



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del régimen disciplinario militar desde las  
competencias del Órgano Sancionador en las  
Fuerzas Armadas, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huallpa Huamani, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0002-5273-2508](https://orcid.org/0000-0002-5273-2508))

**ASESORAS:**

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro ([orcid.org/0000-0001-5505-7715](https://orcid.org/0000-0001-5505-7715))

Dra. Carbajal Bautista, Inocenta Marivel ([orcid.org/0000-0002-6047-8335](https://orcid.org/0000-0002-6047-8335))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi señora madre Nieves, a mi señor padre Buenaventura, mis hermanas y a mi amada esposa Cielito, por el aliento que me brindan constantemente para poder alcanzar mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro señor Jehová por su inmenso amor hacia la humanidad y darme la vida.

A mi familia por su apoyo constante en este viaje llamado vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023", cuyo autor es HUALLPA HUAMANI JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID: 0000-0001-5505-7715	Firmado electrónicamente por: FDTORRESCA el 27- 07-2023 12:13:29

Código documento Trilce: TRI - 0594528





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUALLPA HUAMANI JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombre y Apellidos	Firma
JUAN CARLOS HUALLPA HUAMANI DNI: 46081449 ORCID: 0000-0002-5273-2508	Firmado electrónicamente por: JUANHUALLPA el 16- 07-2023 23:41:30

Código documento Trilce: TRI - 0594531



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	12
3.3 Escenario de estudio.....	12
3.4 Participantes .....	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6 Procedimiento .. .....	13
3.7 Rigor Científico ... .....	14
3.8 Método de análisis de datos.....	14
3.9 Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	56
V. CONCLUSIONES .....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS .....	62

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores en las Fuerzas Armadas. Se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, diseño fenomenológico por fundamentarse en el análisis de las propias experiencias individuales de los participantes, se aplicó una Guía de entrevista semi estructurada. El análisis de la información permitió concluir que para el desarrollo de los procedimientos administrativo disciplinario militar requiere capacitación y/o especialización de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares y las autoridades que resuelven indicados procedimientos para contar con elementos necesarios al realizar una eficiente labor de investigación y brindarles las competencias idóneas que se requiere para asegurar una eficiente investigación preliminar; además, existe desconocimiento por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios, siendo necesario que indicadas autoridades tengan conocimiento acerca de los principios y formalidades legales aplicables y como recomendación establecer un perfil de puesto adecuado para las autoridades que participan en los procedimientos administrativos disciplinarios; capacitar adecuadamente a las autoridades que realizan investigaciones preliminares, en materia procesal y procedimiento administrativo disciplinario y establecer un Tribunal Administrativo disciplinario en las Fuerzas Armadas.

**Palabras clave:** Régimen disciplinario militar; órgano sancionador, Fuerzas Armadas

## ABSTRACT

The objective of this study was to finalize the Military Administrative Disciplinary Procedure applied to disciplinary offences from the competence of the disciplinary bodies and sanctioning bodies in the Armed Forces. It was developed under the qualitative approach, phenomenological design based on the analysis of the participants' own individual experiences, a semi-structured interview guide was applied. The analysis of the information led to the conclusion that, for the development of military disciplinary administrative procedures, training and/or specialization of the authorities that carry out preliminary investigations and the authorities that resolve indicated procedures are required to have the necessary elements when carrying out an efficient investigation and provide them with the appropriate skills required to ensure an efficient preliminary investigation; In addition, there is a lack of knowledge on the part of the authorities that resolve administrative disciplinary proceedings, it is necessary that indicated authorities have knowledge about the applicable legal principles and formalities and as a recommendation to establish an adequate job profile for the authorities involved in disciplinary administrative procedures; adequately assist the authorities conducting preliminary, procedural, procedural or disciplinary investigations and establish an Administrative Disciplinary Tribunal in the Armed Forces.

**Keywords:** Military disciplinary regime; Sanctioning Body, Armed Forces

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nuestras Fuerzas Armadas (FFAA), cumplen un rol muy importante para el Estado, realizando acciones u operaciones militares ante circunstancias que pudieran afectar la independencia, soberanía e integridad territorial del mismo, conforme a lo expresado textualmente en nuestra Constitución Política del Perú, artículo 165, en el que se establece la finalidad de las Fuerzas Armadas, según Montesinos (2009) las FFAA pueden asumir roles distintos a los de enfrentar conflictos armados, como tutelar bienes jurídicos en estado de emergencia.

Asimismo, desde su creación, las FFAA se han desarrollado sobre la base de los principios de subordinación y disciplina, los cuales sostienen su estructura orgánica y desarrollo, asegurando además una regulación óptima de la conducta del personal militar que las integra, la misma que históricamente se ha regulado por tradiciones y normativas internas, sin encontrar mayor variación hasta el año 2003 en la que se emitió la sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 2050-2002-AA del 16-04-2003), mediante la cual se instaura un hito sobre la interpretación constitucional del régimen disciplinario policial, el mismo que ha tenido impacto directo en el régimen disciplinario militar.

En ese sentido, en el año 2007, se publicó la Ley N° 29131 Ley que regula el régimen disciplinario de las fuerzas armadas, siendo modificada mediante DL N°1145 el 11 de diciembre de 2012 y su reglamento aprobado mediante DS N° 008-2013-DE del 03 de octubre de 2013, normativa que sirve como base para la regulación del régimen disciplinario militar en la actualidad.

Sobre el particular, el Estado entendiendo la singularidad que tiene la formación, estructura y desarrollo de nuestras Fuerzas Armadas, ha previsto establecer un procedimiento administrativo disciplinario especial, a través de la Ley 29131, Ley de régimen disciplinario de las FFAA, que tiene por objeto el fortalecimiento de la disciplina, prevenir que el personal militar incurra en infracciones disciplinarias, regular qué tipo de conductas son consideradas como

infracciones disciplinarias y qué tipo de sanciones corresponde a cada una de ellas, conforme a la trasgresión de bienes jurídicos protegidos expresados textualmente como: disciplina, obediencia, orden, deberes, jerarquía, entre otros. Según Rincón (2014) para fortalecer la disciplina en las FFAA es necesario capacitar al personal en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario.

Asimismo, en indicado texto jurídico, además de lo señalado, establece los procedimientos que se deben desarrollar para que el Estado a través del ejercicio del IUS PUNIENDI, pueda sancionar aquellas conductas que trasgreden los bienes jurídicos protegidos, de tal manera que este cumpla su objeto de prevenir que el personal militar en actividad o disponibilidad de nuestras instituciones armadas realicen conductas que pudieran constituir infracciones administrativas disciplinarias. Según Luquin (2007) el ius puniendi es la facultad que el Estado otorga a determinadas autoridades para que en su representación impongan sanciones que aseguren el normal funcionamiento del aparato estatal.

Indicados procedimientos administrativos disciplinarios, se desarrollan de acuerdo a la gravedad de la infracción en la que haya incurrido el personal sometido a indicado procedimiento, que son las infracciones graves y muy graves, sean estas evidentes o no evidentes, para los cuales se ha establecido procedimientos a través de los cuales son resueltos en el ámbito administrativo, pudiendo ser judicializados a través de procesos contenciosos administrativos, constitucionales o penales, según corresponda, de acuerdo a lo que se detalla en el siguiente gráfico:

Los procedimientos a seguir desde su inicio hasta su culminación en el ámbito administrativo de los PAD por infracciones graves y muy graves, los cuales culminan con una resolución emitida por la autoridad correspondiente, que podrían ser el director general/Comando de Personal o comandante General o Ministro de Defensa, dependiendo del grado del personal militar sometido al PAD.

En ese sentido, es importante que podamos analizar si los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados al personal militar de las FFAA, se realizan de manera eficiente, desde su desarrollo, hasta su conclusión, analizando las competencias de los órganos disciplinarios, así como los perfiles de puesto que deben cumplir de acuerdo al marco normativo en contraste con la realidad actual, así como de las autoridades que resuelven indicados PAD. Según Taipe (2021) se denomina órgano instructor a las autoridades que realizan la investigación y órgano sancionador a quien impone la sanción correspondiente.

