en los procedimientos disciplinarios, existe una mayor actuación del órgano de investigación e instrucción.

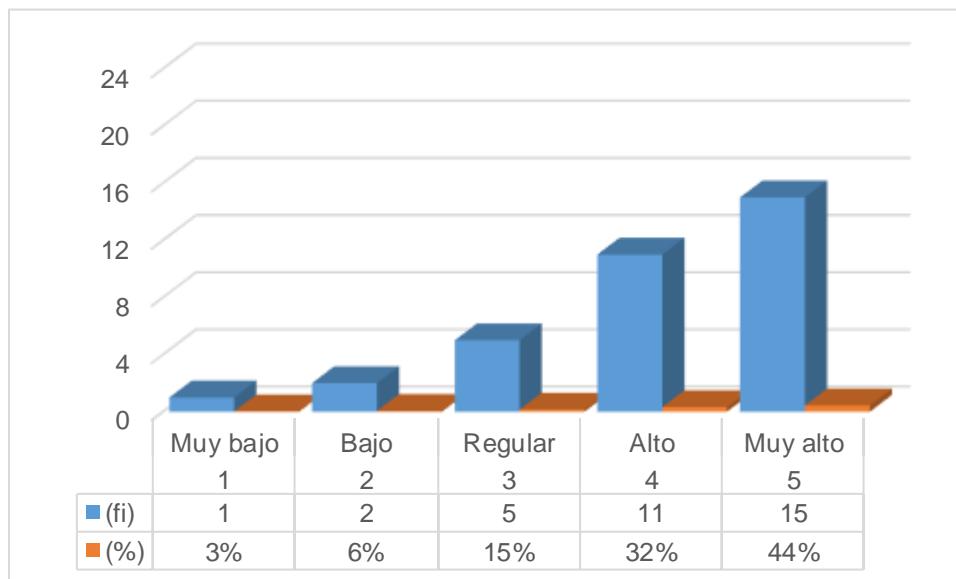
Tabla 10

¿Sabe Ud. que el régimen disciplinario de la Ley N° 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	2	6
3	Regular	5	15
4	Alto	11	32
5	Muy alto	15	44
	Total	34	100

Gráfico 4

¿Sabe Ud. que el régimen disciplinario de la Ley N° 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general?



La encuesta realizada a los servidores penitenciarios, según la Tabla 10 y el Gráfico 4, sobre la dimensión principio de legalidad e indicador prevalencia de la ley respecto al régimen disciplinario de la Ley N° 29709, que es regulada por las disposiciones de carácter general, obteniéndose el siguiente resultado: el 44% de los encuestados señaló que es muy alto, el 32% expresaron que es alto, el 15% afirmaron que es regular, mientras que el 6% afirmaron que es bajo y sólo el 3% alegaron que es muy bajo.

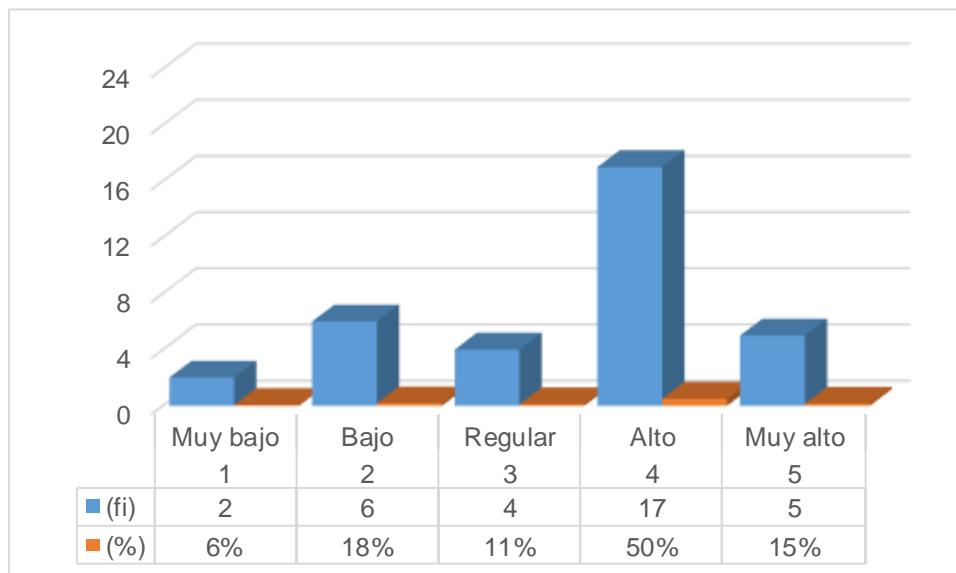
Tabla 11

¿En su opinión, la Ley N° 29709 permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	2	6
2	Bajo	6	18
3	Regular	4	11
4	Alto	17	50
5	Muy alto	5	15
	Total	34	100

Gráfico 5

¿En su opinión, la Ley N° 29709 permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario?



Del resultado obtenido en la encuesta realizada a los servidores penitenciarios, reflejadas en la Tabla 11 y el Gráfico 5, respecto a la dimensión debido procedimiento e indicador notificación y acceso al expediente, si se permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se obtuvo el siguiente dato: el 50% de los encuestados han indicado que es alto, el 15% afirmó que es muy alto, el 11% apuntó que es regular, el 18% señaló que es bajo y sólo el 6% aseveró que es muy bajo.

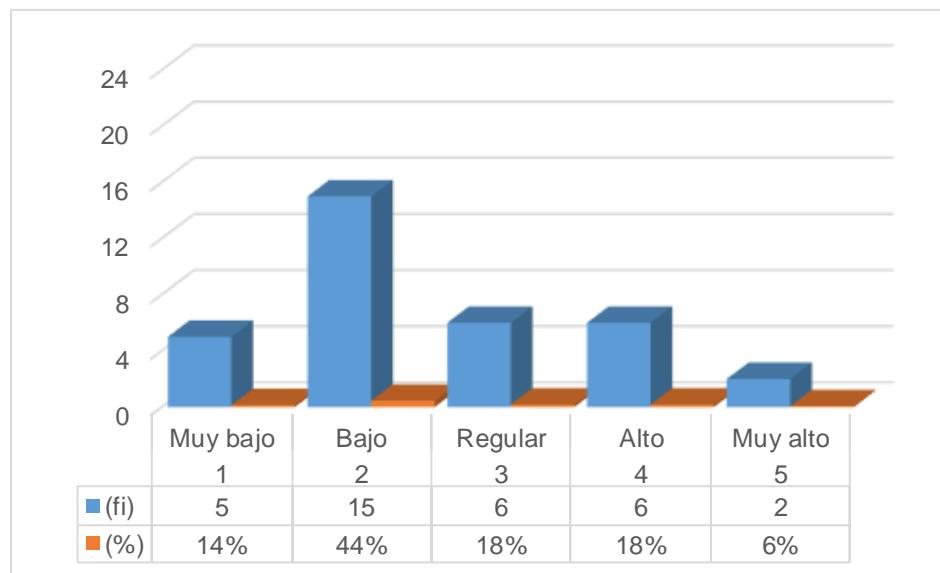
Tabla 12

¿La Ley Nº 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo disciplinario en las que se puede ejercer el derecho de defensa?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	5	14
2	Bajo	15	44
3	Regular	6	18
4	Alto	6	18
5	Muy alto	2	6
Total		34	100

Gráfico 6

¿La Ley Nº 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo disciplinario en las que se puede ejercer el derecho de defensa?



De la encuesta realizada a los servidores del régimen laboral de la Ley Nº 29709, cuyos resultados se encuentran plasmados en la Tabla 12 y el Gráfico 6, en torno a la dimensión debido procedimiento e indicador derecho de defensa, respecto a las etapas del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 29709 donde se puede ejercer el derecho de defensa, se ha obtenido lo siguiente información: el 44% de los encuestados manifestó que es bajo, el 18% dijo que es regular, el 18% aseguró que es alto, mientras que el 14% señaló que es muy bajo y sólo el 6% indicó que es muy alto.

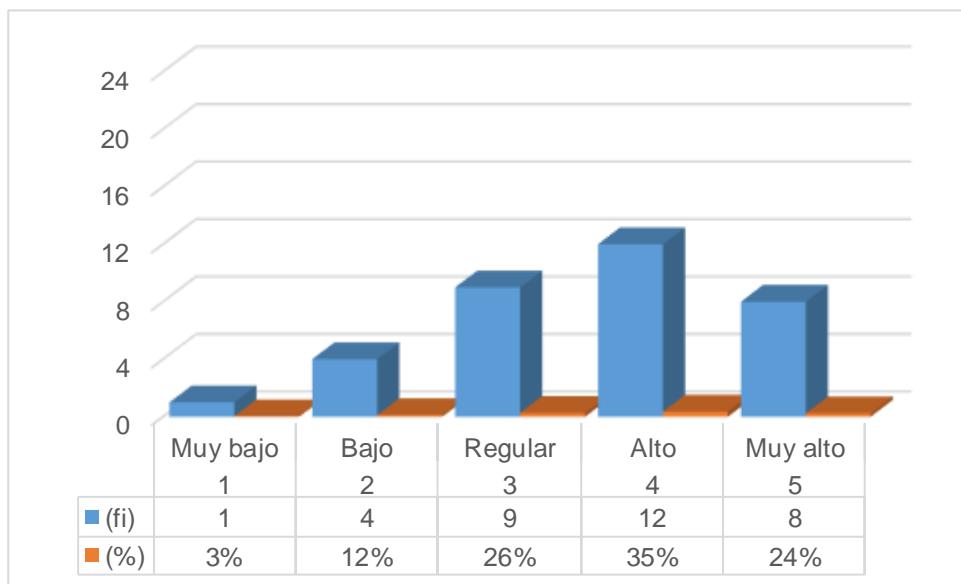
Tabla 13

¿Los órganos de disciplina del Inpe admiten al administrado el derecho de ofrecer y producir pruebas durante el procedimiento administrativo disciplinario?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	4	12
3	Regular	9	26
4	Alto	12	35
5	Muy alto	8	24
	Total	34	100

Gráfico 7

¿Los órganos de disciplina del Inpe admiten al administrado el derecho de ofrecer y producir pruebas durante el procedimiento administrativo disciplinario?



Los resultados obtenidos en la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, están plasmadas en la Tabla 13 y Gráfico 7, sobre la dimensión debido procedimiento e indicador ofrecer y producir pruebas, respecto a que este derecho sea admitido por los órganos de disciplina del Inpe durante el procedimiento administrativo disciplinario el 35% de los encuestados han señalado que es alto, el 26% afirmaron que es regular, el 24% aseveraron que es muy alto, mientras que el 12% dijeron que es bajo y sólo el 3% indicaron que es muy bajo.

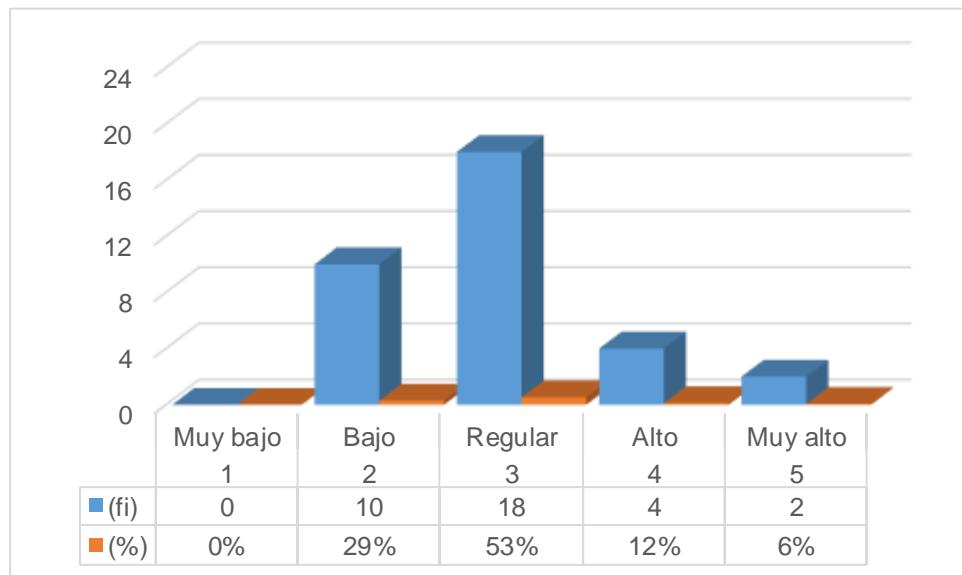
Tabla 14

¿El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	0	0
2	Bajo	10	29
3	Regular	18	53
4	Alto	4	12
5	Muy alto	2	6
	Total	34	100

Gráfico 8

¿El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa?



De la encuesta realizada a los servidores penitenciarios, cuyos resultados se expresan en la Tabla 14 y Gráfico 8, respecto a la dimensión debido procedimiento e indicador decisión fundada en derecho, sobre el procedimiento administrativo disciplinario cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa, se ha obtenido la siguiente información: el 53% de los encuestados han señalado que es regular, el 29% dijo que es bajo, el 12% afirmó que es alto y el 6% apuntó que es muy alto.

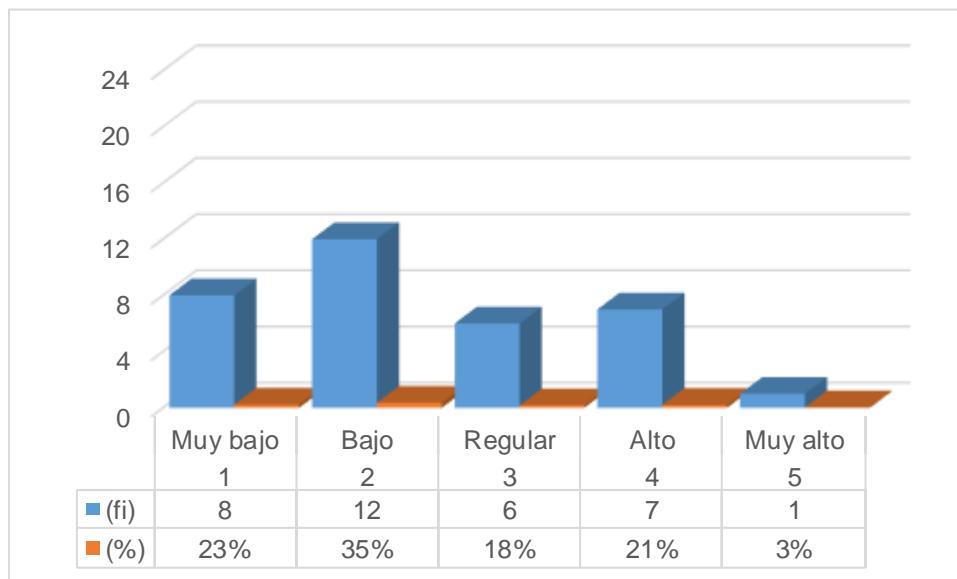
Tabla 15

¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley N° 29709?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	8	23
2	Bajo	12	35
3	Regular	6	18
4	Alto	7	21
5	Muy alto	1	3
Total		34	100

Gráfico 9

¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley N° 29709?



Los resultados conseguidos en la encuesta realizada a los servidores de la Ley N° 29709, están detalladas a la Tabla 15 y Gráfico 9, sobre la dimensión principio de celeridad e indicador fases del proceso, donde la respuesta en relación al conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario del citado régimen disciplinario, se obtuvo la siguiente información: el 35% de los encuestados dijo que es bajo el 23% indicó que es muy bajo, mientras que el 21% afirmó que es alto, el 18% señaló que es regular y el 3% especificó que es muy alto. obtenidos

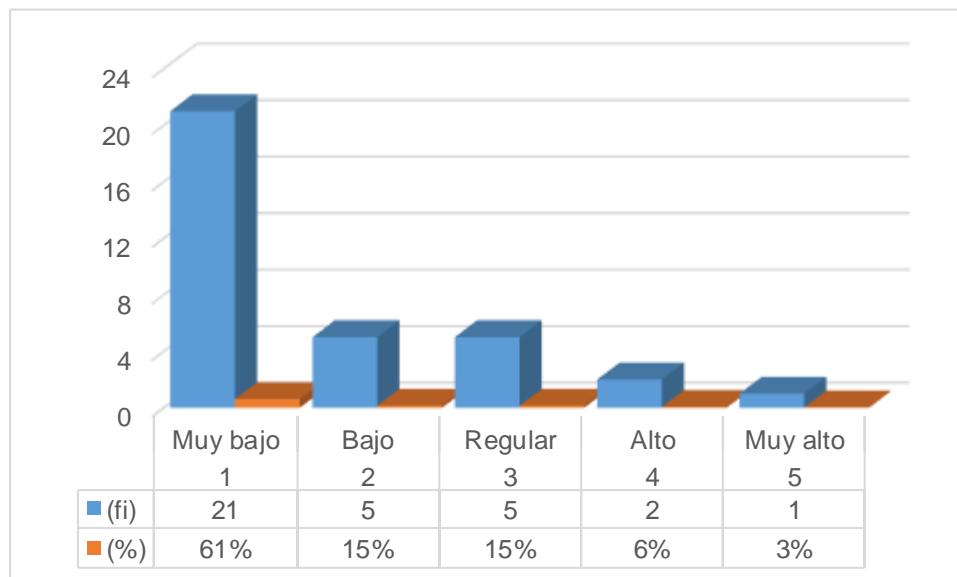
Tabla 16

¿En su opinión, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, se realiza dentro del plazo razonable?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	21	61
2	Bajo	5	15
3	Regular	5	15
4	Alto	2	6
5	Muy alto	1	3
	Total	34	100

Gráfico 10

¿En su opinión, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, se realiza dentro del plazo razonable?



En la aplicación de la encuesta a los servidores del Inpe del régimen laboral de la Ley N° 29709, los datos obtenidos se esgrimen en la Tabla 16 y Gráfico 10, sobre la dimensión principio de celeridad e indicador plazo razonable, referido al procedimiento administrativo disciplinario que se efectúa en el marco de la Ley N° 29709, se realizan dentro del plazo razonable, donde se obtuvo la siguiente información: el 61% de los encuestados indican que es muy bajo, el 15% dijo que es bajo, el 15% señaló que es regular, el 6% manifestaron que es alto y sólo el 3% afirmaron que es muy alto.

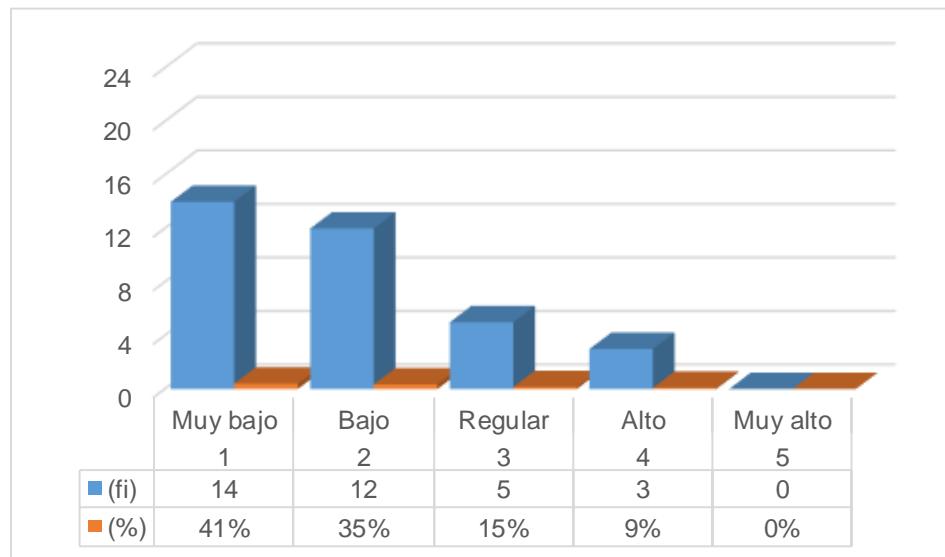
Tabla 17

¿Considera Ud. que las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	14	41
2	Bajo	12	35
3	Regular	5	15
4	Alto	3	9
5	Muy alto	0	0
Total		34	100

Gráfico 11

¿Considera Ud. que las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos?



El resultado de la encuesta ejecutada a los servidores penitenciarios, según Tabla 17 y Gráfico 11, al respecto de la dimensión principio de celeridad e indicador que la sanción cumpla su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos que pudieran cometer los trabajadores de ese régimen laboral, se obtuvo que el 41% de los encuestados manifestaron que es muy bajo, el 35% señaló que es bajo, el 15% afirmó que es regular y el 9% indicó que es alto. Cabe precisar, que el alto porcentaje de encuestados han afirmado que las sanciones disciplinarias no cumplen su finalidad represiva y preventiva, en la proliferación de actos prohibidos.

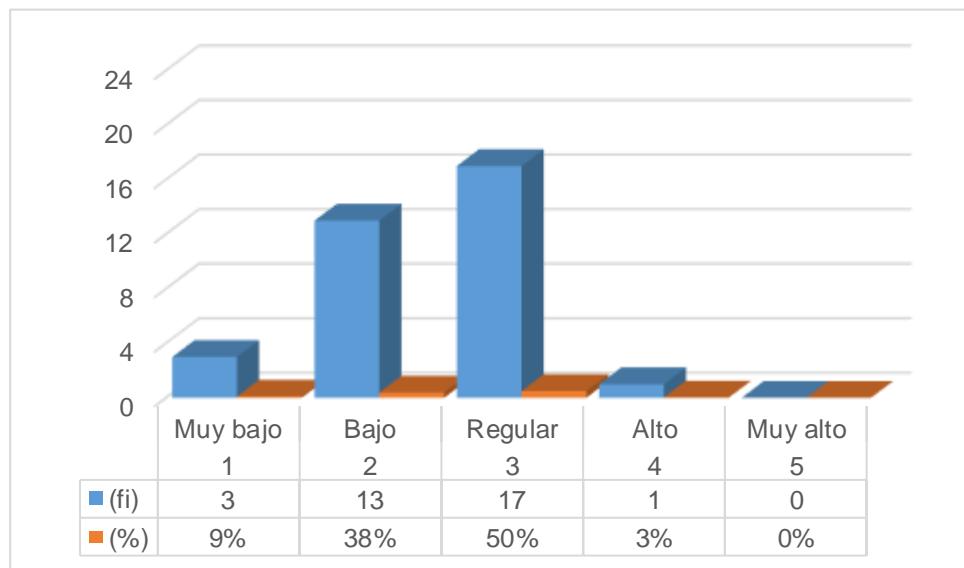
Tabla 18

¿Estima Ud. que la Ley N° 29709 ha regulado los plazos de prescripción respecto al inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	3	9
2	Bajo	13	38
3	Regular	17	50
4	Alto	1	3
5	Muy alto	0	0
	Total	34	100

Gráfico 12

¿Estima Ud. que la Ley N° 29709 ha regulado los plazos de prescripción respecto al inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario?



En el resultado de la encuesta realizadas a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, según Tabla 18 y Gráfico 12, al respecto de la dimensión principio de celeridad e indicador prescripción, específicamente al plazo de la prescripción en la iniciación y dentro del procedimiento administrativo disciplinario del régimen disciplinario de la Ley N° 29709, se ha obtenido la información siguiente: el 50% de los encuestados han manifestado que es regular, el 38% dijeron que es bajo, el 9% asumieron que es muy bajo y sólo el 3% indicaron que es alto.

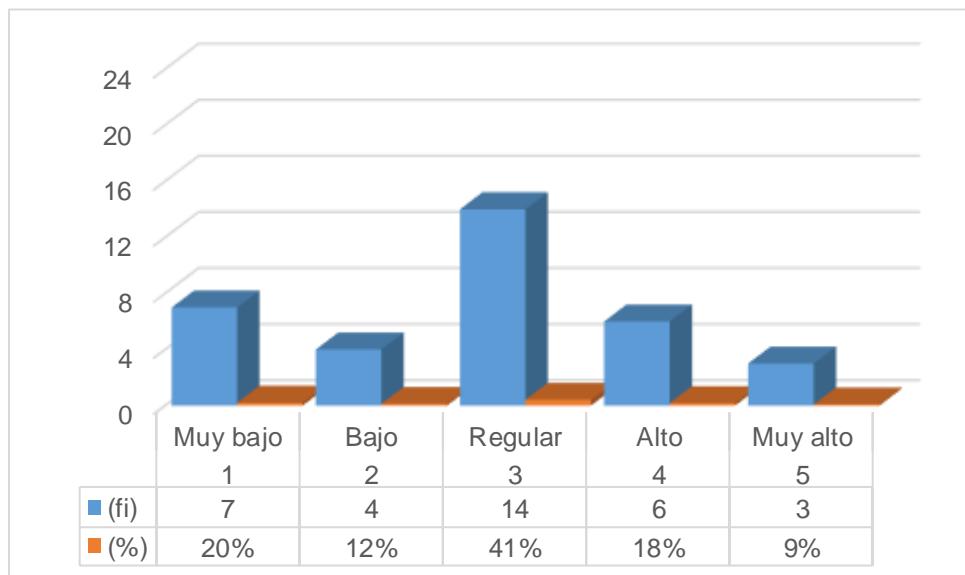
Tabla 19

¿Considera Ud. que la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	7	20
2	Bajo	4	12
3	Regular	14	41
4	Alto	6	18
5	Muy alto	3	9
Total		34	100

Gráfico 13

¿Considera Ud. que la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios?



Las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Oficina Regional Lima del Inpe del régimen laboral de la Ley N° 29709, cuyos resultados pueden advertirse conforme a la Tabla 19 y Gráfico 13, sobre la dimensión principio de eficacia e indicador investigación preliminar que debería realizar el órgano de investigación e instrucción respecto a las denuncias, si éstas evitan el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios, sobre el cual se ha obtenido lo siguiente: el 41% de los encuestados indicó que es regular, el 20% afirmó que es muy bajo, el 18% señaló que es alto, el 12% expresó que es bajo y el 9% adujo que es muy alto.

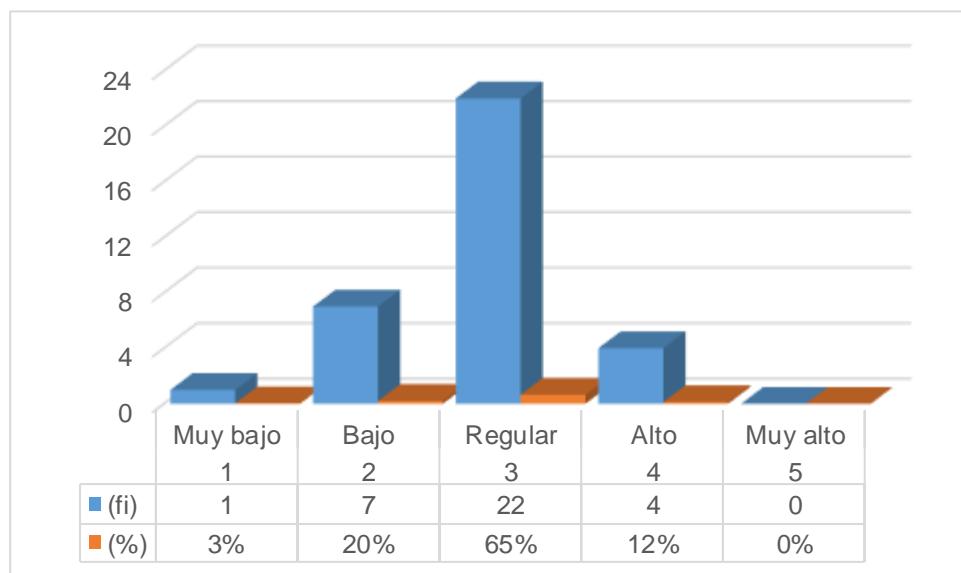
Tabla 20

¿En su opinión, los informes de precalificación describen en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	7	20
3	Regular	22	65
4	Alto	4	12
5	Muy alto	0	0
	Total	34	100

Gráfico 14

¿En su opinión, los informes de precalificación describen en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores?



La información de la Tabla 20 y Gráfico 14, que se desprenden de la ejecución de la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, sobre la dimensión principio de eficacia e indicador el informe de precalificación e inicio del procedimiento administrativo disciplinario, específicamente si el órgano de investigación e instrucción, al elaborar el referido informe describe en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores, se ha obtenido el siguiente resultado: el 65% dijo que es regular, el 20% señaló que es bajo, el 12% afirmó que es alto, mientras que el 3% indicó que es muy bajo.

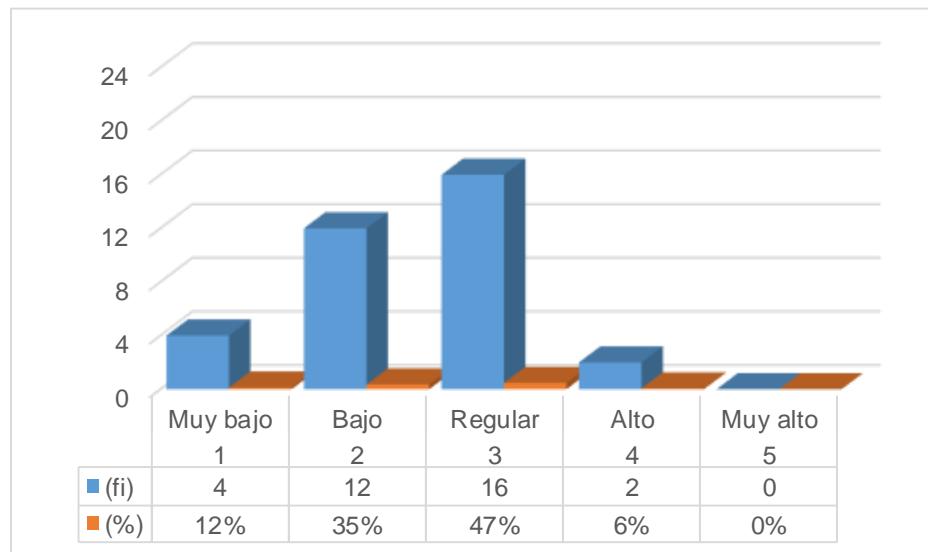
Tabla 21

¿Considera Ud. que el Tribunal Disciplinario actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo disciplinario?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	4	12
2	Bajo	12	35
3	Regular	16	47
4	Alto	2	6
5	Muy alto	0	0
Total		34	100

Gráfico 15

¿Considera Ud. que el Tribunal Disciplinario actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo disciplinario?



De las encuestas llevadas a cabo con los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, fluye en la información de la Tabla 21 y Gráfico 15, en torno a la dimensión principio de eficacia e indicador informe de conclusión del procedimiento administrativo disciplinario sobre si, el Tribunal Disciplinario del Inpe actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo, donde el resultado obtenido tiene el siguiente escenario: el 47% de los encuestados indicó que es regular, el 35% dijo que es bajo, el 12% señaló que es muy bajo y sólo el 6% de los encuestados afirmó que es alto.

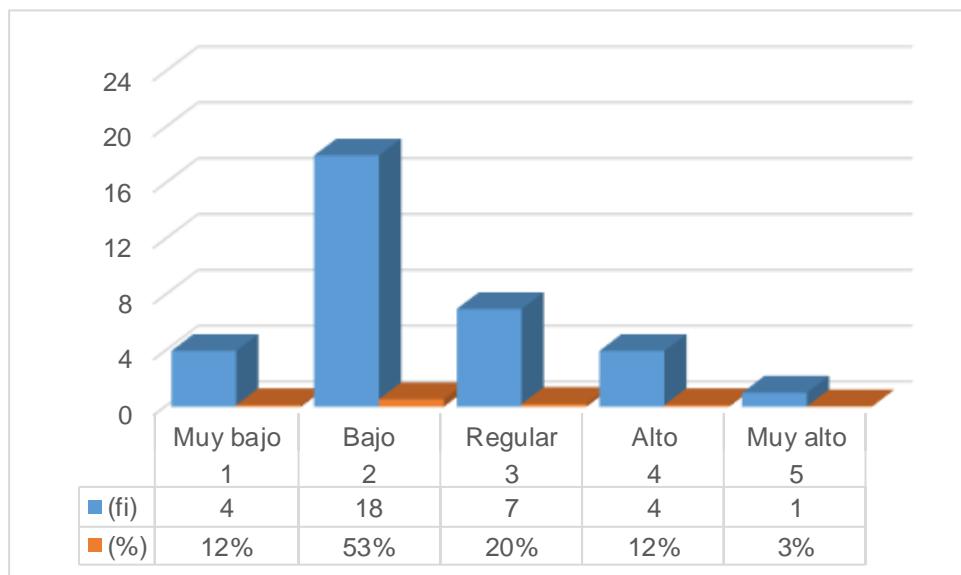
Tabla 22

¿Las medidas cautelares fijadas en la Ley Nº 29709, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	4	12
2	Bajo	18	53
3	Regular	7	20
4	Alto	4	12
5	Muy alto	1	3
Total		34	100

Gráfico 16

¿Las medidas cautelares fijadas en la Ley Nº 29709, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora?