Para tal efecto, es importante analizar dos aspectos muy importantes, por un lado, la eficiencia de la Resolución emitida por la autoridad competente que resuelve los PAD, así como la percepción que tiene el personal militar respecto de la eficiencia, cumplimiento de garantías y seguridad jurídica que estos PAD representan para los militares de nuestras FFAA y cómo estos elementos influyen en el fortalecimiento de la disciplina militar, con el propósito de encontrar alternativas de solución, que permitan contar con un PAD moderno, eficiente y justo.

Por su parte, el Estado a través de la promulgación de la Ley de bases para la modernización de las FF.AA., del Decreto Legislativo N°1142, ha establecido algunos objetivos del proceso de modernización de las instituciones armadas, entre los cuales se señala el de disponer de recursos humanos idóneos, con vocación militar, leales y respetuoso de los principios democráticos, de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, que guíen su accionar sobre la base del Código de ética del personal de las FFAA.; además, de contar con una doctrina moderna para la preparación y empleo de las Fuerzas Armadas.

Al respecto, mediante el presente trabajo de investigación, se pretende analizar el PAD aplicado a las FF.AA., a fin de determinar si indicado proceso, se encuentra alineado a las exigencias contemporáneas de modernización y respeto por el estado de derecho, que permita contribuir desde un punto de vista objetivo

a desarrollar y mejorar los sistemas que administran el régimen disciplinario de las FF.AA., para el fortalecimiento de la disciplina militar.

En tal sentido, nos preguntamos: ¿Cuál es el procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores en las Fuerzas Armadas, 2023?

La justificación técnica de la presente investigación, se sustenta sobre los diversos casos de judicialización de procedimientos administrativos disciplinarios por parte de personal militar que no se ha mostrado conforme con las decisiones administrativas resultantes sobre sus casos en particular de los cuales existen diversos casos que en sede judicial se ha resuelto en términos distintos a los realizados en sede administrativa, retrotrayendo casos, declarando nulidades de actuados o declarando fundadas las pretensiones planteadas por los administrados (Congreso, 2007). Esta situación coloca en una posición precaria el proceso disciplinario seguido en las FF.AA., ya que se pone en evidencia errores de forma y fondo, en diversas etapas del PAD, no habiendo un filtro adecuado y altamente especializado, que permita observar estos errores antes que se judicialicen indicados casos, cuya situación es muy distinta a otros regímenes disciplinarios como el de la Policía Nacional del Perú y del Servicio Civil, en cuyos casos cuentan con tribunales administrativos disciplinarios.

Se justifica teóricamente en el enfoque de derechos (Naciones Unidas, 2015); respecto a las libertades del ser humano; al respecto, este trabajo de investigación pondría sobre la mesa una problemática existente, planteando así una alternativa de solución, la misma que sobre la base de este trabajo de investigación se podría lograr en el futuro, la implementación de tribunales administrativos disciplinarios militares, los cuales servirían de un filtro eficiente y altamente técnico que permita observar y analizar los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos en las fuerzas armadas.

Se justifica prácticamente en razón a que estableciendo mecanismos que permitan gestionar adecuadamente los procedimientos administrativos disciplinarios, repercutiría directamente en el bienestar del personal militar de las fuerzas armadas, ya que tendrían seguridad jurídica en los procedimientos disciplinarios a los que pudieran ser sometidos incrementándose la confianza en la administración pública militar (Ley 29131).

Se justifica metodológicamente ya que su aplicación tiene un enfoque cualitativo, diseño fenomenológico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); además, porque su situación problemática requiere el análisis de una variable que no se puede medir cuantitativamente, sino ser analizado cualitativamente porque de esta manera se puede lograr los objetivos esperados, asimismo será de diseño descriptivo, porque describe el régimen disciplinario, desde un punto de vista técnico.

En ese sentido, nos hemos planteado los siguientes objetivos de investigación:

- Analizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores en las Fuerzas Armadas, 2023
- Analizar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario militar desde las competencias y capacidades de los órganos disciplinarios.
- Analizar el desarrollo de la etapa resolutoria de las investigaciones disciplinarias desde las competencias y capacidades del órgano sancionador.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Flores (2022) la garantía de la estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora, implica que solamente deba ser asumida por la autoridad señalada por la Ley para dicho fin, a quien a través de las normas vigentes se le inviste de autoridad y competencia, no pudiendo ser delegada a otra autoridad distinta a la designada, asimismo esta garantía obliga a la autoridad a realizar las diligencias y procedimientos de acuerdo a sus atribuciones y al procedimiento establecido en la normatividad, entendiéndose que además se encuentran debidamente preparadas para ejecutar los actos que demanda cumplir con un debido procedimiento administrativo, lo que conlleva a que no haya la necesidad de que estas autoridades deban contar con asesoramiento técnico legal de un particular, ya que para su designación resulta indispensable que tengan formación jurídica, que le permitan conducir un procedimiento administrativo disciplinario eficiente.

Salas (2020) la percepción de los militares respecto a la aplicación de procedimientos administrativos disciplinarios en aplicación de la Ley N° 29131, es que la administración pública no sigue el procedimiento de acuerdo como lo establece la normativa, lo que vulnera el principio de cumplimiento de debido procedimiento, así como en la imposición de sanciones no se aplica objetivamente los principios de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad y non bis in ídem, evidenciándose la imposición de sanciones sin la aplicación de indicados principios, lo que genera que el personal imponga sus recursos administrativos, que en muchos casos se les niega la anulación de las sanciones, ocasionando que estos recurran a la “vía civil” (entendiéndose como procesos contenciosos administrativos), para continuar con el procedimiento de anulación de las cuestionadas sanciones.

Barboza (2019) en los Consejos de Investigación de oficiales subalternos del Ejército Peruano desde el 2010 al 2018, se determinó que existe una relación significativa en la aplicación arbitraria, ilegal e inconstitucional del principio de cumplimiento de debido procedimiento en la aplicación del régimen disciplinario

militar, así como indicado principio en la aplicación realizada en los procesos, no garantiza el respeto por el derecho de defensa, legalidad, tipicidad, ne bis in ídem, entre otros, asimismo recomienda que el Órgano de investigación preliminar, esté conformado por Letrados Civiles experimentados en lo académico, moral, profesional y gremial.

Los conceptos de procedimiento administrativo disciplinario según Fernández (1996) constituye una serie de etapas, garantías y plazos que aseguran la adecuada ejecución del ius puniendi y disciplina militar, según Fernández (2020) consiste en una estricta sujeción a las normas establecidas en las Fuerzas Armadas, han sido desarrollados a través de diversos documentos de naturaleza científica, sin embargo, indicados PAD tienen una particularidad respecto al aplicado al personal militar de las FF.AA., dado que indicados procedimientos, regula a una población que, a lo largo de la historia, se ha desarrollado sobre la base de principios propios, como el de subordinación y disciplina.

Según Boyer (2017) el régimen disciplinario debe ser entendido como un mecanismo de protección que tiene el Estado para proteger su adecuado funcionamiento, por tanto no debe ser concebido como un instrumento del Estado para ejecutar una venganza política o personal dentro de las entidades públicas, ya que en la administración pública también existe personal comprometido con los objetivos de la Institución y que busca la mejora de la calidad del servicio que se le brinda al ciudadano.

Según Villalva (2007), citando la Sentencia del Tribunal Constitucional español, que señala que el principio de legalidad del régimen disciplinario militar comprende una doble garantía, por un lado una de orden material y alcance absoluto tanto en el derecho penal militar como en la aplicación de sanciones administrativas, lo cual asegura la seguridad jurídica que las conductas infractoras sean sancionadas conforme a lo que establece la norma y a su vez establecer una garantía para el administrado frente a la privación ilegítima de sus derechos y libertades.