Los resultados en torno a las encuestas llevadas a cabo a los servidores penitenciarios, según la Tabla 22 y Gráfico 16, sobre la dimensión principio de eficacia e indicador medidas cautelares, si éstas, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora, habiéndose obtenido los siguientes datos: el 53% de los encuestados indicaron que su comportamiento es bajo, el 20% señaló que es regular, el 12% dijo que es muy bajo, mientras que el 12% afirmaron que es alto y el 3% de los encuestados afirmaron que es muy alto.

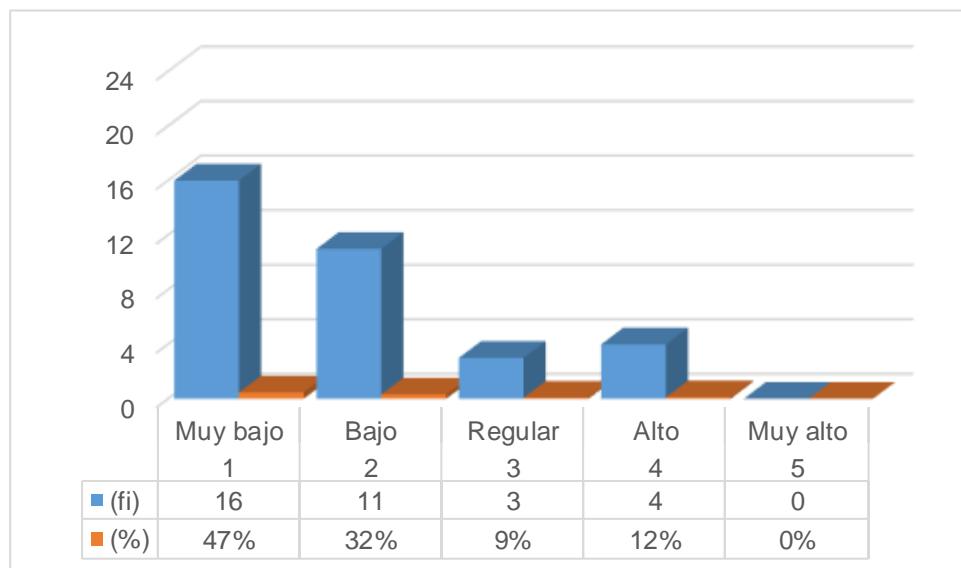
Tabla 23

¿En su opinión, se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	16	47
2	Bajo	11	32
3	Regular	3	9
4	Alto	4	12
5	Muy alto	0	0
Total		34	100

Gráfico 17

¿En su opinión, se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar?



En las encuestas aplicada a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, los resultados están proyectadas en la Tabla 23 y Gráfico 17, respecto a la dimensión procedimiento administrativo disciplinario e indicador investigación preliminar, en torno al reconocimiento del derecho de defensa del investigado durante esa etapa del procedimiento administrativo, siendo que los resultados arrojan que el 47% de los encuestados indicó que es muy bajo, el 32% señaló que es bajo, el 12% manifestó que es alto y el 9% afirmó que es regular.

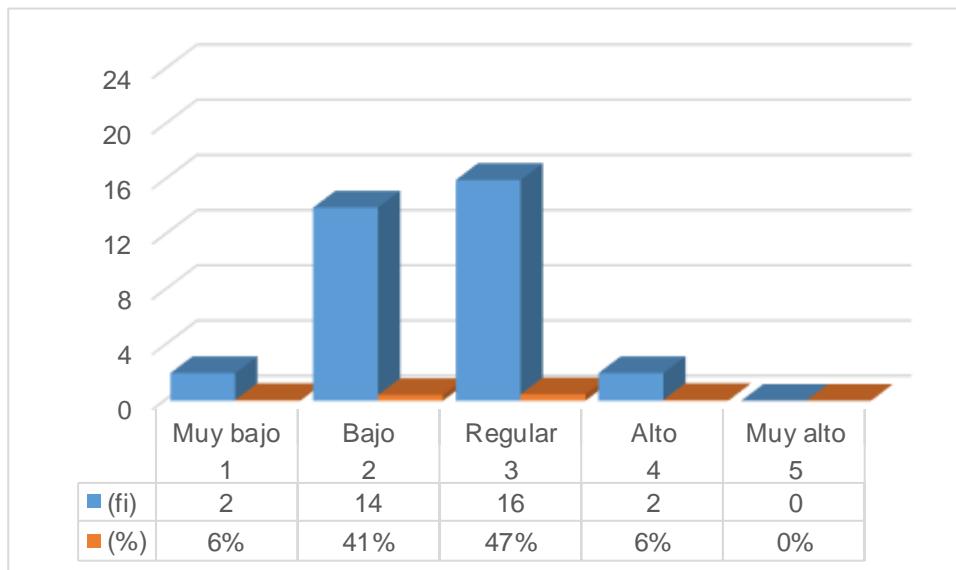
Tabla 24

¿Considera Ud. que la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones para precalificar las faltas e iniciar el procedimiento?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	2	6
2	Bajo	14	41
3	Regular	16	47
4	Alto	2	6
5	Muy alto	0	0
	Total	34	100

Gráfico 18

¿Considera Ud. que la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones para precalificar las faltas e iniciar el procedimiento?



En la Tabla 24 y Gráfico 18, se consideran el resultado de las encuestas realizadas a los servidores penitenciarios, en torno a la dimensión procedimiento administrativo disciplinario e indicador informe de precalificación, para conocer si la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones al precalificar las faltas e iniciar el procedimiento, así tenemos que el 47% de los encuestados manifestó que es regular, el 41% señaló que es bajo, el 6% asumió que es muy bajo, mientras que el 6% de los encuestados dijo que es alto.

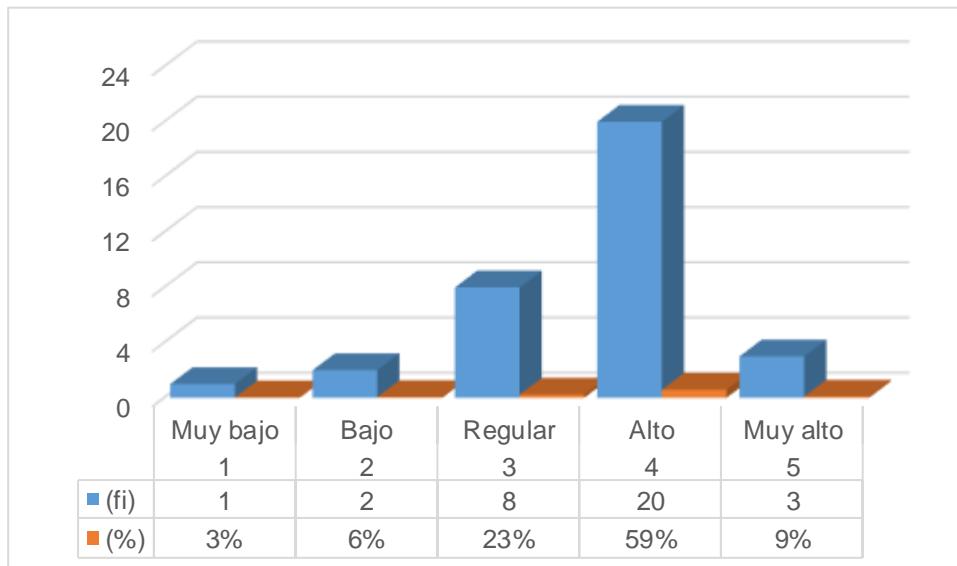
Tabla 25

¿En su opinión, el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para que pueda ejercer su derecho de defensa escrita y/u oral?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	2	6
3	Regular	8	23
4	Alto	20	59
5	Muy alto	3	9
Total		34	100

Gráfico 19

¿En su opinión, el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para que pueda ejercer su derecho de defensa escrita y/u oral?



En el resultado de las encuestas aplicadas se pueden ver tanto en la Tabla 25, como en el Gráfico 19, en relación a la dimensión procedimiento administrativo disciplinario e indicador inicio del procedimiento, para conocer si el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para el ejercicio del derecho de defensa, sea escrita y/u oral, del cual se obtuvo que el 59% han manifestado que es alto, mientras que el 23% dijo que es regular, el 9% es muy alto, el 6% es bajo y sólo el 3% aseguró que es muy bajo.

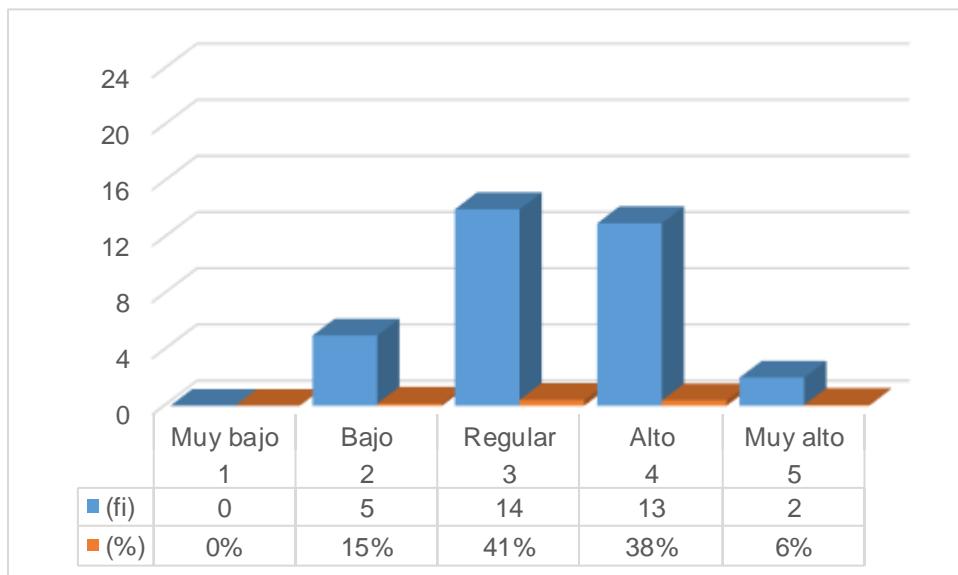
Tabla 26

¿En su opinión, las medidas cautelares cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	0	0
2	Bajo	5	15
3	Regular	14	41
4	Alto	13	38
5	Muy alto	2	6
Total		34	100

Gráfico 20

¿En su opinión, las medidas cautelares cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad?



Las encuestas realizadas a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, ha recogido los datos en la Tabla 26 y Gráfico 20, sobre la dimensión procedimiento administrativo disciplinario e indicador medidas cautelares, si éstas cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad, habiéndose obtenido los siguientes resultados: el 41% de los encuestados han indicado que es regular, el 38% dijo que es alto, el 15% manifestó que es bajo y el 6% aseguró que es muy alto.

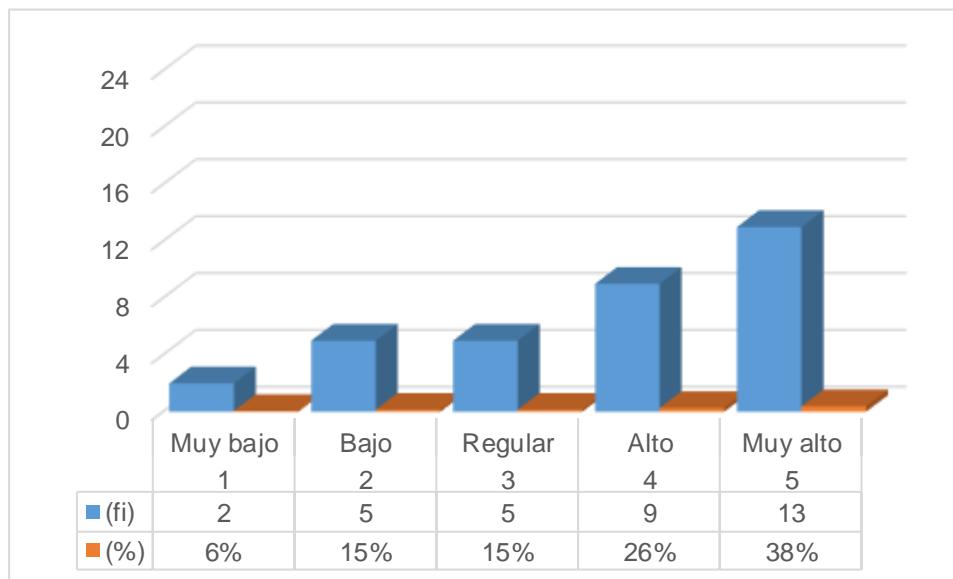
Tabla 27

¿Considera Ud. que se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, que es la Secretaría Técnica?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	2	6
2	Bajo	5	15
3	Regular	5	15
4	Alto	9	26
5	Muy alto	13	38
	Total	34	100

Gráfico 21

¿Considera Ud. que se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, que es la Secretaría Técnica?



En la Tabla 27 y Gráfico 21, respecto a las encuestas realizadas a los servidores del régimen laboral de la Ley Nº 29709, se ha plasmado los datos en torno a la dimensión órganos de disciplina e indicador Secretaría Técnica como órgano de investigación e instrucción, sobre si se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, al respecto se ha obtenido los resultados siguientes: el 38% de los encuestados han indicado que es muy alto, el 26% dijo que es alto, el 15% es regular, el 15% es bajo y sólo el 6% aseguró que es muy bajo.

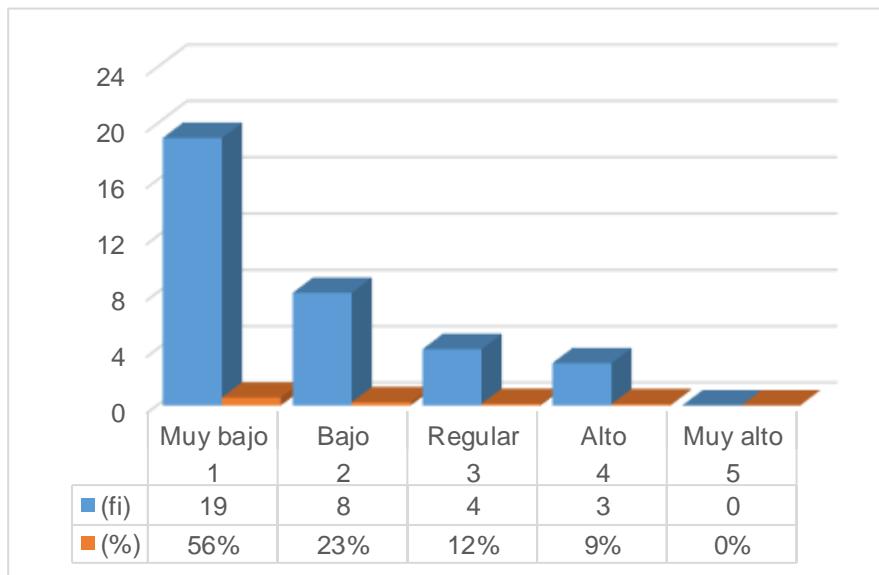
Tabla 28

¿Los órganos de disciplina del Inpe, observan los plazos fijados para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	19	56
2	Bajo	8	23
3	Regular	4	12
4	Alto	3	9
5	Muy alto	0	0
Total		34	100

Gráfico 22

¿Los órganos de disciplina del Inpe, observan los plazos fijados para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato?



Según se desprende de la Tabla 28 y Gráfico 22, se aprecia la información de la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios del régimen laboral de la Ley N° 29709, respecto a la dimensión órganos de disciplina e indicador Secretaría Técnica y Tribunal Disciplinario, si éstos observan el plazo fijado para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato, el resultado obtenido refleja que el 56% de encuestados señalaron que es muy bajo, el 23% indicó que es bajo, el 12% anotó que es regular y el 9% afirmaron que es alto.

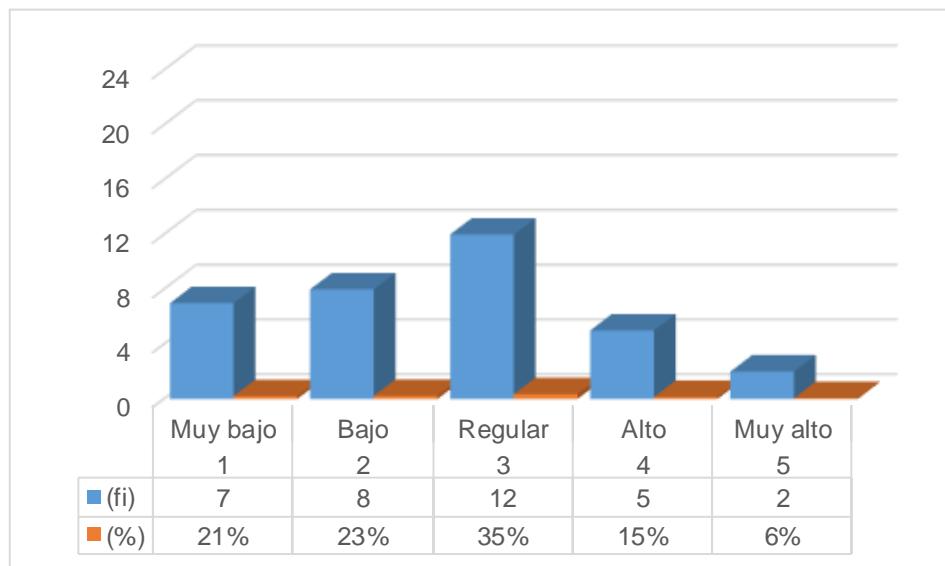
Tabla 29

¿Considera Ud. que la composición del Tribunal Disciplinario con un representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	7	21
2	Bajo	8	23
3	Regular	12	35
4	Alto	5	15
5	Muy alto	2	6
	Total	34	100

Gráfico 23

¿Considera Ud. que la composición del Tribunal Disciplinario con un representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones?



Los resultados de las encuestas aplicadas a los servidores penitenciarios, se encuentran plasmadas tanto en la Tabla 29, como en el Gráfico 23, respecto a la dimensión órganos de disciplina e indicador Tribunal Disciplinario, para conocer desde la perspectiva de los encuestados si la composición del colegiado con el representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones, habiéndose obtenido la siguiente información: el 35% de los encuestados señaló que es regular, el 23% indicó que es bajo, el 21% afirmó que es muy bajo, el 15% dijo que es alto y el 6% manifestó que es muy alto.

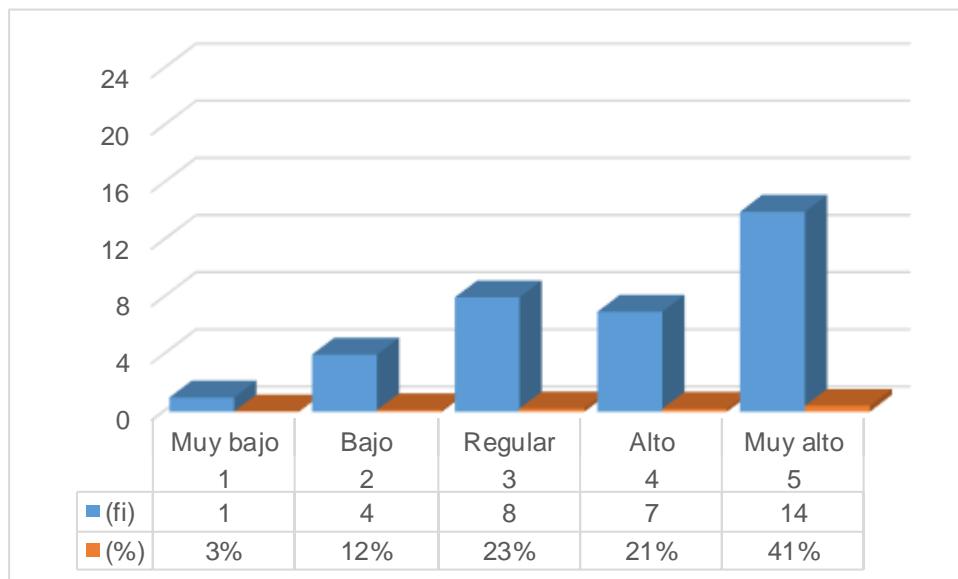
Tabla 30

¿La intervención del Tribunal del Servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Nº 29709, se sujeta al derecho de contradicción?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	4	12
3	Regular	8	23
4	Alto	7	21
5	Muy alto	14	41
	Total	34	100

Gráfico 24

¿La intervención del Tribunal del Servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Nº 29709, se sujeta al derecho de contradicción?



En las encuestas realizadas a los servidores penitenciarios, fluye de la Tabla 30 y Gráfico 24, en torno a la dimensión órganos de disciplina e indicador Tribunal del Servicio Civil, sobre su intervención en la revisión de los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Nº 29709, se sujeta al derecho de contradicción, habiéndose obtenido el siguiente resultado: el 41% de los encuestados indicó que es muy alto, el 23% afirmó que es regular, el 21% anotó que es alto, mientras que el 12% señaló que es bajo y sólo el 3% asentó que es muy bajo.

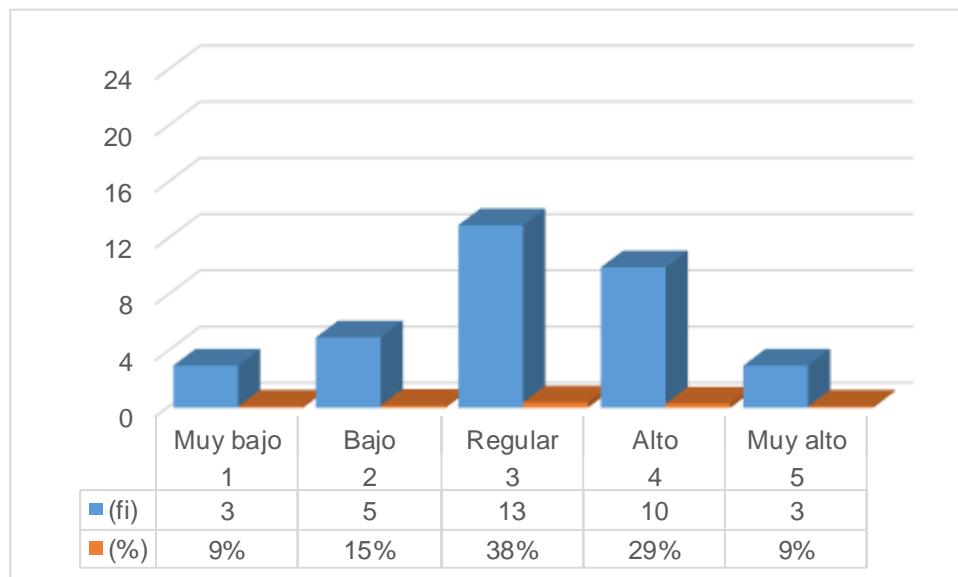
Tabla 31

¿Considera Ud. que el catálogo de faltas que prescribe la Ley N° 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	3	9
2	Bajo	5	15
3	Regular	13	38
4	Alto	10	29
5	Muy alto	3	9
Total		34	100

Gráfico 25

¿Considera Ud. que el catálogo de faltas que prescribe la Ley N° 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas?



La Tabla 31 y el Gráfico 25, ha arrojado las informaciones de la encuesta realizadas a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, respecto a la dimensión faltas disciplinarias e indicador faltas, si el catálogo de faltas que prescribe la Ley N° 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas, donde se ha obtenido el siguiente resultado: el 38% de los encuestados ha señalado que es regular, el 29% ha dicho que es alto, el 15% ha afirmado que es bajo, el 9% aseguró que es muy alto y sólo el 9% apuntó que es muy bajo.

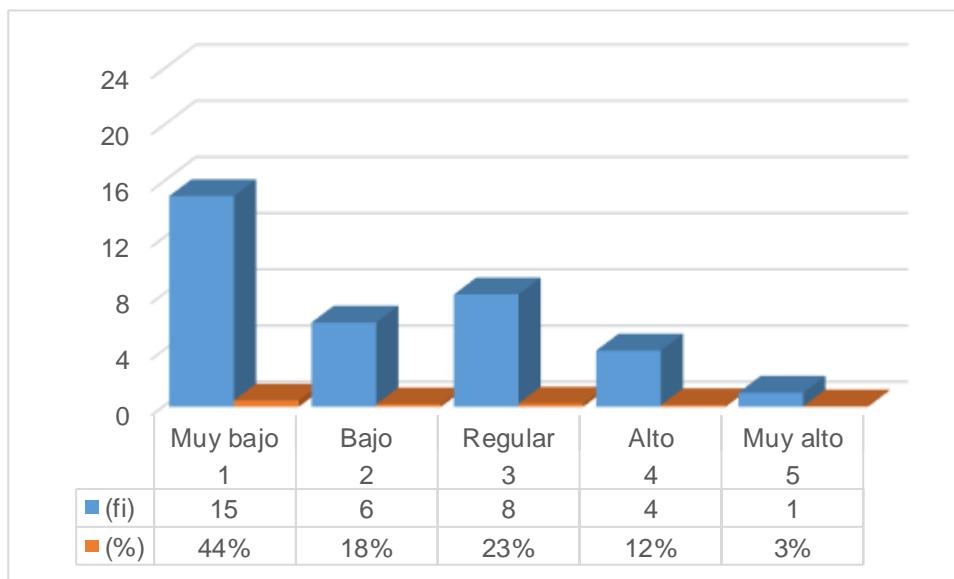
Tabla 32

¿Conoce Ud. las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	15	44
2	Bajo	6	18
3	Regular	8	23
4	Alto	4	12
5	Muy alto	1	3
Total		34	100

Gráfico 26

¿Conoce Ud. las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato?



En la Tabla 32 y Gráfico 26, se plasman las manifestaciones de la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, en torno a la dimensión faltas disciplinarias e indicador faltas graves, si conocen las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato, se ha obtenido la siguiente información: el 44% de los encuestados ha señalado que es muy bajo, el 23% ha dicho que es regular, el 18% que es bajo, el 12% aseguró que es alto y el 3% dijo que es muy alto.

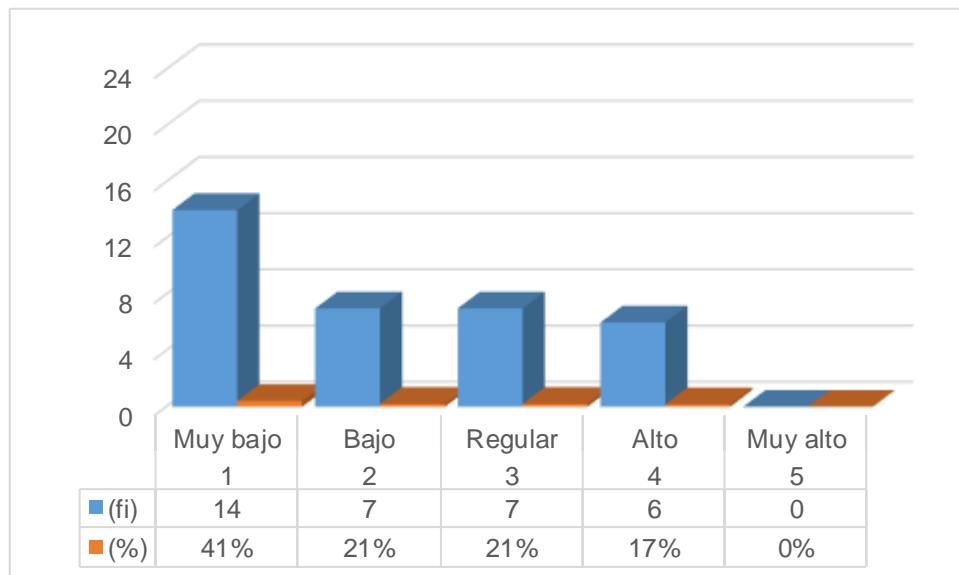
Tabla 33

¿Considera Ud. que las faltas al Código de Ética de la Función Pública que viene aplicando los órganos de disciplina del Inpe, tiene el carácter residual?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	14	41
2	Bajo	7	21
3	Regular	7	21
4	Alto	6	17
5	Muy alto	0	0
Total		34	100

Gráfico 27

¿Considera Ud. que las faltas al Código de Ética de la Función Pública que viene aplicando los órganos de disciplina del Inpe, tiene el carácter residual?



En la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, la información expresadas en la Tabla 33 y Gráfico 27, con relación a la dimensión faltas disciplinarias e indicador faltas al Código de Ética de la Función Pública, sobre el carácter residual de su aplicación, ha arrojado el resultado siguiente: el 41% afirmó que es muy bajo, el 21% dijo que es bajo, el 21% indicó que es regular y el 17% aseveró que es alto.

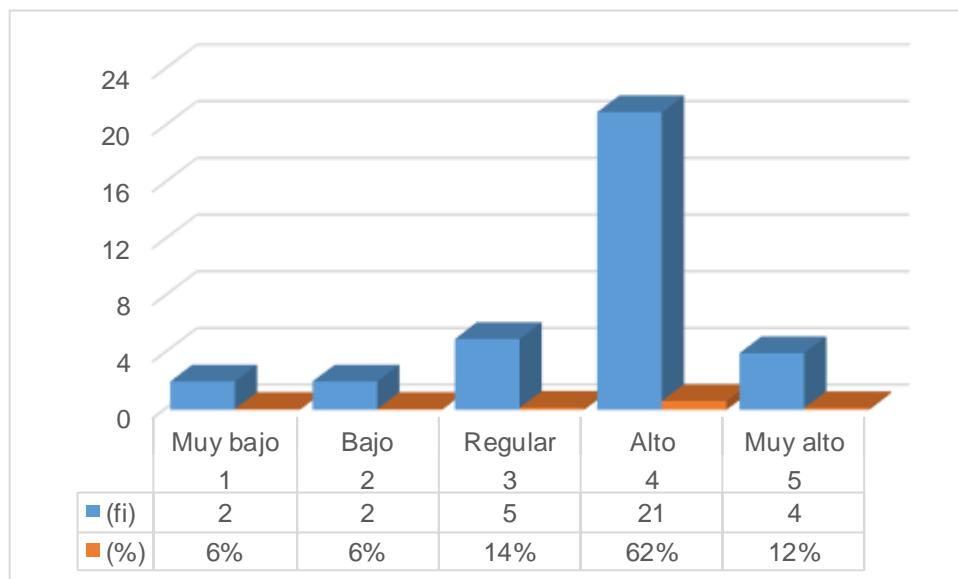
Tabla 34

¿Conoce que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	2	6
2	Bajo	2	6
3	Regular	5	14
4	Alto	21	62
5	Muy alto	4	12
Total		34	100

Gráfico 28

¿Conoce que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad?



Los resultados de las encuestas aplicadas a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, consignadas en la Tabla 34 y Gráfico 28, sobre la dimensión faltas disciplinarias e indicador faltas muy graves que busca conocer que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad, donde el 62% de los encuestados señaló que es alto, el 14% indicó que es regular, el 12% afirmó que es muy alto, mientras que el 6% afirmó que es bajo y el 6% manifestó que es muy bajo.