En el Perú, se realizaron diversos estudios acerca del régimen disciplinario en la gestión pública, entre los cuales se puede citar a la tesis denominada “Percepción sobre los procedimientos administrativos de la Ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas, seguidos al personal militar en el Sistema de Inspectoría, 2020”, el cual se desarrolló en el Ejército Peruano, mediante el cual, Salas (2020) concluyó que para el personal militar del Ejército respecto a la percepción sobre los procedimientos administrativos disciplinarios ejecutados en aplicación de lo dispuesto en la Ley N°29131, Ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas, no se sigue un procedimiento adecuado de acuerdo a lo que señala y dispone indicada norma, en lo referente al cumplimiento específico de principios generales del derecho como cumplimiento del debido procedimiento y razonabilidad, así como el respeto a las garantías y derechos señalados en el ordenamiento jurídico aplicable.

Asimismo, en la citada investigación se concluye que se ha evidenciado que el superior jerárquico, competente a sancionar infracciones disciplinarias, no se sujeta a lo señalado en el principio de razonabilidad, así como el indicado incumplimiento genera que indicados casos se judicialicen, dándoles la razón a final en indicadas instancias jurisdiccionales (Salas, 2020, pág. 85)

El estudio se fundamenta teóricamente ya que este trabajo de investigación pondría sobre la mesa una problemática existente, planteando así una alternativa de solución, la misma que sobre la base de este trabajo de investigación se podría lograr en el futuro, la implementación de tribunales administrativos disciplinarios militares, los cuales servirían de un filtro eficiente y altamente técnico que permita observar y analizar los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos en las fuerzas armadas.

La presente investigación se fundamenta técnicamente sobre los diversos casos de judicialización de procedimientos administrativos disciplinarios por parte de personal militar que no se ha mostrado conforme con las decisiones administrativas resultantes sobre sus casos en particular de los cuales existen diversos casos que en sede judicial se ha resuelto en términos distintos a los

realizados en sede administrativa, retrotrayendo casos, declarando nulidades de actuados o declarando fundadas las pretensiones planteadas por los administrados. Esta situación coloca en una posición precaria el proceso disciplinario seguido en las FF.AA., ya que se pone en evidencia errores de forma y fondo, en diversas etapas del PAD, no habiendo un filtro adecuado y altamente especializado, que permita observar estos errores antes que se judicialicen indicados casos, cuya situación es muy distinta a otros regímenes disciplinarios como el de la Policía Nacional del Perú y del Servicio Civil, en cuyos casos cuentan con tribunales administrativos disciplinarios.

Por su parte, la presente investigación se fundamenta metodológicamente en la aplicación de un enfoque cualitativo ya que la situación problemática requiere el análisis de una variable que no se puede medir cuantitativamente, sino ser analizado cualitativamente porque de esta manera se puede lograr los objetivos esperados, asimismo será de diseño descriptivo, porque describe el régimen disciplinario, desde un punto de vista técnico.

El estudio fue fundamentada científicamente por el enfoque de derecho respecto al principio básico de la libertad y a defenderla en cualquier circunstancia (DUDH, 2015).

### **Categoría: Régimen disciplinario militar**

Es un proceso mediante el cual se busca determinar si el personal militar sobre quienes se atribuye la comisión de infracciones disciplinarias muy graves, la cual se encuentra sostenida sobre la base de los establecido en la Ley N°29131 Ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas; asimismo, la disciplina es una condición esencial para el cumplimiento de los deberes militares respecto a los objetivos, misión y tareas de las FFAA (Congreso, 2007).

### **Subcategoría 1: Órgano disciplinario:**

Comprende un conjunto de procedimientos aplicados, con la finalidad de investigar si el personal militar a quien se le atribuye una infracción muy grave, ha realizado indicados actos y si existen elementos probatorios suficientes para

recomendar al Comando/Director de la dependencia a la que pertenece, apruebe las mismas y las eleve a la Dirección o Comando de Personal de la Institución militar a la que pertenezca, para su sometimiento a la Junta de Investigación Final que tiene por finalidad determinar en última instancia, si el personal militar investigado por la atribución de infracciones muy graves, realizó los actos que se le atribuyen de acuerdo a la tipificación de la infracción y los hechos por los cuales se realizó la investigación preliminar, asimismo concluye en base a los medios probatorios actuados y sobre la base de indicadas conclusiones recomienda la sanción aplicable al órgano sancionador, quien aprobando los actuados, resuelve con la ejecución del acto administrativo (Resolución), correspondiente imponiendo la sanción aplicable.

**Subcategoría 2: Órgano Sancionador:** Emite una resolución con la decisión final, respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido al personal militar, absolviendo o imponiendo la respectiva sanción administrativa, sosteniéndose sobre la base de los actuados tanto en la investigación preliminar e investigación final.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de investigación.**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

Fue aplicada siguiendo las directrices establecidas por Concytec (2020) y (Concytec, 2018), ya que se basó en la identificación de una necesidad específica reconocida mediante el conocimiento científico, que comprende un conjunto de herramientas y métodos utilizados para abordar una necesidad particular reconocida (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Asimismo, Ñaupas et al. (2018) también señalan que este enfoque propone la resolución de problemas a través de la formulación de preguntas e hipótesis.

Este enfoque se considera cualitativo, ya que se centra en la interpretación de las experiencias individuales para buscar diferentes perspectivas, y su proceso es inductivo (Salgado, 2007). Además, se caracteriza por no plantear hipótesis y su interpretación se basa en las experiencias recopiladas a través de entrevistas con los participantes (Aguilar, 2014).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

La metodología utilizada fue no experimental, según lo mencionado por (Fuster, 2019); además, se enmarca en un enfoque fenomenológico que se basa en el análisis de las experiencias individuales de los participantes, centrándose en los hechos tal como son percibidos por ellos (Salgado, 2007). Es importante destacar que la investigación cualitativa explora e interpreta las experiencias con el fin de comprender las percepciones que los individuos atribuyen a un problema social o humano específico (Flores, 2018). Además, esta metodología permitirá organizar, identificar y analizar detalladamente la información recopilada para inferir resultados que faciliten una comprensión e interpretación adecuada del fenómeno en estudio (Mieles et al., 2012).

### **3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

#### **Categoría: Régimen disciplinario militar**

Es un proceso mediante el cual se busca determinar si el personal militar sobre quienes se atribuye la comisión de infracciones disciplinarias muy graves, la cual se encuentra sostenida sobre la base de los establecido en la Ley 29131 (Congreso, 2007).

#### **Subcategoría 1: Órgano disciplinario:**

Comprende un conjunto de procedimientos aplicados, con la finalidad de investigar si el personal militar a quien se le atribuye una infracción muy grave, ha realizado indicados actos y si existen elementos probatorios suficientes para su sometimiento a la Junta de Investigación Final que tiene por finalidad determinar en última instancia.

**Subcategoría 2: Órgano Sancionador:** Emite una resolución con la decisión final, respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido al personal militar, absolviendo o imponiendo la respectiva sanción administrativa, sosteniéndose sobre la base de los actuados tanto en la investigación preliminar e investigación final.

**Matriz de categorización:** Las subcategorías consideradas para el análisis de Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar y fueron considerados los órganos disciplinarios y los sancionadores (Ver Anexo 1).

### **3.3 Escenario de Estudio.**

La presente investigación se realizó en las Fuerzas Armadas, analizando sus procedimientos administrativos disciplinarios a través del análisis de casos y entrevistas a especialistas altamente calificados.

### **3.4 Participantes**

Los participantes del presente estudio fueron seis especialistas altamente calificados en procedimientos administrativos disciplinarios que a su vez

defienden al Estado en procesos judiciales de materia contenciosa administrativa, penal y civil en la Procuraduría Pública y dos abogados de personal militar que fueron sometidos a procedimientos administrativos disciplinarios a cargo de las FFAA.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

La entrevista fue la técnica aplicada y el instrumento se basa en una guía de preguntas semi estructurada (Sordini, 2019) en la que los entrevistados puedan desarrollar su punto de vista objetivo y técnico mediante preguntas elaboradas en conformidad a la Ley 29131.

Según Godínez (2013) la técnica establece el camino (procedimiento) a seguir, es decir las estrategias que se emplean para recabar u obtener información necesaria para la investigación científica.

Según Arbelaez (2014) el instrumento permite operativizar a la técnica, empleándose de manera indistinta a veces el término técnica de instrumento (Enfermagem, 2017). Para el estudio, se aplicó una entrevista semi estructurada para recabar información de propias experiencias (Lázaro, 2021).

### **3.6 Procedimiento de recolección de datos**

El estudio fue cualitativo según Guzmán (2021), se inicia sobre la base de la descripción de la realidad problemática que presenta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios en las fuerzas armadas, los mismos que en diversas oportunidades al ser judicializados se evidencia errores de forma y fondo, generando inseguridad jurídica y desconfianza en el sistema disciplinario militar. El procedimiento para recoger datos se hizo aplicando el Google documento.

### **3.7 Rigor científico.**

Se citó adecuadamente a cada autor puesto a colación del presente estudio, considerando estrictos estándares éticos en el desarrollo del mismo; por otro lado, la significativa credibilidad y certeza de la información analizada en el presente estudio de investigación (Guillén & Sanz, 2021). Además, se consideró la validez de contenido del instrumento, por juicio de experto, antes de su aplicación.

### **3.8 Método de análisis de la información**

La información obtenida a través de las diversas entrevistas formuladas a los participantes fue analizada tomando en consideración la capacidad técnica de cada entrevistado, así como la experiencia que indicadas personas tienen respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios en la gestión pública. Para el análisis correspondiente, se llevó a cabo una triangulación de resultados (Majewska, 2020), entre nuestros hallazgos, de los resultados antecedentes y el marco teórico.

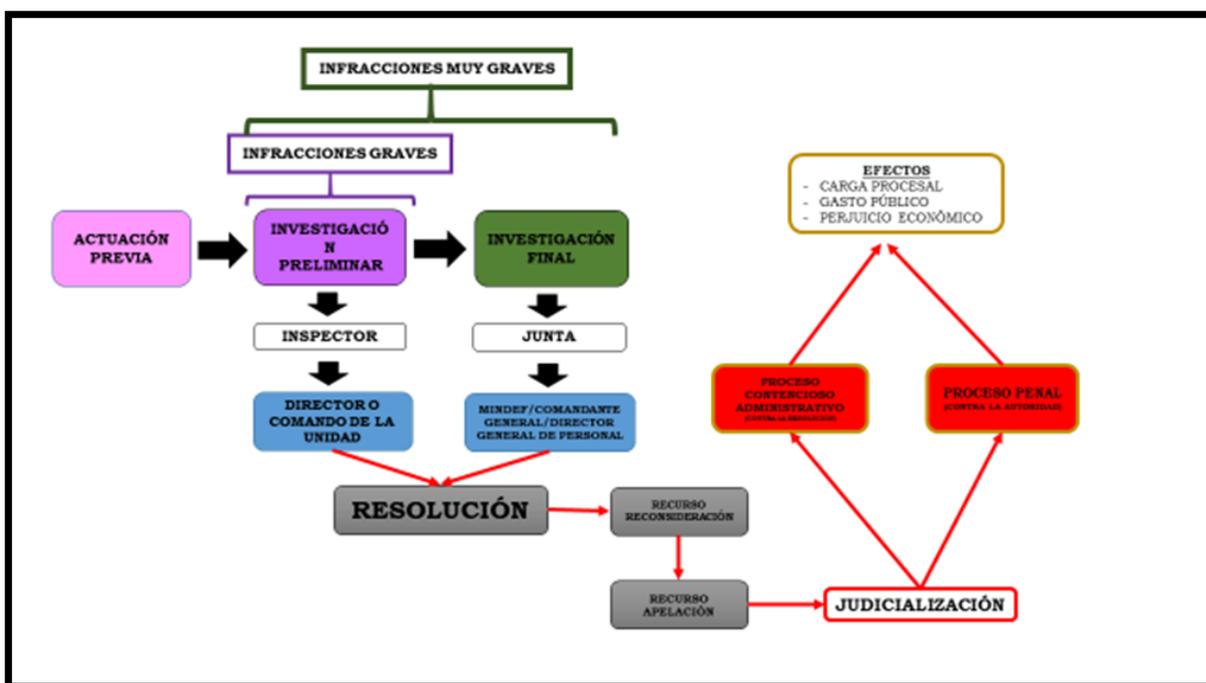
### **3.9 Aspectos éticos**

Se ha tomado en consideración para la ejecución del presente estudio altos estándares éticos (Inguilay et al., 2020); así como los señalados por Gonzales (2002) y el Código de Ética Institucional de la Universidad César Vallejo aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario (UCV, 2017) así como el Código de ética de la Función Pública. Asimismo, se consideró la reserva de datos de los participantes y se solicitó el consentimiento informado de los participantes a través de los principios de autonomía (participación voluntaria) y de confidencialidad (UCV, 2023). Además, se respetó los derechos de autor según Normas APA, edición 7 (Sánchez, 2021).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para establecer los resultados de la presente investigación se tomó en consideración los objetivos planteados, resultados de las entrevistas formuladas a los especialistas, así como el contraste con la normatividad aplicable; en ese sentido, se llevó a cabo una triangulación de resultados, teniendo en cuenta los objetivos, resultados, así como los antecedentes y fundamentos teóricos, con el fin de buscar patrones de convergencia y divergencia que contribuyeron a la interpretación del fenómeno investigado (Okuda & Gómez-Restrepo, 2005); asimismo, Cisterna (2005) Se sostiene que la triangulación consiste en presentar de manera organizada, coherente y pertinente los resultados obtenidos a partir del procedimiento llevado a cabo en una investigación.

Es importante observar, en el siguiente gráfico de elaboración propia, la gestión del Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar:



En tal sentido, el objetivo central del estudio fue analizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores en las Fuerzas Armadas, 2023; estableciéndose como categoría: Régimen disciplinario

militar, el cual es un proceso mediante el cual se busca determinar si el personal militar sobre quienes se atribuye la comisión de infracciones disciplinarias muy graves, la cual se encuentra sostenida sobre la base de los establecido en la Ley N°29131 Ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas.

Los resultados permitieron recoger que es de suma importancia una alta capacitación para las autoridades que realizan las investigaciones preliminares porque permitiría contar con un procedimiento administrativo disciplinario eficiente, para asegurar que se cumplan los principios generales del Derecho aplicables a indicados procedimientos, respeto de las garantías para los investigados, así como contribuiría en que se pueda evidenciar errores de forma o en la interpretación normativa, asegurando que en caso sean judicializados indicados casos, la decisión administrativa encuentre bases sólidas. En cuanto a la dedicación exclusiva en las labores de investigación por parte de las autoridades que integran os órganos disciplinarios, contribuiría de manera directa en la especialización y capacitación, así como asegurar una labor eficiente que le brinde seguridad jurídica a las autoridades que resuelven indicados procedimientos administrativos disciplinarios y pata los investigados.

### **Sub categoría 1: Órgano Disciplinario (OD)**

El objetivo fue: analizar el desarrollo de las investigaciones disciplinarias desde las competencias del órgano disciplinario. En tal sentido, el OD comprende un conjunto de procedimientos aplicados, con la finalidad de investigar si el personal militar a quien se le atribuye una infracción muy grave, ha realizado indicados actos y si existen elementos probatorios suficientes para recomendar al Comando/Director de la dependencia a la que pertenece, apruebe las mismas y las eleve a la Dirección o Comando de Personal de la Institución militar a la que pertenezca, para su sometimiento a la Junta de Investigación Final que tiene por finalidad determinar en última instancia, si el personal militar investigado por la atribución de infracciones muy graves, realizó los actos que se le atribuyen de acuerdo a la tipificación de la infracción y los hechos por los cuales se realizó la investigación preliminar.