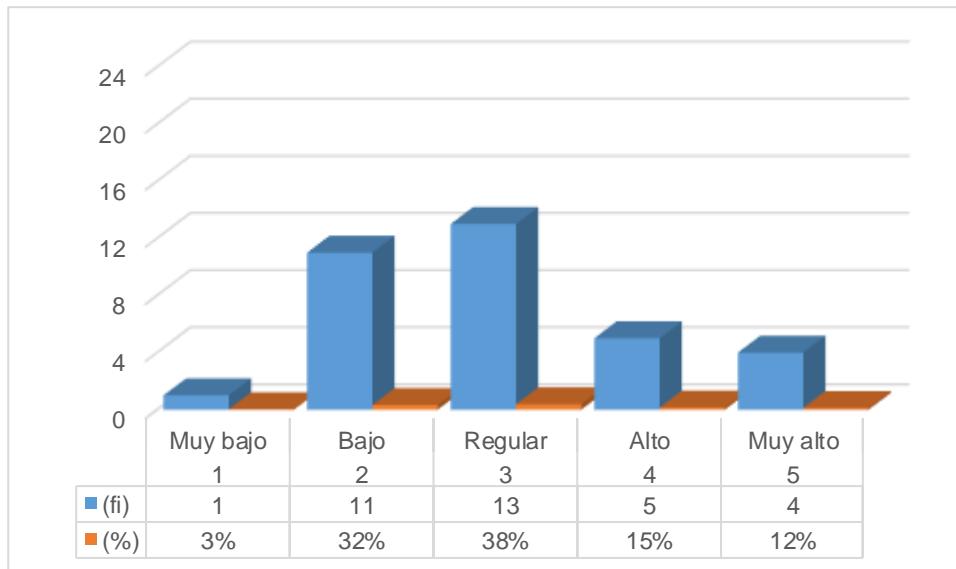
Tabla 35

¿Considera Ud. que las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución se imponen con observancia al derecho de presunción de inocencia?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	11	32
3	Regular	13	38
4	Alto	5	15
5	Muy alto	4	12
	Total	34	100

Gráfico 29

¿Considera Ud. que las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución se imponen con observancia al derecho de presunción de inocencia?



Los datos de la encuesta efectuada a los servidores penitenciarios de la Ley N° 29709, se presentan en la Tabla 35 y el Gráfico 29, sobre la dimensión sanciones administrativas e indicador sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución, si éstas cumplen con observancia al derecho de presunción de inocencia, del cual se obtuvo el siguiente resultado: el 38% manifestaron que regular, el 32% dijeron que es bajo, el 15% afirmaron que es alto, el 12% indicaron que es muy alto y sólo el 3% aseguró que es muy bajo.

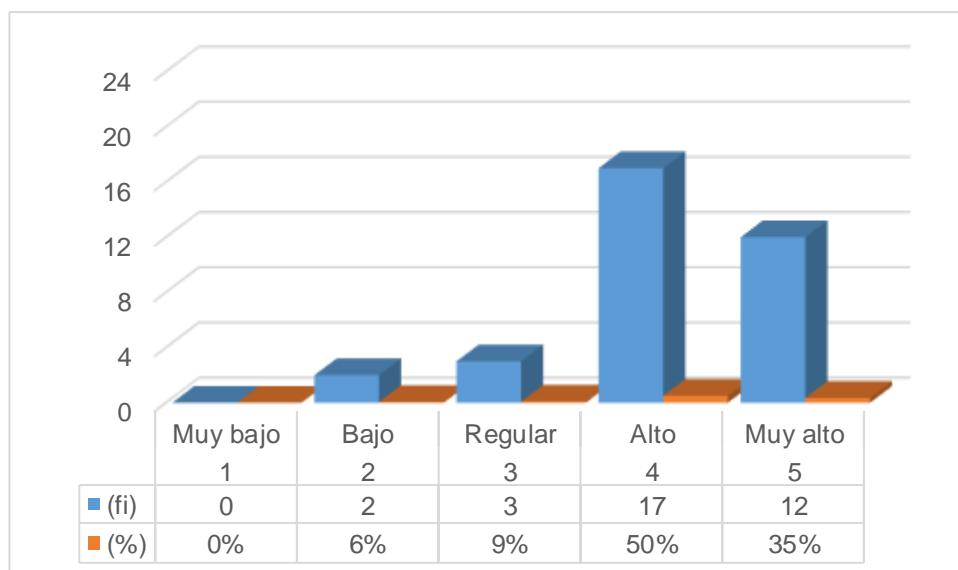
Tabla 36

¿En su opinión, el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	0	0
2	Bajo	2	6
3	Regular	3	9
4	Alto	17	50
5	Muy alto	12	35
Total		34	100

Gráfico 30

¿En su opinión, el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido?



Las encuestas efectuadas a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, han arrojado resultados que se expresan en la Tabla 36 y el Gráfico 30, al respecto de la dimensión sanciones administrativas e indicador sanción de suspensión donde se desea conocer de la perspectiva de los encuestados si el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido, habiéndose obtenido la siguiente información: el 50% señalaron que es alto, el 35% indicaron que es muy alto, el 9% dijeron que es regular y sólo el 6% afirmaron que es bajo.

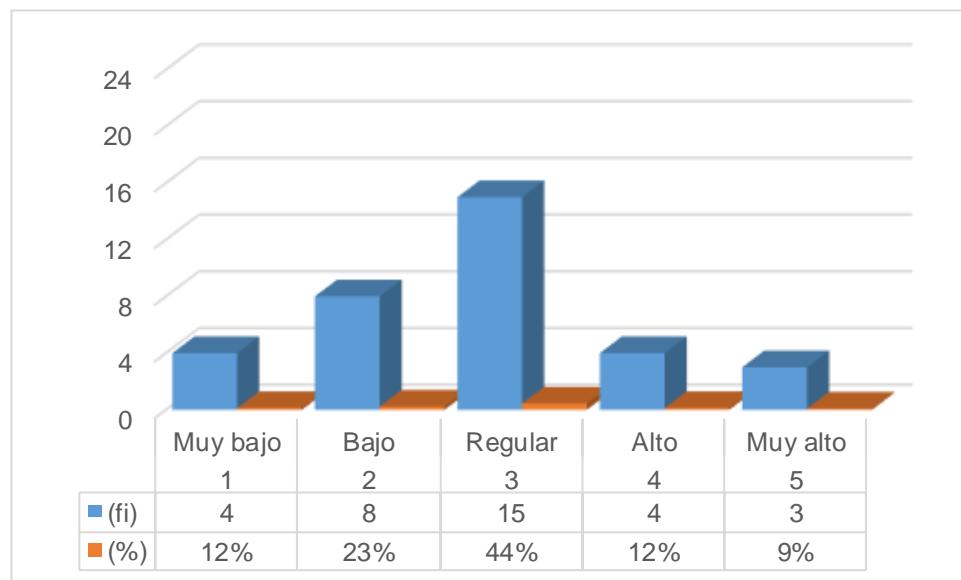
Tabla 37

¿En su opinión las resoluciones de sanción que emite el Tribunal Disciplinario cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	4	12
2	Bajo	8	23
3	Regular	15	44
4	Alto	4	12
5	Muy alto	3	9
Total		34	100

Gráfico 31

¿En su opinión las resoluciones de sanción que emite el Tribunal Disciplinario cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho?



El resultado de las encuestas efectuadas a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, están consignados en la Tabla 37 y Gráfico 31, sobre la dimensión sanciones administrativas e indicador sanción de destitución desde la perspectiva de los encuestados, en torno a la sanción que emite el Tribunal Disciplinario. Si éstas cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho, donde el 44% de los encuestado señalaron que es regular, el 23% es bajo, el 12% se catalogó como muy bajo, el 12% como alto y el 9% dijeron que es muy alto.

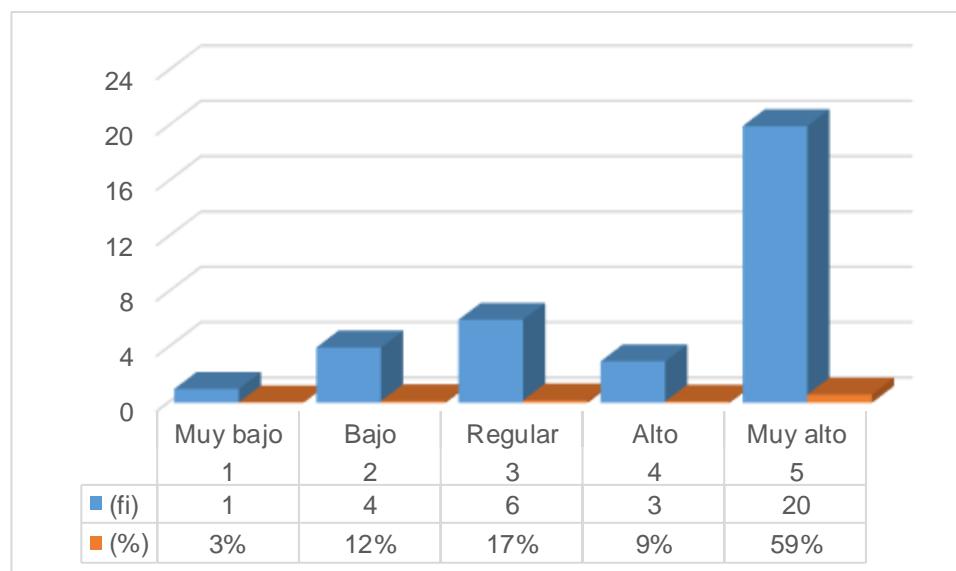
Tabla 38

¿En su opinión, las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancia son revisadas por órgano superior en segunda instancia?

Valores	Categorías	(fi)	(%)
1	Muy bajo	1	3
2	Bajo	4	12
3	Regular	6	17
4	Alto	3	9
5	Muy alto	20	59
	Total	34	100

Gráfico 32

¿En su opinión, las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancia son revisadas por órgano superior en segunda instancia?



Los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los servidores penitenciarios de la Ley Nº 29709, los resultados se han esgrimido en la Tabla 38 y Gráfico 32, sobre la dimensión sanciones administrativas e indicador recursos administrativos, siendo que las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancia son revisadas por órgano superior en segunda instancia, habiéndose obtenido los resultados siguientes: el 59% de los encuestado afirmaron que es muy alto, el 17% es regular, el 12% es bajo, el 9% es muy alto y sólo el 3% afirmaron que es muy bajo.

4.3 CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

De acuerdo al procedimiento metodológico empleado en el estudio para la contrastación y prueba de la hipótesis, se ha utilizado el Software estadístico SPSS Versión 30.0, aplicándose la prueba de normalidad con el test Shapiro Wilk, porque de acuerdo con Novales (2010), este test se utiliza para contrastar la normalidad cuando la muestra tiene menos de 50 observaciones; se ha establecido el nivel de significancia; y se ha aplicado la prueba estadística R de Pearson, que determinan la confirmación de la hipótesis planteada en el estudio.

- **Hipótesis**

H_1 El incumplimiento de las normas procesales por falta de una adecuada regulación, afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima, 2022.

H_0 El cumplimiento de las normas procesales con una adecuada regulación, no afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima, 2022.

- **Nivel de significancia**

Tenemos que el nivel de significancia es: $\alpha=0.05$ (5%), que corresponde a un nivel de confiabilidad del 0.95 (95%).

- **Parámetros de decisión**

- $p < 0.05$, Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- $p > 0.05$, Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- **Estadísticas de prueba**

Tabla 39

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Disciplinario Ley 29709	.946	34	.091
Sanción Administrativa	.964	34	.308

Tabla 40

Prueba R de Pearson

	Régimen Disciplinario Ley 29709	Sanción Administrativa
Régimen	Correlación de Pearson	1
Disciplinario Ley 29709	Sig. (bilateral)	<.001
N	34	34
Sanción	Correlación de Pearson	.824**
Administrativa	Sig. (bilateral)	<.001
N	34	34

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software estadístico SSPS

- **Análisis e interpretación**

Conforme se desprende de la Tabla 39, del test estadístico Shapiro Wilk, la prueba de normalidad arroja que los datos siguen una distribución normal y los resultados superan el margen de la significancia, a pesar que las variables difieren significativamente entre sí, dado que para la variable Régimen Disciplinario se fijó en (0.091), mientras que para la variable Sanción Administrativa es de (0.308); por lo que, se ha optado por recurrir a la correlación de la Prueba R de Pearson.

Así tenemos que en la Tabla 40, de las correlaciones de la Prueba R de Pearson, se obtiene como resultado una correlación positiva alta

de (0.824) para ambas variables y la significancia (bilateral) en $p > 0.001$, donde el resultado de la significancia p es menor al 5%.

- **Decisión**

A la luz de los resultados estadísticos, donde se ha establecido que el valor del nivel de significancia $p > 0.001$ es menor que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis (H_1) confirmándose lo planteado en torno a que, el incumplimiento de las normas procesales por falta de una adecuada regulación, afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima, 2022, advirtiéndose por tanto que el factor más relevante está definida en la falta de una adecuada regulación normativa del régimen disciplinario de la Ley N° 29709, que tiene como consecuencia el incumplimiento de las normas procesales en los procedimientos administrativos disciplinarios que se impulsan contra los servidores de ese régimen laboral, que incluso ha conllevado al legislador a variar en parte el contexto de ese régimen disciplinario, promulgándose el Decreto Legislativo N° 1617, pero no resuelve totalmente la problemática planteada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de esta investigación es entender cómo se desarrollan los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco del régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, que se inician contra los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Inpe, involucrados en algún tipo de infracción disciplinaria; además, percibir el comportamiento de los órganos de disciplina del Inpe, en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios que surgen en dicho régimen laboral.

En esta etapa de la investigación es importante conceptualizar y examinar el alcance de los objetivos propuestos que nos permita reseñar una postura teórica sobre la base de los resultados obtenidos y estudios realizados, así tenemos:

Como primer objetivo específico se consideró: *Identificar si existen transgresiones al derecho de defensa de los servidores del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022*; el estudio ha expuesto que dicha transgresión ocurre con mayor frecuencia durante la investigación preliminar, no solo porque la investigación es insípiente sino porque se prescinde de la versión o descargo de los investigados en los hechos denunciados, según se advierte en el resultado de las encuestas expresadas en las Tablas 12, 19 y 23; donde en la dimensión debido procedimiento e indicador respecto a: si la Ley Nº 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo en las que se puede ejercer el derecho de defensa, se tuvo una valoración que la consideran en el 44% bajo y el 14% muy bajo; esto sucede debido a que la mencionada ley no posee un reglamento que norme las fases del procedimiento administrativo donde se indique explícitamente que el denunciado ejerza ese derecho durante la fase de la investigación preliminar; la situación es similar en la dimensión principio de eficacia e indicador: si la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios donde el resultado

fue del 41% regular, mientras que el 20% muy bajo, lo que muestra una percepción deficiente en esa etapa; igualmente, en la dimensión procedimiento administrativo disciplinario e indicador: si se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar, la valoración ha sido del 47% muy bajo y del 32% bajo, confirmándose la tendencia respecto a la infracción del derecho a la defensa durante la realización de investigaciones preliminares, que tendría que regularse con el objetivo de asegurar la observancia de este derecho por el órgano encargado de la investigación e instrucción de ese régimen laboral.

Para Trujillo Ayllón, J. (2023), tras analizar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil del Servir, que declaró la nulidad de los actos administrativos relacionados con los procedimientos administrativos disciplinarios sometidas a su evaluación mediante recursos administrativos de apelación, concluyó que el incumplimiento del debido procedimiento que desembocó en la nulidad de dichos actos administrativos, tuvo entre sus causas que no se otorgó a los procesados la oportunidad de presentar sus descargos escrito ni a través de un informe oral sobre los hechos imputados; el estudio desnuda la ligereza con que actúan las autoridades del procedimiento administrativo de primera instancia del ámbito disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil, que desconocen o restringen el derecho de defensa de los trabajadores públicos sometidos a investigaciones disciplinarias, si bien, el estudio de (Trujillo Ayllón J.) tiene similitud con la presente investigación debido a que el derecho de defensa que le asiste al trabajador público o ciudadano en nuestro país trasciende los regímenes laborales y que se desprende del inciso 14 del artículo 139º de nuestra Constitución, constituye un deber de las instituciones públicas garantizar que en los procedimientos administrativos disciplinarios el investigado o procesado no sólo conozca las imputaciones, sino que éste tenga la oportunidad de tener acceso al expediente y principalmente se le permita ejercerlo de manera irrestricta, pero lo particular con nuestro caso, es que la presente investigación se encuentra enfocada al régimen disciplinario regulada por la Ley Nº 29709, que no tiene antecedentes en este grupo de estudio.