Al respecto, la eficiencia de las investigaciones preliminares podrían verse afectados por: Falta de conocimiento jurídico, lo cual está relacionado directamente a que si bien es cierto se realiza capacitaciones al personal que realiza investigaciones preliminares, indicada capacitación resulta insuficiente para que se asegure una eficiente investigación preliminar, así como dotar al personal de capacidades plenas para investigar objetivamente una posible infracción disciplinaria; la falta de involucramiento y responsabilidad, relacionado directamente a que se ha podido evidenciar a través de las entrevistas formuladas que los órganos de investigación muchas veces por un aspecto personal, no realiza un estudio de la normatividad aplicable, lo que conlleva a que no se realice una eficiente investigación preliminar.

Asimismo, la falta de objetividad, se ha podido evidenciar que los órganos disciplinarios al no contar con elementos jurídicos de juicio sólidos, no se encuentran capacitados para ejercer una labor de investigación objetiva; falta de asesoría adecuada en el sentido que de acuerdo a las entrevistas formuladas es necesario que el personal jurídico que pudiera asistir a los investigadores, no se encuentra debidamente capacitados en materia procesal, lo que podría generar que no se logre el objetivo final de investigar eficientemente la posible comisión de una infracción disciplinaria, lo que podría generar que se cometan errores en la interpretación o aplicación de determinadas normas, lo cual podría generar vicios de nulidad, que se podrían evidenciar en sede judicial.

Respecto a la capacitación de las autoridades, todos los entrevistados han coincidido en que la importancia de la alta capacitación de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares es relevante para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario militar. Por otro lado, han resaltado la importancia que significaría contar con personal altamente capacitado para realizar las investigaciones preliminares, respecto al objetivo planteado, según lo manifestado: *“garantiza que un procedimiento disciplinario se resuelva con objetividad y acorde a los principios del proceso administrativo”*; *“No habría necesidad de recurrir a la vía judicial”*; *“La capacitación al personal que realiza las investigaciones preliminares, no cumple con brindarle todos los elementos de*

*juicio”; “Se estaría fortaleciendo la capacidad disciplinaria de la entidad para recomendar o imponer las medidas administrativas”; “Para que las eventuales sanciones, no sean declaradas nulas cuando éstas son impugnadas judicialmente”; “Porque evita archivamientos y posibles nulidades”; “lo adecuado es que las capacitaciones las realice la Inspectoría General”*

Asimismo, existen coincidencias y manifestaron que *las autoridades que realizan las investigaciones preliminares no se encuentran debidamente capacitados o que indicada capacitación no les brinda las capacidades idóneas para ejercer indicada labor de investigación por algunos factores como: (1) La designación de los inspectores, se realiza por antigüedad, recayendo indicada responsabilidad en el tercer más antiguo de cada Unidad. (2) La alta rotación de personal militar, no permite que puedan potenciar sus capacidades de manera continua y permanente. (3) La especialidad primaria del personal que realiza investigaciones preliminares, está relacionada a actividades distintas a las del Derecho. (4) Se requiere una alta capacitación a los asesores legales de las Unidades en materia procesal.*

Por otro lado, el entrevistado 5 señaló que no sería tan importante que *“el personal que realiza investigaciones preliminares tenga dedicación exclusiva para desempeñar sus labores de investigación”*; ya que ello no asegura una adecuada capacitación. En discrepancia, el entrevistado 4 señaló que *“no sería necesario que las autoridades de investigación preliminar tengan dedicación exclusiva en sus labores de investigación”*; sin embargo, considera que *“sí sería conveniente para las Juntas de investigación Final”*. Los demás entrevistados señalaron que si sería importante para el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios que el personal que integra los órganos disciplinarios tenga dedicación exclusiva para realizar indicadas labores de investigación.

En cuanto a la dedicación exclusiva han coincidido que sería importante debido a que: *“Las labores de investigación no son sencillas de hacer y requiere exigencia cognoscitiva para asegurar los resultados”; “Contribuiría a la especialización y capacitación del personal que investiga”; “Se estaría generando*

*seguridad jurídica para las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios y para los investigados”; “Aseguraría un resultado eficiente de las labores de investigación”; “los inspectores que realizan las labores de investigación, realizan otras labores propias del cargo y sólo cuando se le dispone realizar una investigación preliminar, gestionan indicada investigación en un plazo de 30 días hábiles, prorrogables por 10 días más en caso de encontrarse alguna otra infracción disciplinaria”*

Se encontró que los factores que podrían afectar una eficiente investigación preliminar se marcan en dos posturas distintas, la primera por el hecho que el personal encargado de realizar la investigación preliminar no tiene formación en derecho necesariamente y la otra postura se encuentra alineada en que sí podrían realizar labores de investigación de manera eficiente, pero depende mucho de las capacidades personales de cada autoridad.

De lo manifestado por los entrevistados se pudo evidenciar que la alta capacitación para las autoridades que realizan las investigaciones preliminares es de especial importancia en el sentido que indicada capacitación permitiría contar con un procedimiento administrativo disciplinario eficiente, así como el aseguramiento de que se cumplan los principios generales del Derecho aplicable a indicados procedimientos, respeto de las garantías para los investigados, así como contribuiría en que se pueda evidenciar errores de forma o en la interpretación normativa, asegurando que en caso sean judicializados indicados casos, la decisión administrativa encuentre bases sólidas.

Sin embargo, en su mayoría los entrevistados han señalado que no es suficiente para brindarles las competencias idóneas que se requiere para asegurar una eficiente investigación preliminar, además de otros factores importantes a tomar en consideración que influyen como la alta rotación de personal, la especialidad primaria no se encuentre relacionada al derecho y que la designación se realice por antigüedad y no por competencias.

En cuanto a la dedicación exclusiva en las labores de investigación por parte de las autoridades que integran los órganos disciplinarios, contribuiría de manera directa en la especialización y capacitación, así como asegurar una labor eficiente que le brinde seguridad jurídica a las autoridades que resuelven indicados procedimientos administrativos disciplinarios y para los investigados. Por otro lado, la eficiencia de las investigaciones preliminares podría verse afectados por: (1) Falta de conocimiento jurídico, (2) La falta de involucramiento y responsabilidad. (3) La falta de objetividad y el falso espíritu de cuerpo, (4) Falta de asesoría adecuada, lo que podría generar que se cometan errores en la interpretación o aplicación de determinadas normas, lo cual podría generar vicios de nulidad, que se podrían evidenciar en sede judicial.

### **Subcategoría 2: Órgano Sancionador: (OS)**

En esta subcategoría el objetivo fue: Analizar el desarrollo de la etapa resolutoria de las investigaciones disciplinarias desde las competencias y capacidades del órgano sancionador. Antes del análisis es preciso indicar que el OS es el encargado de emitir una resolución con la decisión final, respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido al personal militar, absolviendo o imponiendo la respectiva sanción administrativa, sosteniéndose sobre la base de los actuados tanto en la investigación preliminar e investigación final.

En los hallazgos se encontró que para realizar una eficiente investigación final “*sería importante que las autoridades que resuelven se encuentren debidamente asesorados*”, ya que su función principal es gestionar recursos; asimismo, los demás entrevistados señalaron que: “*existe un desconocimiento por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios*”; lo que no le daría un conocimiento amplio para evidenciar errores de forma o fondo.