Como segundo objetivo específico se ha planteado: *Establecer cuáles son las garantías procesales del debido procedimiento que se afectan en la aplicación de sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022*, los resultados obtenidos en las encuestas confirman que en este régimen disciplinario se incumple principalmente la garantía procesal del derecho al plazo razonable, conforme fluye los datos en las Tablas 16, 17, 18 y 28; donde en la dimensión principio de celeridad al evaluarse el indicador: si el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, se realiza dentro del plazo razonable, la valoración mayoritaria alcanzó el 61% como muy bajo, confirmándose tal situación; asimismo en el indicador: las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos, se obtuvo el siguiente resultado el 41% muy bajo y el 35% bajo, esto estaría obedeciendo a la falta de una respuesta inmediata de parte de los órganos de disciplina del Inpe, para resolver los procedimientos administrativos dentro de los plazos razonables, generando una sensación de impunidad de los graves actos de corrupción que se denuncian en el Inpe, según señala Ross Zarina, E. (2019), la responsabilidad disciplinaria que se hace efectiva con la potestad disciplinaria es una herramienta de lucha contra la corrupción, porque se despliega una doble finalidad de prevención (disuasiva) y represión como mecanismo de control de parte de la administración a sus trabajadores; en el indicador: la Ley N° 29709 ha establecido los plazos de prescripción en relación al comienzo y dentro del proceso administrativo disciplinario, el resultado arrojó el 50% regular y el 38% bajo, ratificando una regulación deficiente de la prescripción; finalmente, en la dimensión órganos de disciplina e indicador: los órganos de disciplina del Inpe, observan los plazos fijados para etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato, la valoración alcanzó el 56% muy bajo, lo que revalida la excesiva demora con que se resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios, que incluso trasuntan más de un año en emitirse la resolución de sanción o absolución, esta afirmación se confirma con lo mencionado en las (págs.5 y 6) de la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1617, información que proviene de la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario

del Inpe, donde expresamente se refiere, que: *En virtud de estos resultados cuantitativos, se puede inferir que los procedimientos administrativos disciplinarios no están atendiendo los plazos legales establecidos*; además, indica que: *Adicionalmente, lo expuesto impacta de forma negativa en la estabilidad y credibilidad institucional que se genera, pues se proyecta una imagen de ineficiencia y de manera particular, por la falta de celeridad en la atención de casos emblemáticos vinculados con la corrupción.* La circunstancia expuesta se ha originado debido a que la Ley N° 29709 solo ha establecido un período de prescripción de cuatro (4) años desde el momento en que se cometió la infracción, no estableciendo los periodos de prescripción para el inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario.

En el trabajo de investigación realizado por Gaspar Damaso, E. (2022), luego del análisis de los expedientes administrativos de los procedimientos sancionadores seguidos contra el personal de Essalud de la ciudad de Huánuco, concluye que se vulnera el debido proceso entre otros aspectos, porque no se cumple con emitir la resolución de la sanción o absolución dentro del plazo establecido en la ley; y que la vulneración del principio de razonabilidad tiene su origen en la emisión de la resolución de la absolución o sanción luego de transcurrido más de 30 días, contados desde que se instauró el procedimiento hasta su conclusión o decisión, tampoco se justifica la demora, estudio que se desarrolla dentro del ámbito del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene una regulación específica en cuanto a los plazos para el inicio como dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios y las consecuencias de su incumplimiento que desembocan en la pérdida de la potestad sancionadora de la entidad.

La similitud que se advierte con nuestro trabajo está evidenciada en la inobservancia al derecho al plazo razonable dentro del procedimiento administrativo disciplinario, pero la diferencia se percibe que mientras que el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ha fijado con precisión los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del procedimiento, pero, en el régimen disciplinario de la Ley N° 29709

que es nuestro objeto de estudio, al no contarse con normas reglamentarias, no se ha fijado los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios, y a pesar que el ente rector (Servir) de recursos humanos mediante el Informe Técnico N° 001776-2023-SERVIR-GPGSC, de fecha 27 de noviembre de 2023, se pronunció respecto a dichos plazos, los órganos de disciplina del Inpe no las aplican.

Como tercer objetivo específico se estableció: *Investigar cómo la normativa del procedimiento sancionador reglado por el régimen disciplinario de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, no definiría con claridad las etapas del procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores de la carrera penitenciaria de la Oficina Regional Lima, 2022*; a raíz de los resultados de las encuestas se ha podido evidenciar que la Ley N° 29709, no ha definido de manera clara las etapas del procedimiento administrativo disciplinario que resulta aplicable al servidor penitenciario, conforme se puede notar en las Tablas 8, 10, 14, 15 y 27, toda vez que en la dimensión principio de legalidad en el indicador: la potestad sancionadora que regula la Ley N° 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica, su valoración es del 52% regular, lo que mostraría que la deficiente regulación del régimen disciplinario de la carrera penitenciaria está afectando el principio de seguridad jurídica en las competencias de los órganos de disciplina del Inpe; asimismo, en el indicador: el régimen disciplinario de la Ley N° 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general, ha tenido una valoración del 44% muy alto y 32% alto, confirmándose que los procedimientos administrativos disciplinarios de ese régimen laboral actualmente se regula por las normas del procedimiento sancionador de la Ley N° 27444, sobre esta situación, Méndez Álvarez (2019), ha señalado la necesidad que los procedimientos administrativos dentro la administración pública deban observar el principio de legalidad y la actividad reglada al momento de emitir sus decisiones, de forma tal, que puedan obtener seguridad jurídica en sede administrativa; ahora bien, en la dimensión debido procedimiento e indicador: el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa, su

valoración arrojó 53% regular y 29% bajo, mayoritariamente la percepción de los encuestados refiere que también es deficiente el cumplimiento de dichas reglas y principios, que se propicia por la falta de regulación del régimen disciplinario; en este mismo sentido, el indicador: conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley Nº 29709, tuvo como resultado el 35% bajo y el 23% muy bajo, en efecto al no encontrarse regulada adecuadamente todas las fases del citado procedimiento, no garantiza que los órganos de disciplina del Inpe, las cumplan; en la dimensión órganos de disciplina e indicador: se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un mismo órgano, que es la secretaría técnica, tuvo como resultado el 38% muy alto y el 26% alto, esta situación particular ocurre porque a diferencia de otros regímenes laborales e incluso el regulado por la Ley del Servicio Civil, donde las secretarías técnicas sólo cumplen funciones de investigación y de precalificación, y que la fase de instrucción recae en el jefe inmediato, pero, en el caso de la carrera penitenciaria la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario tiene como función principal constituirse en órgano de investigación e instrucción, siendo la autoridad que inicia el procedimiento y propone la sanción o absolución del procesado, además de ser la responsable de llevar a cabo las investigaciones preliminares, concurriendose como actor principal en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, afectándose el derecho a ser investigado por autoridad imparcialidad, porque no basta tener la competencia sino que se debe garantizar la imparcialidad de sus actos.

Para Ruiz Piaggio, C. (2023), en su trabajo de investigación, concluye que la participación activa del secretario técnico en las fases de instrucción y sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, estaría lesionando el debido procedimiento administrativo de los servidores civiles, porque los actos de inicio del procedimiento, informe final y resolución de sanción son proyectados por el Secretario Técnico, por lo que no tendrían el análisis objetivo o la correcta valoración de los medios probatorios, ya que revisten de una misma opinión, un mismo juicio, vulnerando el principio del debido

procedimiento de la potestad sancionadora administrativa que ocurre por permisibilidad del artículo 92º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

La similitud que se encuentra con el trabajo de Ruiz Piaggio, C. se debe al resultado de la presente investigación que también acusa cuestionamientos a las funciones y competencias que le ha atribuido la Ley Nº 29709, al Secretario Técnico del Tribunal Disciplinario del Inpe, advirtiéndose su participación prácticamente en todas las fases o etapas del procedimiento administrativo disciplinario de este régimen laboral, que van desde la etapa de la investigación preliminar, la precalificación de la falta, el inicio del procedimiento administrativo y la propuesta de sanción o absolución del procesado, además brinda apoyo administrativo al Tribunal Disciplinario del Inpe, para la resolución o conclusión del procedimiento, situación que estaría afectando no sólo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sino también el derecho que tienen los investigados o procesados de ser investigado por autoridad imparcial, de allí que fluye la peculiaridad de nuestro trabajo.

El objetivo general del presente estudio es: *Evidenciar cómo se viene cumpliendo la observancia de las normas procesales, el derecho de defensa y el debido procedimiento en las etapas del procedimiento y las sanciones disciplinarias del régimen disciplinario de los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, 2022*; para dar respuesta a este objetivo se ha recurrido a la información documental obtenida a través de las fuentes que han sido referenciadas, así como los datos de las encuestas realizadas al personal del grupo de estudio del régimen laboral de la Ley Nº 29709 y, para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva apoyado por el Software estadístico SPSS; llegándose a establecer que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, no obstante se han introducido mejoras en diversos aspectos de este régimen laboral a través de los Decretos Legislativos 1324 y 1617, pero no han sido suficientes para la solución a la problemática existente en torno a la deficiente regulación de estos procedimientos, al haber supeditado ambos dispositivos legales para que sea el nuevo reglamento de la Ley de la

Carrera Especial Pública Penitenciaria que regule este aspecto y que aún no se ha promulgado, lo que está generando que no se cumplan con algunas normas o garantías procesales del debido procedimiento administrativo como son: el derecho a la defensa de los investigados o procesados en la etapa de la investigación preliminar, el derecho al plazo razonable una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a ser juzgado por autoridad imparcial; también se afecta la seguridad jurídica.

Lo que se ha confirmado con los resultados de este objetivo, también ha sido reseñada en la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1617 (pag.6), donde manifiesta que el Inpe, en su dinámica de atención de la carga procesal refiriéndose a los procedimientos administrativos disciplinarios, generan:

- *La falta de respuesta estatal oportuna frente a las conductas irregulares, ilícitas y vinculadas a casos de corrupción, cometidos por los servidores penitenciarios.*
- *Procedimientos administrativos disciplinarios que duran un tiempo excesivo, promoviéndose la percepción de un Estado ineficiente.*
- *Deslegitimación institucional.*
- *Sensación de impunidad por no resolver los casos de corrupción de forma inmediata.*
- *Aumento de costos del procedimiento, esfuerzo y horas-hombre por cada procedimiento, al durar en forma excesiva.*
- *Alto riesgo de prescripción de los procedimientos administrativos y con ello, de impunidad.*

Definitivamente, la falta de respuesta por parte de la entidad rectora del sistema penitenciario, en torno a sus procedimientos administrativos disciplinarios, se desprende de la deficiente regulación normativa y principalmente de la falta de la determinación de los plazos de las fases o etapas de los procedimientos y la fijación de los plazos de prescripción para para el inicio y dentro del procedimiento de ese régimen disciplinario, porque la ley, sólo se ha fijado el plazo de prescripción de cuatro (4) años.

CONCLUSIONES

Primera. - Se acepta la hipótesis del presente trabajo de investigación, mediante el cual se ha demostrado que el incumplimiento de las normas procesales por falta de una adecuada regulación, afecta el debido procedimiento en las etapas del procedimiento administrativo y la imposición de las sanciones disciplinarias a los servidores del régimen laboral de la Ley Nº 29709, de la Oficina Regional Lima, 2022; siendo que, al no tener una adecuada regulación este régimen disciplinario, se ve afectada la seguridad jurídica de la potestad sancionadora administrativa de la entidad que ejercen los órganos de disciplina del Inpe.

Segunda. - La falta de regulación del régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, confirma la transgresión del derecho de defensa de los denunciados o investigados durante la investigación preliminar, a pesar de generarse en una etapa inicial y previo al procedimiento, corresponde regularse para garantizar la observancia de esta garantía procesal, porque el derecho a la defensa en el ámbito administrativo reconoce a todo administrado a exponer libremente los argumentos que sustentan su defensa o contradicción ante cualquier denuncia, acusación o imputación de algún hecho de naturaleza sancionable en sede administrativa.

Tercera. – En los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, existe afectación a la garantía procesal del debido procedimiento en torno al derecho del plazo razonable, por cuanto los órganos de disciplina del Inpe, no cumplen con emitir la resolución de sanción o absolución dentro del plazo prudencial de 30 días hábiles o incluso dentro de un año calendario contados desde la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo, tampoco aplica la prescripción en el procedimiento, lo cual se debería a la deficiente regulación normativa de dicho régimen laboral en cuanto a los plazos para la prescripción ante la falta del reglamento; porque la garantía del plazo razonable constituye un freno a la arbitrariedad con que actúan los órganos de disciplina en mantener en curso los procedimientos administrativos disciplinarios de forma indefinida o en

plazos desmesurados; allí radica la importancia de establecer un mecanismo que control con la regulación de los plazos de prescripción en el marco del principio de celeridad que acusa el régimen disciplinario de la referida ley.

Cuarta. – Ha quedado evidenciado la afectación de la garantía procesal del debido procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, en torno al derecho que tienen los denunciados o procesados de ser investigado por autoridad imparcial se debería a su falta regulación, porque se ha acreditado que el Secretario Técnico del Tribunal Disciplinario del Inpe, tiene participación directa prácticamente en todas las fases o etapas del procedimiento administrativo disciplinario restándole transparencia a sus decisiones, porque ésta mantendría una misma opinión, dado que su competencia abarca desde la etapa de la investigación preliminar, también realiza la precalificación de la falta, el inicio del procedimiento administrativo y la propuesta de sanción o absolución del procesado, además elabora el acto de la resolución del Tribunal Disciplinario para la resolución o conclusión del procedimiento administrativo, esto ocurre a pesar que dicha garantía procesal que se desprende del principio de transparencia debe asegurar que las controversias que surgen con el denunciado, investigado o procesado serán decididas por una autoridad que tenga una posición objetiva, sin sesgos ni influencias al momento de resolver u opinar sobre el asunto en cuestión.

Quinta. – Ha quedado acreditado la debilidad de los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen laboral de la Ley Nº 29709, como una herramienta eficaz contra la lucha de la corrupción, porque al no tener una respuesta oportuna por parte del Inpe, frente a las conductas irregulares, ilícitas y vinculadas a la corrupción en la que se ven envueltas sus trabajadores, impacta de forma negativa en la credibilidad e imagen institucional, generando una estela de impunidad no sólo por la excesiva demora en resolver los procedimientos administrativos sino porque están sujetos a la prescripción y con ello la pérdida de su potestad sancionadora administrativa.

RECOMENDACIONES

Primera. – Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se pone en consideración una propuesta legislativa (Anexo 02) que modificará e incorporará artículos a la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, con la finalidad de regular íntegramente la prescripción y las fases del procedimiento administrativo disciplinario aplicable al personal de ese régimen laboral.

Segunda. – Al Instituto Nacional Penitenciario se sugiere regular adecuadamente las competencias de investigación e instrucción que tiene la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario del Inpe, con la implementación de equipos de trabajo dentro de la Secretaría Técnica, en torno a ambas competencias, con la finalidad que en las investigaciones preliminares se otorgue al denunciado o investigado el uso de su derecho a la defensa; y se garantice la imparcialidad en las decisiones de la Secretaría Técnica, para las etapas subsiguientes.

Tercera. – A los órganos de disciplina del Inpe se sugiere cumplir con las garantías procesales del debido procedimiento administrativo, impulsando y resolviendo los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del plazo razonable o los fijados en ley; evitando así, demoras innecesarias, prescripción y por ende la vulneración de los derechos de los trabajadores del régimen laboral de la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Cuarta. – Al Instituto Nacional Penitenciario para que a través de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces desarrolle programas de capacitación dirigidas a su personal sobre los tipos de procedimientos administrativos disciplinarios aplicables de acuerdo al régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, así como sus efectos, con la finalidad de evitar las responsabilidades administrativas y judiciales por el incumplimiento de sus funciones y obligaciones o la transgresión de sus deberes y prohibiciones.