Respecto a la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios, existe coherencia en manifestar que: “*las autoridades se encuentren debidamente capacitados, ya que indicada capacitación o especialización contribuiría a que se puedan evidenciar errores de forma o fondo*”

*en el procedimiento”; “la capacitación de las autoridades en las Fuerzas Armadas es permanente, sin embargo no es suficiente para que tengan las competencias plenas de tomar una decisión administrativa sobre régimen disciplinario”.*

Asimismo, coinciden en que las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios deban encontrarse debidamente capacitados, ya que ellos ejecutan la potestad sancionadora y deben conocer plenamente la implicancia de los actos administrativos que van a expedir a través de las resoluciones que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, afirmaron que las autoridades que resuelven indicada labor *“deben encontrarse bien asesorados al momento de realizar los actos administrativos”* que ponen fin a un procedimiento administrativo disciplinario ya sea sancionando o absolviendo indicados procedimientos; caso contrario, *“podrían afectarse los derechos de los investigados o los intereses del Estado”.*

En cuanto a una deficiente capacitación por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios podría afectar derecho de los administrados, así como intereses del Estado, ya que: *“emitir un acto administrativo disciplinario conlleva necesariamente a reconsideraciones, apelaciones o judicialización de casos por los efectos que estos generan en la carrera militar”.* Sin embargo, existe discrepancia en los perfiles de puesto exigidos o señalados en la norma para designar a las autoridades que tiene facultad de resolver los procedimientos administrativos disciplinarios, *“se considera suficiente para resolver los procedimientos disciplinarios”.*

Respecto a los perfiles de puestos exigidos a las autoridades que resuelven procedimientos administrativos disciplinarios: *“estarían orientados al de gestionar las unidades o dependencias en las que laboran”;* sin embargo, esto podría acarrear en que no se resuelva adecuadamente los procedimientos disciplinarios. Un entrevistado señaló que: *“no considera necesario que se implemente un Tribunal Administrativo por la naturaleza de las sanciones administrativas disciplinarias”.* Pero la mayoría de los entrevistados han resaltado la necesidad que: *“debe implementarse un Tribunal Administrativo que permita*

*contar con un órgano especializado en procedimientos administrativos disciplinarios*"; esto permitirá evidenciar errores de forma o de fondo realizados en los mismos procedimientos con la finalidad de que se puedan corregir en sede administrativa y no se tenga la necesidad de recurrir a la vía judicial.

Finalmente, los resultados permitieron encontrar que: (1) Existe un desconocimiento por parte de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares, siendo necesario que indicadas autoridades tengan conocimiento acerca de los principios y formalidades legales aplicables, ya que ello permitiría que se pueda evidenciar en sede administrativa errores de forma o fondo. (2) Es necesario que las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios conozcan y se encuentren debidamente capacitados en régimen disciplinario, de tal manera que les permita tener un criterio amplio acerca de lo que va a resolver.

Por otro lado, resulta muy importante que (3) los procedimientos administrativos disciplinarios se lleven a cabo con una rigurosidad suficiente que les permita asegurar su eficacia, asimismo una deficiente resolución de casos podría conllevar a una afectación de derechos de los administrados sometidos a los procedimientos disciplinarios, asimismo podría afectar los intereses del Estado, en los casos que estos actos administrativos sean declarados nulos u observados en sede judicial por presentar errores de forma o fondo. (4) Se puede evidenciar que los perfiles de puesto exigidos a las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios se encuentran alineados sobre todo a la gestión de recursos, sin embargo para decidir la imposición de una sanción administrativa disciplinaria se requiere una mayor destreza en materia de derecho, a fin de asegurar que no se afecte los derechos de los investigados y se respeten las garantías reconocidas a estos, así como salvaguardar los intereses del Estado, imponiéndose objetivamente una sanción disciplinaria.

Por tanto, según las experiencias manifestadas por los especialistas entrevistados se puede evidenciar que existe un desconocimiento por parte de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares, siendo necesario que indicadas autoridades tengan conocimiento acerca de los principios y

formalidades legales aplicables, ya que ello permitiría que se pueda evidenciar en sede administrativa errores de forma o fondo. Por otro lado, es importante que las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios conozcan y se encuentren debidamente capacitados en régimen disciplinario, de tal manera que les permita tener un criterio amplio acerca de lo que va a resolver. Además, se lleven a cabo con una rigurosidad suficiente que les permita asegurar su eficacia, asimismo una deficiente resolución de casos podría conllevar a una afectación de derechos de los administrados sometidos a los procedimientos disciplinarios, asimismo podría afectar los intereses del Estado, en los casos que estos actos administrativos sean declarados nulos u observados en sede judicial por presentar errores de forma o fondo.

Respecto a los perfiles de puesto exigidos a las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios se encuentran alineados sobre todo a la gestión de recursos; sin embargo, para decidir la imposición de una sanción administrativa disciplinaria se requiere una mayor destreza en materia de derecho, a fin de asegurar que no se afecte los derechos de los investigados y se respeten las garantías reconocidas a estos, así como salvaguardar los intereses del Estado, imponiéndose objetivamente una sanción disciplinaria. Finalmente, resulta necesaria la implementación de un Tribunal Administrativo disciplinario que contribuya en potenciar los procedimientos administrativos disciplinarios, porque ello contribuiría a: (1) Garantizar que existan estos procedimientos con órganos pre constituidos, con facultad de resolución, garantizando la pluralidad de instancias que está en la Constitución, separando siempre la calidad de la investigación de la calidad de la decisión. (2) Eficacia de las decisiones administrativas con el fin de eliminar o disminuir las deficiencias en los procesos administrativos disciplinarios.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** La capacitación/ especialización de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares y las autoridades que resuelven indicados procedimientos es de especial importancia, no siendo suficiente en la actualidad la capacitación o exigencia que se les requiere, en el sentido una deficiente capacitación no les permite contar con elementos necesarios para realizar una eficiente labor de investigación, en ese sentido es necesario elevar los estándares de capacitación a fin de asegurar que se cumplan los principios generales del Derecho aplicables a indicados procedimientos, asegurar el respeto de las garantías para los investigados, así como contribuir que se pueda evidenciar errores de forma o en la interpretación normativa, asegurando que en caso sean judicializados indicados casos, la decisión administrativa encuentre bases sólidas.

### **Segunda**

La capacitación brindada a las autoridades que realizan investigaciones preliminares se dan periódicamente, sin embargo indicada capacitación no es suficiente para brindarles las competencias idóneas que se requiere para asegurar una eficiente investigación preliminar, además de otros factores importantes a tomar en consideración que influyen como la alta rotación de personal, la especialidad primaria no se encuentre relacionada al derecho y que la designación se realice por antigüedad y no por competencias.

### **Tercera**

Existe desconocimiento por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios, siendo necesario que indicadas autoridades tengan conocimiento acerca de los principios y formalidades legales aplicables, ya que ello permitiría que se pueda evidenciar en sede administrativa errores de forma o fondo, asimismo, es necesario que las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios conozca y se encuentren debidamente capacitados en régimen disciplinario, de tal manera que les permita tener un criterio amplio acerca de lo que va a resolver, en ese mismos sentido resulta muy importante que los procedimientos administrativos

disciplinarios se lleven a cabo con una rigurosidad suficiente que les permita asegurar su eficacia, asimismo una deficiente resolución de casos podría conllevar a una afectación de derechos de los administrados sometidos a los procedimientos disciplinarios, asimismo podría afectar los intereses del Estado, en los casos que estos actos administrativos sean declarados nulos u observados en sede judicial por presentar errores de forma o fondo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Establecer un perfil de puesto adecuado para las autoridades que realizan que participan en los procedimientos administrativos disciplinarios, que les permita contar con elementos de juicio suficientes para realizar un eficiente trabajo tanto de investigación como de resolución; Capacitar adecuadamente al personal militar que va a participar en los procedimientos administrativos disciplinarios militares.

### **Segunda**

Capacitar adecuadamente a las autoridades que realizan investigaciones preliminares, en materia procesal y procedimiento administrativo disciplinario, así como evitar la alta rotación de personal de estas áreas, a fin que puedan seguir capacitándose y ejerciendo su labor de manera eficiente en las Fuerzas Armadas.

### **Tercera**

Establecer un Tribunal Administrativo disciplinario en las Fuerzas Armadas, que le permita resolver procedimientos administrativos disciplinarios a dedicación exclusiva y permanente, que le permita ejercer adecuadamente su labor, teniendo competencias para emitir opiniones técnicas vinculantes en la administración de tal manera que se pueda nutrir de forma periódica a las demás autoridades en situaciones similares.

## REFERENCIAS

- Arbeláez, M. C. (2014). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) un instrumento para la investigación. *Investigaciones Andina*, 16(29), 997-1000.
- Aguilar, A. (2014). Ontología y epistemología en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación En Psicología*, 15(1), 209–212. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i1.3682>
- Boyer, J. (2017). EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO: DEL CRIMEN Y CASTIGO HACIA UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD. Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública, (1). Recuperado a partir de <https://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Cisterna, F. (2005). Categorización Y Triangulación Como Procesos De Validación Del Conocimiento En Investigación Cualitativa. *THEORIA. Ciencia Arte y Humanidad*, 14(1), 61–71. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)* (pp. 1–14). <https://n9.cl/9lrdt>
- Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. In *Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* (p. 12).
- Congreso (2007). Ley del Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>
- DUDH. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Enfermagem, D. (2017). *Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería*. 38(2), 1–5. <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/GDjsMnYpgDBM5cL55msXpwg/?format=pdf&lang=es>
- Fernández, S. (1996). El procedimiento administrativo disciplinario de los funcionarios públicos.

<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/11462/16057739.pdf?sequence=1>

Fernández, M., & Céspedes, J. C. (2020). *La disciplina militar y la formación académica de los cadetes de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2019* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi). <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8ec3d87c-348c-4837-ae8f-e6cb7f26235f/content>

Flores, G. (2018). Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y / o Hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial UN ENFOQUE COMPRENSIVO DEL SER*, 17, 17–23. [https://www.fundacioncapac.org.ar/revista\\_alpe/index.php/RLPE/article/view/3](https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/3)

Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229.

Godínez, V. L. (2013). Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. Lima, Perú.

Gómez, R. F. (2021). Discrecionalidad y potestad administrativa sancionadora. Límites y mecanismos de control (p. 1). Tirant lo Blanch. <https://palestra.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788413782690> Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación : Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

González, M. (2002). Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 29, 85–103. <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Guillén, C., & Sanz, F. J. (2021). El rigor científico en investigación. Consideraciones desde el área de Didáctica de la Lengua y la Literatura. *El Guiniguada*, 30(30 (2021)), 40–51. <https://doi.org/10.20420/elguiniguada.2021.402>

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(4), 19–31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la*

- investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. <http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>
- Lázaro, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. Análisis de contenido. *Técnicas de Investigación Cualitativa En Los Ámbitos Sanitario y Sociosanitario*, 65–83. <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/dfd77886-6075-453a-b7cc-731232b56e77/content>
- Leon, F. J. de. (2007). Derecho penal y disciplinario militar (p. 28). Tirant Lo Blanch. <https://palestra.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788499852249>
- Ley 29131 (2007). Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Congreso de la República. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>
- Luquin, E. (2007). Repensando el ius puniendi. Repensando el ius puniendi, 429-450. <http://digital.casalini.it/2958717>
- Majewska, R. (2020). La triangulación múltiple en la Investigación-Acción con ejemplos de Investigación Propia. *Neofilolog*, 54, 223–243. <https://doi.org/10.14746/n.2020.54.2.3>
- Montesinos, C. D. (2009). EL ROL CONSTITUCIONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS PERUANAS DURANTE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN. *Revista de Derecho* (16081714), 10. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b43d668c-4f03-4ec5-b01b-8ce6cf60bfac%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=45002625&db=a9h>
- Mieles, M. D., Tonon, G., & Alvarado, S. V. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74, 195–226. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-48072012000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-48072012000200010&script=sci_arttext)

- Naciones Unidas (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, Issue 1).
- Okuda, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(1), 118–124. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034-74502005000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034-74502005000100008&script=sci_arttext)
- Rincón, JP (2014). *La disciplina castrense y la labor educativa en el derecho disciplinario*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/12897>.
- Salgado, A. (2007). Evaluación Del Rigor Metodológico Y Retos. *Liberabit*, 13(1729–4827), 71–78.
- Sanchez, C. (2021). Guía normas APA. *Apa, Guia de Normas*, pag 57-pag 57. <https://ugr.edu.ar/wp-content/uploads/2020/09/TUTORIAL-APA-2020-1.pdf%0Ahttps://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf%0Ahttp://www.utn.edu.ec/legislacion/wp-content/uploads/2017/12/35.-CODIGO-DE-ETICA-UTN.pdf>
- Sordini, M. V. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. *Revista Reflexiones*, 98(1), 75-88. <https://dx.doi.org/10.15517/rr.v98i1.33083>
- Taípe, R. L. (2021). La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/207>
- Torres, E. S. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019/The vices of nullity and their impact on the management of the procedures administrative disciplinary in 2019. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(47), 165. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.19712>
- UCV. (2021). *Código de ética en investigación. Resolución de Consejo Universitario No.0340-2021/UCV* (p. 2). Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN°0340-2021-UCV-Prueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>

UCV. (2023). *Resolución de Vicerrectorado de Investigación No.062-2023-VI-*  
*UCV. Universidad César Vallejo.*

## ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

### Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Indicadores
Régimen Disciplinario Militar	En la actualidad las FF.AA., regulan su procedimiento administrativo disciplinario sobre la base de lo establecido en la Ley N°29131, Ley de régimen disciplinario de las FF.AA., en el que se establece un procedimiento administrativo para la aplicación de infracciones disciplinarias, sin embargo este procedimiento administrativo disciplinario no ha considerado algunos aspectos relevantes respecto de los procedimientos administrativos disciplinarios existentes, en la Ley N°27444 y PAD de SERVIR.	¿Cuál es el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias por infracciones graves y muy graves en las Fuerzas Armadas y cómo se viene desarrollando en la actualidad respecto del cumplimiento de su objetivo principal?	Analizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias por infracciones graves y muy graves en las Fuerzas Armadas desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores.	Analizar el desarrollo de las investigaciones disciplinarias desde las competencias del órgano disciplinario.	Régimen Disciplinario Militar	Órgano Disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Investigación Preliminar</li> <li>✓ Investigación Final</li> <li>✓ Competencias</li> <li>✓ Transparencia</li> <li>✓ Dedicación exclusiva</li> </ul>
				Analizar el desarrollo de la etapa resolutoria de las investigaciones disciplinarias desde las competencias y capacidades del órgano sancionador.		Órgano Sancionador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencia</li> <li>✓ Facultades</li> <li>✓ Confianza</li> <li>✓ Judicialización</li> </ul>

Nota: Tomado de la Ley N° 29131, Ley de régimen disciplinario de las FF.AA

## ANEXO 2: Guía de entrevista semiestructurada

**Tipo de estudio** : Aplicada  
**Enfoque** : Cualitativo  
**Diseño de estudio** : Estudio Fenomenológico  
**Técnica** : Entrevista  
**Instrumento** : Guía de entrevista semiestructurada  
**Participantes** : 4 Especialistas  
**Modalidad** : Presencial  
**Responsable** : Juan Carlos Huallpa Huamani

Subcategorías	Preguntas de Investigación
<b>Órgano Disciplinario</b>	1. ¿Qué tan importante sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que realizan investigaciones preliminares se encuentren altamente capacitados? ¿Por qué? 2. ¿Qué opina acerca de la capacitación/especialización que recibe el personal que realiza las investigaciones preliminares en las Fuerzas Armadas?; ¿Considera que puede asegurar una eficiente labor de investigación? 3. ¿Qué tan importante considera que sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades de los órganos disciplinarios tengan dedicación exclusiva en sus labores de investigación? ¿Por qué? 4. ¿Qué factores considera usted que podría influir para que no se realice una eficiente investigación preliminar? 5. ¿Qué factores considera usted que podría influir para que no se realice una eficiente investigación final?
<b>Órgano Sancionador</b>	6. ¿Qué tan importante considera que sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que resuelven indicados procedimientos se encuentren debidamente capacitados y/o cuenten con una especialización en derecho? 7. ¿Qué opina Usted acerca de la capacitación/especialización de las autoridades que resuelven procedimientos administrativos disciplinarios en las Fuerzas Armadas? ¿Considera que se encuentran debidamente capacitados? 8. ¿De qué manera una deficiente capacitación de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios podría afectar los derechos de los investigados o los intereses del Estado? 9. ¿Considera usted que los perfiles de puesto exigidos a las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios en las Fuerzas Armadas, son suficientes y acordes a la responsabilidad y capacidad de análisis, interpretación y toma de decisiones para resolver Procedimientos administrativos disciplinarios? 10. ¿Considera Usted que el establecimiento de un Tribunal Administrativo Disciplinario contribuiría en potenciar los procesos administrativos disciplinarios? ¿Por qué?