Quinta. – A la comunidad académica y público en general para que, a partir del presente trabajo, puedan desarrollarse nuevos estudios y/o ampliar los conocimientos de la forma como se conducen los procedimientos administrativos disciplinarios del régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, como una herramienta importante para desterrar los actos de corrupción dentro del sistema penitenciario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021), Cuaderno de Trabajo Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, págs. 131 y 132, obra colectiva de Autoridad Nacional del Servicio Civil. Editado por: Escuela Nacional de Administración Pública Av. Cuba 699 - Lima 10 Jesús María, Lima, Perú. Primera edición. julio 2021.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2023), Informe Técnico Nº 001776-2023-SERVIR-GPGSC, de fecha 27 de noviembre de 2023, de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, emite opinión sobre: Sobre los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen disciplinario de la carrera especial pública penitenciaria regulada por la Ley N° 29709.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658630/5012821-it_1776-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1705444576
- Bustamante Reynaldo (2001), Derechos fundamentales y proceso justo, Lima, Editorial ARA Editores, págs. 236 y sgts.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/R13402.pdf>
- Cf. Corte IDH (2001). Caso Ivcher Bronstein vs. Perú. Reparaciones y Costas. Sentencia del 6 de febrero de 2001. párrafo 102.
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_74_esp.pdf
- Congreso de la República (2023) Exposición de Motivos y Decreto Legislativo Nº 1617 Decreto Legislativo que Regula el Procedimiento Administrativo Inmediato para Servidores/as Penitenciarios/as en Casos de Falta Disciplinaria Flagrante y Otros.
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Decretos/Legislativos/2023/DL-1617-2023-OF..pdf

Contraloría General de la Republica (2024), Nota de Prensa del 13 de julio de 2024, resultados del Índice de Riesgos de Corrupción e Inconducta Funcional (INCO) 2024.

<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/988243-contraloria-identifica-a-las-321-entidades-publicas-con-mayores-riesgos-de-corrupcion-e-inconducta-funcional-a-nivel-nacional>

Gaspar Damaso, E. (2022), Tesis: Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021.
<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3482>

Guzmán Napurí (2013), Manual del procedimiento administrativo general, Editores a cargo de © Instituto Pacífico S.A.C. junio 2013 para su sello editorial Pacífico Editores Jr. Castrovirreyna N° 224 - Breña, pág. 38.
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Manual-del-Procedimiento-Administrativo-General-Christian-Guzm%C3%A1n-Napur%C3%AD.pdf>

Huapaya Ramón A. (2015), El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la Ley del Procedimiento Administrativo General de la República del Perú, Revista de Investigações Constitucionais 2015, vol. 2, Universidade Federal do Paraná Curitiba, Brasil, págs. 149 -158.
<https://revistas.ufpr.br/rinc/article/view/43659/26577>

Jaén Huaranga, A. (2022), Tesis: Entre la potestad administrativa sancionadora de la CGR y la potestad administrativa disciplinaria de las entidades públicas.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5172/1/tl_jaenhuanagaamy.pdf

JD Ordoñez, Jorge (1995). Notas acerca de la potestad sancionadora de la Administración Pública. En: Ius et Veritas, Año 5, N° 10, julio 1995, pág. 157.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=NA7c3yEAAAAJ&citation_for_view=NA7c3yEAAA AJ:M3ejUd6NZC8C

Méndez Álvarez (2019), Tesis para Grado de Maestría: Importancia de implementar un proceso administrativo único para la administración

pública.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6995/1/T3001-MDA-Mendez-Importancia.pdf>

Morón Urbina (2019), Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I, Décima Cuarta Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. mayo 2019. págs. 79 y 84.

<https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/tomo-i-comentarios-a-la-ley-general-del-procedimiento-administrativo.pdf>

Riascos Gómez (2019), investigación intitulada: El recurso de revocatoria contra las decisiones disciplinarias condenatorias y absolutorias en la legislación colombiana.

<https://www.redalyc.org/journal/6559/655969805001/html/>

Ross Zarina, E. (2019), Tesis: La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción.

<https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1198/Zarina%20Ross.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz Piaggio, C. (2023), Tesis: La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del Secretario Técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12771/ruiz_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sagüés Néstor (1993), Elementos de Derecho Constitucional, tomo 2, Astrea, Buenos Aires, 1993, págs. 328 y sgts.

Sánchez Caballero, R. (2023), Tesis: Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el tribunal del servicio civil en Contamana 2020-2021.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2376/sanchez%20caballero%2c%20ricardo%20alejandro.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Trujillo_Ayllon, J. (2023) Tesis: Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil 2021.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb79d982-8271-48bd-8b04-6ce1dcd26e33/content>

Normas legales y disposiciones normativas consultadas:

Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, publicada 17 de junio de 2011, en la sección de normas legales del diario oficial El Peruano.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
https://www.mimp.gob.pe/files/ley_27815.pdf

Decreto Legislativo N° 1324, Decreto Legislativo que Modifica, Incorpora y Deroga Artículos de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, publicado 06 de enero de 2017, en la sección de normas legales del diario oficial El Peruano.
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Decretos/Legislativos/2017/01324.pdf

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, publicado el 25 de enero de 2019, en la sección de normas legales del diario oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/279563-004-2019-jus>

Decreto Supremo N° 013-2012-JUS, Reglamento de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, publicado el 23 de julio de 2012, en la sección de normas legales del diario oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/817934-5>

Directiva N° 011-2014-INPE-SG Procedimiento Sancionador Disciplinario de la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria y del funcionamiento del Tribunal Disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario, aprobada por Resolución Presidencial N° 443-2014-INPE/P, modificada por la Resolución Presidencial N° 145-2015-INPE/P del 07 de mayo de 2015.
<https://www.gob.pe/institucion/inpe/normas-legales/3376535-145-2015-inpe-p>

Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR-TSC, Precedente Administrativo de Observancia Obligatoria del Tribunal del Servicio Civil sobre la Aplicación del debido procedimiento administrativo en los procedimientos disciplinarios seguidos por las entidades empleadoras al personal a su servicio y el derecho de defensa en el marco del régimen laboral del D. Leg. N° 276 y su reglamento aprobado por el D.S. N° 005-90-PCM, publicada el 18 de mayo de 2012, en la sección de normas legales del diario oficial El Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3822839/Res_SalaPlena_2012-1-SERVIR-TSC.pdf.pdf?v=1668005376

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rivera Gonzales, J. (2025). *El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N°29709, de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022* (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco). Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA - INPE, PERÍODO 2022	PROBLEMA GENERAL ¿CÓMO SE VIENE CUMPLIENDO LAS NORMAS ESENCIALES DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES A LOS SERVIDORES DE LA LEY DE CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, 2022?	OBJETIVO GENERAL EVIDENCIAR CÓMO SE VIENE CUMPLIENDO LA OBSERVANCIA DE LAS NORMAS PROCESALES, EL DERECHO DE DEFENSA Y EL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PENITENCIARIOS DE LA OFICINA REGIONAL LIMA DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA LEY DE CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA, 2022.	EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS PROCESALES POR FALTA DE UNA ADECUADA REGULACIÓN AFECTA EL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y LA IMPOSICIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE ➤ REGIMEN DISCIPLINARIO LEY N° 29709	PRINCIPIO DE LEGALIDAD DEBIDO PROCEDIMIENTO	TIPO DE INVESTIGACIÓN: ➤ DESCRIPTIVA ALCANCE Y NIVEL: ➤ DESCRIPTIVO ➤ EXPLICATIVO ENFOQUE: ➤ CUANTITATIVO DISEÑO: ➤ NO EXPERIMENTAL – TRANSECCIONAL	POBLACION: 132 EXPEDIENTES E IGUAL NUMERO DE SERVIDORES DE LA LEY N° 29709 DE LA ORL-INPE. MUESTRA: 34 TRABAJADORES DE LA OFICINA REGIONAL LIMA – INPE DE LA LEY N° 29709
	PROBLEMAS ESPECIFICOS 1. ¿CÓMO ESTARÍA AFECTANDO LA FALTA DE UNA ADECUADA REGULACIÓN NORMATIVA EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO RESPECTO AL DERECHO DE DEFENSA DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA CARRERA PENITENCIARIA DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, 2022	OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. IDENTIFICAR SI EXISTEN TRANSGRESIONES AL DERECHO DE DEFENSA DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA LEY DE CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, SOMETIDOS A INVESTIGACIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, 2022.			PRINCIPIO DE CELERIDAD PRINCIPIO DE EFICACIA	TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ➤ ANALISIS DOCUMENTAL ➤ ENCUESTA INSTRUMENTOS: ➤ GUIA DE ENCUESTA	

		VARIABLE DEPENDENTE	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
2.	2. ESTABLECER CUÁLES SON LAS GARANTÍAS PROCESALES DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO QUE SE AFECTAN EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA LEY DE CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, 2022.	➤ SANCIÓN ADMINISTRATIVA	ÓRGANOS DE DISCIPLINA
3.	3. INVESTIGAR CÓMO LA NORMATIVA DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR REGLADO POR EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DE CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA, NO DEFINIRÍA CON CLARIDAD LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO APlicable A LOS SERVIDORES DE LA CARRERA PENITENCIARIA DE LA OFICINA REGIONAL LIMA, 2022		FALTAS DISCIPLINARIAS

ANEXO 02
PROPUESTA LEGISLATIVA

**LEY QUE MODIFICA Y ADICIONA ARTICULOS DE LA LEY N° 29709,
LEY DE LA CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA.**

Artículo 1º. – Modificación de artículos de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Modificación del numeral 45.2 del artículo 45º y artículo 59º de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, en los siguientes términos:

“Artículo 45. Procedimiento Administrativo Disciplinario

(...)

45.2 El procedimiento administrativo disciplinario inmediato es de aplicación para los/as servidores/as penitenciarios de todos los regímenes laborales del Sistema Penitenciario Nacional. El personal penitenciario de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y N° 1057 que realiza funciones o labores netamente administrativas se rige bajo el procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

“Artículo 59. Prescripción de la potestad sancionadora

El plazo de prescripción de la potestad sancionadora es de cuatro (4) años desde producido el hecho hasta la imposición de la sanción. Dicho plazo se interrumpe con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a través de la notificación al servidor penitenciario de los hechos constitutivos de infracción que les sean imputados a título de cargo.

El procedimiento administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) calendario, contados a partir del momento en que la Oficina de Recursos humanos o la que haga sus veces, tome conocimiento de la comisión de la falta e identificado al presunto responsable.

Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario con la notificación al presunto infractor por el órgano de investigación e instrucción y la emisión de la resolución que emite el órgano de decisión en primera instancia, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario.

El órgano de decisión declara de oficio la prescripción y da por concluido el procedimiento cuando advierta que se ha incumplido el plazo para determinar la existencia de infracciones. Asimismo, los procesados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos”.

Artículo 2º. – Incorporar el artículo 45-A a la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Se incorpora el artículo 45-A a la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria; con el siguiente texto:

Artículo 45-A.- Ordenación del procedimiento administrativo disciplinario regular

Los órganos de disciplina del INPE, en el ejercicio de su potestad sancionadora administrativa en primera instancia, se ciñen a las siguientes disposiciones:

1. El procedimiento administrativo disciplinario regular se inicia de oficio o a mérito de una denuncia y se resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, las autoridades del procedimiento deben motivar debidamente la dilación.

2. El órgano de investigación e instrucción, realiza las actuaciones de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar preliminarmente si concurren o no las circunstancias que justifiquen el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o de ser el caso corresponde el archivo de la denuncia.

3. El inicio del procedimiento administrativo disciplinario se comunica al procesado dentro de las 72 horas de emitido el acto, con los documentos y antecedentes que dieron lugar a las imputaciones de los hechos a título de cargo, la notificación se hará por escrito o medio digital que evidencie su recepción, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo, que puede ser prorrogado por igual periodo.
4. El servidor procesado tendrá derecho a presentar el descargo y producir pruebas en su defensa, el descargo deberá hacerse por escrito, dentro del plazo establecido y contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y acompañar las pruebas con que se desvirtúen las imputaciones materia del procedimiento.
5. Vencido el plazo con o sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. La autoridad instructora realiza de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e información del expediente que sean relevantes, para formular el informe final de instrucción en el que se determina la existencia o no de responsabilidad susceptible de sanción, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción y la norma que prevé la imposición de sanción, así como la propuesta de sanción o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda.
6. El órgano de decisión para aplicar la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento. El informe final de instrucción es notificado al procesado dentro del plazo de 48 horas contados a partir del día siguiente de recibido el informe, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles, para que éste formule sus descargos ante el colegiado a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señalará fecha y hora única, que podrá efectuarse de manera presencial o por plataformas virtuales.

7. Concluida la diligencia del informe oral, el órgano de decisión dentro del plazo de cinco (5) días hábiles prorrogable por igual periodo, emite el pronunciamiento debidamente motivado para la resolución del procedimiento administrativo disciplinario, que comprende los hechos materia del pronunciamiento del órgano instructor, determinando la existencia de la infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción; pudiendo el colegiado apartase de la propuesta del órgano de instrucción. La resolución es comunicada al servidor penitenciario a través de la Oficina de Recursos Humanos o la quien haga sus veces en la entidad.
8. Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor penitenciario, según la falta cometida, puede ser separado de su función o separado del servicio a través de las medidas cautelares. Mientras se resuelve su situación está impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Primero. – Adecuación normativa a los procedimientos administrativos disciplinarios en trámite

Los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la presente norma se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución que agota la vía administrativa o hasta su culminación.

Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde la entrada en vigencia de la presente norma, aun cuando los hechos fueron cometidos anterioridad, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la presente Ley.

Segundo. – El procedimiento administrativo inmediato

El procedimiento administrativo disciplinario inmediato se rige por el Decreto Legislativo N° 1617, y sus normas complementarias o reglamentarias.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Primero. – Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

ANEXO 03

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación: "El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709 de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022"	
Apellidos y nombres	Rafael Carbajal Rosa Isabel
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Cargo o profesión	ABOGADO
Colegiatura	65586
Instrumento de la evaluación	Guía de Encuesta
Autor del instrumento	Rivera Gonzales Juan

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

A continuación, presento adjunto la Guía de Encuesta para la recolección de datos que se aplicará a los trabajadores del INPE – ORL., del régimen laboral de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

La validación a juicio de expertos se desarrollará de acuerdo a los criterios e indicadores que se muestran a continuación, cuya calificación serán en las categorías de: Deficiente, Baja, Regular, Buena y Muy buena, expresadas en porcentajes, para establecer si el instrumento cumple o no con los requisitos para su aplicación. Marque con una (X) la alternativa que responda a su opinión:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA		REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
1. CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje comprensible									X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos									X	
3. ACTUALIDAD	Cumple con los objetivos y las necesidades de la investigación									X	
4. ORGANIZACIÓN	Tiene una organización lógica									X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos necesarios									X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar los instrumentos de la investigación									X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o metodológicos									X	
8. COHERENCIA	Existe congruencia entre los índices e indicadores									X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico									X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación									X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
- No es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

93 %

Lugar y fecha: LIMA, 18 DE NOVIEMBRE DE 2024


Rosa Rafael Carbajal
Lic. Rosa Rafael Carbajal
ABOGADA
REG. C.A.L. 65586

Firma de experto informante
DNI N° 07005797

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación: "El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709 de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022"	
Apellidos y nombres	LOPEZ CAHACHO LUIS ALBERTO
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Cargo o profesión	INGENIERO
Colegiatura	CIP 186915
Instrumento de la evaluación	Guía de Encuesta
Autor del instrumento	Rivera Gonzales Juan

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

A continuación, presento adjunto la Guía de Encuesta para la recolección de datos que se aplicará a los trabajadores del INPE – ORL., del régimen laboral de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

La validación a juicio de expertos se desarrollará de acuerdo a los criterios e indicadores que se muestran a continuación, cuya calificación serán en las categorías de: Deficiente, Baja, Regular, Buena y Muy buena, expresadas en porcentajes, para establecer si el instrumento cumple o no con los requisitos para su aplicación. Marque con una (X) la alternativa que responda a su opinión:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA		REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
1. CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje comprensible								X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos									X	
3. ACTUALIDAD	Cumple con los objetivos y las necesidades de la investigación									X	
4. ORGANIZACIÓN	Tiene una organización lógica									X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos necesarios									X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar los instrumentos de la investigación							X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o metodológicos								X		
8. COHERENCIA	Existe congruencia entre los índices e indicadores									X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico									X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación								X		



III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
- No es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

86 %

Lugar y fecha: LIMA 18 DE NOVIEMBRE DEL 2024



Firma de experto informante
DNI N° 32333923
CIP 186915

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación: "El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709 de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022"	
Apellidos y nombres	Carrasco Cavero Wilberth Elías
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Cargo o profesión	Abogado
Colegiatura	ICAA-659
Instrumento de la evaluación	Guía de Encuesta
Autor del instrumento	Rivera Gonzales Juan

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

A continuación, presento adjunto la Guía de Encuesta para la recolección de datos que se aplicará a los trabajadores del INPE – ORL., del régimen laboral de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

La validación a juicio de expertos se desarrollará de acuerdo a los criterios e indicadores que se muestran a continuación, cuya calificación serán en las categorías de: Deficiente, Baja, Regular, Buena y Muy buena, expresadas en porcentajes, para establecer si el instrumento cumple o no con los requisitos para su aplicación. Marque con una (X) la alternativa que responda a su opinión:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA		REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
1. CLARIDAD	Esta formulado en leguaje comprensible										X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										X
3. ACTUALIDAD	Cumple con los objetivos y las necesidades de la investigación										X
4. ORGANIZACIÓN	Tiene una organización lógica										X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos necesarios										X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar los instrumentos de la investigación										X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o metodológicos										X
8. COHERENCIA	Existe congruencia entre los índices e indicadores										X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico										X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación										X

Wilberth F. CARRASCO CAVERO
Abogado
ICAA-659

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
- No es aplicable

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97 %

Lugar y fecha: Lima, 14 de noviembre de 2024



Wilberth E. CARRASCO CAVERO
Abogado.
ICAA: 659

Firma de experto informante
DNI N° 23980637

ANEXO 04
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

GUIA DE ENCUESTA

TITULO: "El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley Nº 29709 de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022".

Apellidos y nombres	
Régimen laboral	Ley Nº 29709 (<input type="checkbox"/>) Otro (<input type="checkbox"/>) Especificar.....
Oficina Regional - Inpe	
Género	Masculino (<input type="checkbox"/>) Femenino (<input type="checkbox"/>)
Edad	

La presente encuesta contiene un conjunto de preguntas que permitirá recoger información desde la percepción o experiencia de los trabajadores de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, en torno al debido procedimiento administrativo en el régimen disciplinario regulado por la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Su colaboración será relevante para los fines de la investigación, por ello es importante que conteste de manera sincera y precisa a las interrogantes planteadas, siendo que dicha información será absolutamente confidencial.

Cada una de las proposiciones tendrá una escala de valoración de cinco (5) alternativas, de las cuales sólo seleccione una marcando con una (X) su elección:

Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

Descripción:

1. Muy Bajo (MB)
2. Bajo (B)
3. Regular (R)
4. Alto (A)
5. Muy Alto (MA)

VARIABLE 1: REGIMEN DISCIPLINARIO (LEY Nº 29709)						
Nº	Dimensiones / Indicadores / Ítems	1	2	3	4	5
Principio de legalidad						
1	¿En su opinión, las potestades de la Secretaría Técnica y del Tribunal Disciplinario en torno a los procedimientos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la Ley Nº 29709?					
2	¿Considera usted, que la potestad sancionadora que regula la Ley Nº 29709, se encuentra en correlación con el principio de seguridad jurídica?					
3	¿Considera Ud., que las competencias de los órganos de disciplina prevista en la Ley Nº 29709, garantizan la pluralidad de instancias?					
4	¿Sabe Ud., que el régimen disciplinario de la Ley Nº 29709, al no contar con normas reglamentarias se regula por las normas de carácter general?					
Debido procedimiento						
5	¿En su opinión, la Ley Nº 29709 permite el acceso al expediente del investigado desde la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario?					
6	¿La Ley Nº 29709, prevé las etapas del procedimiento administrativo disciplinario en las que se puede ejercer el derecho de defensa?					
7	¿Los órganos de disciplina del INPE admiten al administrado el derecho de ofrecer y producir pruebas durante el procedimiento administrativo disciplinario?					
8	¿El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 29709, cumple con las reglas procedimentales y principios de la potestad sancionadora administrativa?					
Principio de celeridad						
9	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario reglado por la Ley Nº 29709?					
10	¿En su opinión, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 29709, se realiza dentro del plazo razonable?					
11	¿Considera Ud., que las medidas disciplinarias cumplen su finalidad represiva y preventiva de actos prohibidos?					
12	¿Estima Ud., que la Ley Nº 29709 ha regulado los plazos de prescripción respecto al inicio y dentro del procedimiento administrativo disciplinario?					
Principio de eficacia						
13	¿Considera Ud., que la investigación preliminar de las denuncias evita el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios?					
14	¿En su opinión, los informes de precalificación describen en todos los casos los hechos, las normas transgredidas e identifican al infractor o infractores?					
15	¿Considera Ud., que el Tribunal Disciplinario actúa con integridad y transparencia al concluir el procedimiento administrativo disciplinario?					
16	¿Las medidas cautelares fijadas en la Ley Nº 29709, cumplen con los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora?					

VARIABLE 2: SANCIÓN ADMINISTRATIVA						
Nº	Dimensiones / Indicadores / Ítems	1	2	3	4	5
Procedimiento administrativo disciplinario						
17	¿En su opinión, se reconoce el derecho de defensa del investigado durante la investigación preliminar?					
18	¿Considera Ud., que la Secretaría Técnica agota los medios para formar convicción de sus decisiones para precalificar las faltas e iniciar el procedimiento?					
19	¿En su opinión, el Tribunal Disciplinario cumple con notificar al procesado la propuesta de sanción para que pueda ejercer su derecho de defensa escrita y/u oral?					
20	¿En su opinión, las medidas cautelares cumplen con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad?					
Órganos de disciplina						
21	¿Considera Ud., que se afecta la imparcialidad cuando la investigación, precalificación e instrucción del procedimiento recae en un sólo órgano, que es la Secretaría Técnica?					
22	¿Los órganos de disciplina del INPE, observan los plazos fijados para cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario sea regular o inmediato?					
23	¿Considera Ud., que la composición del Tribunal Disciplinario con un representante de los trabajadores garantiza la imparcialidad de sus decisiones?					
24	¿La intervención del Tribunal del Servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Nº 29709, se sujetta al derecho de contradicción?					
Faltas disciplinarias						
25	¿Considera Ud., que el catálogo de faltas que prescribe la Ley Nº 29709, en materia sancionadora expresan con claridad las conductas prohibidas?					
26	¿Conoce Ud., las faltas aplicables al procedimiento administrativo disciplinario inmediato?					
27	¿Considera Ud., que la faltas al Código de Ética de la Función Pública que viene aplicando los órganos de disciplina del INPE, tiene el carácter residual?					
28	¿Conoce que una misma conducta puede calificar en más de una falta y que puede conllevar a una sanción respecto a la falta con mayor gravedad?					
Sanciones disciplinarias						
29	¿Considera Ud., que las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución se imponen con observancia al derecho de presunción de inocencia?					
30	¿En su opinión, el quantum de la sanción debe establecerse con relación a la gravedad del hecho cometido?					
31	¿En su opinión las resoluciones de sanción que emite el Tribunal Disciplinario cumplen con la debida motivación de hecho y de derecho?					
32	¿En su opinión, las impugnaciones a las sanciones dadas en primera instancia son revisadas por órgano superior en segunda instancia?					

.....
Firma

ANEXO 05
BASE DE DATOS

PERSONAS ENCUESTADAS	TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS - FRECUENCIAS POR VARIABLES E ITEMS																SANCIÓN ADMINISTRATIVA																
	REGIMEN DISCIPLINARIO (LEY N° 29709)																SANCIÓN ADMINISTRATIVA																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	4	4	4	5	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	
2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3		
3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2
4	3	3	3	5	4	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	5	4	5	1	1	5	4	1	1	5	4	4	3	4	
5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	
6	4	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	5	1	2	5	4	1	1	4	2	5	2	5
7	3	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	4	1	1	2	
8	4	3	4	5	4	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	4	3	5	1	2	4	3	1	1	4	2	5	2	5	
9	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	2	1	3	1	3	4	5	4	5	4	5	
10	3	3	3	5	4	5	5	4	1	3	3	5	4	3	4	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	
11	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	5	2	1	2	3	1	1	4	2	5	2	2
12	5	2	3	5	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	5	1	2	5	2	1	1	4	2	5	2	5	
13	4	3	5	5	5	2	5	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2	5	3	5	1	2	5	5	2	1	2	5	3	5		
14	4	3	5	4	4	2	5	4	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	4	4	4	1	3	5	3	1	1	4	2	4	2	5	
15	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	
16	4	4	4	5	4	3	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	5	1	3	5	3	1	1	4	2	5	3	5
17	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	2	1	2
18	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	1	1	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	4	3	5	3	5		
19	4	3	5	4	5	2	5	3	1	1	2	3	1	3	3	1	2	2	4	3	1	3	4	2	1	3	4	3	5	3	5	5	
20	4	3	4	5	4	2	4	3	4	1	1	3	3	3	4	2	1	3	4	4	4	1	3	4	4	1	2	3	2	4	3	5	
21	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	2	2	4	3	4	5	4	5	4	3	
22	3	3	3	5	4	5	5	5	4	1	3	3	5	4	3	4	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	
23	3	2	4	5	4	2	4	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	4	2	2	5	3	2	2	3	2	4	2	5		
24	4	3	3	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	3	2	1	3	4	4	5	1	3	4	2	1	1	3	3	4	4	4		
25	3	3	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3		
26	4	3	4	4	3	2	4	3	4	1	1	3	2	3	3	2	2	2	4	5	5	1	3	4	5	1	1	4	5	5	3	5	
27	4	5	4	3	4	2	5	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	4	3	2	1	2	5	4	1	1	5	3	4	2	5	
28	5	3	4	5	4	2	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	4	4	5	1	3	5	3	1	1	4	3	4	3	5	
29	3	3	5	5	5	2	5	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	1	1	5	3	1	1	4	3	5	1	5	
30	3	3	3	3	1	1	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	
31	2	2	1	4	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	5	4	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	
32	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3		
33	4	4	5	5	4	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	1	3	5	3	2	1	4	3	4	3	5	
34	5	3	4	3	5	1	4	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	3	5	3	1	1	1	5	4	2	1	4	3	5	3	5	

Fuente: Elaboración propia con información del Software estadístico SPSS

ANEXO 06

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 1135-2024-DFD-UDH

Huánuco, 17 de Octubre del 2024

Visto; la solicitud con ID: 000002179, presentado por el Bachiller **JUAN RIVERA GONZALES** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas **Modalidad -Sempresencial**, quien solicita Aprobación el Trabajo de Investigación intitulado: "**EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA-INPE, PERÍODO 2022**";

CONSIDERANDO:

Que, el Bachiller ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, para ejecutar el Trabajo de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resolución N° 832-24-DFD-UDH de fecha 23/AGO/24 se designan como Jurados Revisores: MTRO. JAIME IBAÑEZ MARTEL Informe N° 028-2024-JIM-D-PESD del 26/SET/24, MTRO. ELOY ALBERTO CALDERON VILLANUEVA Informe N° 11-2024-EACV-D-PESD de fecha 10/SET/24 y MTRO. EDGARDO HERMOGENES CALLUPE RICSE Informe N° 009-EHCR-D-UDH-2024 del 09/OCT/24, quienes informan **APROBADO** el Trabajo de Investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH, el Art. 44º inc. C) del Estatuto Universitario y las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018 y la Resolución N° 552-2023-P-CD-UDH del 16/AGO/23;

SE RESUELVE:-

Artículo Único. - **APROBAR** el Trabajo de Investigación Científica (tesis) intitulado: "**EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA-INPE, PERÍODO 2022**"presentado por el Bachiller **JUAN RIVERA GONZALES** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas.

Regístrate, comuníquese y archívese



DISTRIBUCIÓN: Exp. Grad.- Int.- Asesor, Archivo, FCB/gtc.

ANEXO 07

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 25 de octubre de 2024

Señor:

Lic. CARLOS ALFREDO MURRIEL MESTANZA

Director Regional de la Oficina Regional Lima

Instituto Nacional Penitenciario

Av. Abancay cuadra 5 S/N Edificio Anselmo Barreto 4to. Piso, Lima - Perú

Presente. -



25 OCT 2024

HORA
RECIBIDO POR
Nº DE REG.....

ASUNTO : Solicita autorización para la aplicación de encuesta Likert.

REFERENCIA : Resolución Nº 1134-2024-DFD-UDH (17Octubre2024)

DE MI MAYOR CONSIDERACIÓN:

Es sumamente grato dirigirme a usted, haciéndole llegar mis cordiales saludos y a la vez manifestarle que, como parte del trámite de mi titulación como abogado la Universidad de Huánuco, aprobó mi proyecto de tesis denominado "*El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley Nº 29709, de la Oficina Regional Lima – INPE, periodo 2022*"; y que la investigación se desarrollará en el ámbito de vuestra jurisdicción regional.

En tal sentido, solicito su autorización con la finalidad de llevar a cabo la recolección de información a través de encuestas tipo Likert a los servidores penitenciarios del referido régimen laboral, relacionado con la observancia de las normas procesales, el derecho de defensa y el debido procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, del periodo en estudio; donde todos los datos serán tratados con la absoluta reserva y confidencialidad, utilizados únicamente para desarrollar los objetivos de la investigación que se realizará con respeto a los protocolos éticos y legales aplicables.

Esperando contar con su valiosa colaboración en la consecución de la investigación que se desarrollará en el marco de mi proceso de titulación; asimismo, para cualquier consulta o aclaración sobre lo requerido quedo a su disposición a través del correo electrónico: juanrivera45@gmail.com o al teléfono celular Nº 944588214.

Me despido de usted, agradeciéndole de antemano su colaboración que será fundamental para el éxito de la investigación, cuyo resultado será un aporte para la comunidad jurídica.

Dios guarde a usted,



JUAN RIVERA GONZALES
DNI Nº 06868509
Mz B Lote 1, Urb. Praderas del Naranjal –
SMP - Lima

ANEXO 08
CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
RESOLUCIÓN N° 390-2013-R-UDH



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huánuco, 26 de Noviembre de 2024.

SEÑOR:
JAVIER EDWIN ARI ROMANI
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-ORL-INPE.
LIMA. -

Me dirijo a Usted, con el fin de expresar mi cordial saludo y a la vez presentar al alumno de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, Bachiller **JUAN RIVERA GONZALES**, con código Modular 1201221059@udh.edu.pe, quien se encuentra realizando una tesis de investigación intitulada: "**EL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA LEY N° 29709, DE LA OFICINA REGIONAL LIMA-INPE, PERÍODO 2022**" para obtener el título profesional de abogado.

Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



c.c. Archivo
FECB/gtc.

ANEXO 09



PERÚ

MINISTERIO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO

ORL – EQUIPO DE RECURSOS
HUMANOS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana"

CONSTANCIA

El Jefe de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, el señor Juan Rivera Gonzales, identificado con DNI N° 06868509, tuvo autorización para la aplicación de la prueba Likert en su estudio de investigación "*El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima – INPE, periodo 2022*"; para optar su título de Abogado.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que se estimen convenientes.

Lima, 05 de febrero de 2025.



ORL/ERH

Edificio Anselmo Barreto 4to Piso, Avenida Abancay Cdra 5, teléfono 01-6804360 Anexo 3307