## **ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023

Investigador(a): Huallpa Huamani, Juan Carlos)

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas experiencias
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual mediante el Google documento. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a): Huallpa Huamani, Juan Carlos y Docente asesora: Torres Caceres Fatima del Socorro email: [fatimatorres0106@gmail.com](mailto:fatimatorres0106@gmail.com).

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participantes: Gestores del Régimen Disciplinario Militar.

Fecha y hora: mayo del 2023.

## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      más de 5 años (X)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Percepción de la recaudación tributaria
<b>Autor(a) (es):</b>	Juan Carlos Huallpa Huamani
<b>Procedencia:</b>	Fuerzas Armadas
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Fuerzas Armadas
<b>Significación:</b>	<p>El cuestionario utilizado consta de 10 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en dos subcategorías: Órganos disciplinarios y Órganos sancionadores Tiene como objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario Militar aplicado a las infracciones disciplinarias desde las competencias de los órganos disciplinarios y órganos sancionadores en las Fuerzas Armadas, 2023</li> <li>- Analizar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario militar desde las competencias y capacidades de los órganos disciplinarios.</li> <li>- Analizar el desarrollo de la etapa resolutive de las investigaciones disciplinarias desde las competencias y capacidades del órgano sancionador.</li> </ul>

4. **SopORTE teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Régimen Disciplinario Militar	Órgano Disciplinario	Conjunto de procedimientos aplicados, con la finalidad de investigar si el personal militar a quien se le atribuye una infracción muy grave, ha realizado indicados actos y si existen elementos probatorios suficientes.

	Órgano Sancionador	Autoridad que emite la resolución con la decisión final, respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido al personal militar, absolviendo o imponiendo la respectiva sanción administrativa.
--	--------------------	---

**Presentaciones de instrucciones para el juez.**

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario "Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023", califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>1. No cumple con el criterio</b>
<b>2. Bajo Nivel</b>
<b>3. Moderado nivel</b>
<b>4. Alto nivel</b>

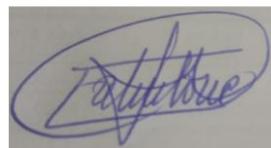
**Categoría: Régimen Disciplinario Militar**

- **Primera Subcategoría:** Órgano disciplinario
- **Objetivo específico:** Analizar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario militar desde las competencias y capacidades de los órganos disciplinarios

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / recomendaciones
Órgano Disciplinario	¿Qué tan importante sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que realizan las investigaciones preliminares se encuentren altamente capacitados? ¿Por qué?	3	3	3	
	¿Qué opina acerca de la capacitación/especialización que recibe el personal que realiza las investigaciones preliminares en las Fuerzas Armadas? ¿Considera que indicada capacitación /especialización asegura una eficiente labor de investigación?	3	3	3	
	¿Qué tan importante considera que sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades de los órganos disciplinarios tengan dedicación exclusiva en sus labores de investigación? ¿Por qué?	3	3	3	
	¿Qué factores considera usted que podrían influir para que no se realice una eficiente investigación preliminar?	3	3	3	
	¿Qué factores considera usted que podría influir para que no se realice una eficiente investigación final?	3	3	3	

- **Primera Subcategoría:** Órgano sancionador
- **Objetivo específico:** Analizar el desarrollo de la etapa resolutoria de las investigaciones disciplinarias desde las competencias y capacidades del órgano sancionador.

Subcategoría	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / recomendaciones
Órgano Sancionador	¿Qué tan importante sería para el procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que resuelven indicados procedimientos se encuentren debidamente capacitados y/o cuenten con una especialización en derecho?	3	3	3	
	¿Qué opina Usted acerca de la capacitación/especialización de las autoridades que resuelven procedimientos administrativos disciplinarios en las fuerzas armadas? ¿Considera que se encuentran debidamente capacitados?	3	3	3	
	¿De qué manera una deficiente capacitación de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios podría afectar los derechos de los investigados o los intereses del Estado?	3	3	3	
	¿Considera usted que los perfiles de puesto exigidos a las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios en las Fuerzas Armadas, son suficientes y acordes a la responsabilidad y capacidad de análisis, interpretación y toma de decisiones para resolver Procedimientos administrativos disciplinarios?	3	3	3	
	¿Considera Usted que el establecimiento de un Tribunal Administrativo Disciplinario contribuiría en potenciar los procesos administrativos disciplinarios? ¿Por qué?	3	3	3	



**Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres**  
 Nro. DNI 10670820  
 Investigadora Renacyt  
 Código: P0094907

## ANEXO 5: RESULTADO DE SIMILITUD TURNITIN POR BIBLIOTECA (TRILCE)

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1088032488&lang=es&ls=1&o=2137610346

feedback studio Juan Carlos Huallpa Huamani | Gestión del Régimen Disciplinario Mili... /null < 2 de 262 > ?

**Resumen de coincidencias** X

**16 %**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	documents.mx Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	issuu.com	<1 %

Página: 1 de 22    Número de palabras: 5314    Versión solo texto del informe | Alta resolución    Activado

**ESCUOLA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del Régimen Disciplinario Militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**  
Huallpa Huamani Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-5273-2509)

**ASESORAS:**  
Dra. Torres Cáceres, Fátima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5805-7718)  
Dra. Carbajal Bautista, Inocencia Maribel (orcid.org/0000-0002-8017-3435)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

**LIMA - PERÚ**  
2023

## TABLA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN MEDIANTE ENTREVISTA

SUB-CATEGORIA	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2	PARTICIPANTE 3	PARTICIPANTE 4	PARTICIPANTE 5	PARTICIPANTE 6	CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS
Órgano Disciplinario	1. ¿Qué tan importante sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que realizan las investigaciones preliminares se encuentren altamente capacitados? ¿Por qué?	Bien, considero que sería mucho muy importante que el personal o las autoridades que realizan las investigaciones preliminares se encuentren altamente capacitados, porque el proceso administrativo disciplinario es la aplicación del derecho administrativo sancionador a las acciones u omisiones realizadas por el personal militar en o a consecuencia del servicio en cumplimiento de su labor y esto solo con conocimiento jurídicos y capacitación es posible garantizar que de aperturarse un procedimiento disciplinario se resuelva con objetividad y acorde a los principios del proceso administrativo.	Me parece que dentro del derecho siempre se tiende a buscar la especialización y la competitividad de los profesionales que ejercemos la aplicación de las normas y sobretodo quienes tienen la responsabilidad de resolver o aplicar el derecho en la resolución de conflictos de intereses, en ese sentido una alta especialización al momento de resolver o de generar actos administrativos al interior de las Fuerzas Armadas que puedan resolver situaciones de aplicación de las normas o sanciones sería óptimo para la predictibilidad también incluso de dichas resoluciones, también descargaría el trabajo del Poder Judicial, toda vez que si un Tribunal Administrativo podría de alguna forma lograr resolver la pretensión de un administrado que considere ilegal la aplicación de una sanción de carácter militar, no habría necesidad de recurrir a la vía judicial.	Verdaderamente es muy importante, en algún momento laboré en la Inspectoría General del Ejército y además patrociné en algún momento a personal que estaba comprometido en problemas disciplinarios y verdaderamente existe un desconocimiento se podría decir general de la norma, porque pese a que existe una instrucción que se le brinda al personal, esto no cumple muchas veces con brindarle todos los elementos de juicio al personal que va a realizar alguna investigación y posteriormente va a proceder de alguna manera administrativamente contra algún personal que se encuentra involucrado en algún proceso, entonces es muy importante, he visto mucho desconocimiento.	Muy importante porque evita archivamientos y posibles nulidades.	Sería de mucha importancia, debido a que el personal que integra los órganos de investigación preliminar están constituidos por personal militar que no tienen la carrera de abogados sino que cuentan con especialidades propiamente de la carrera militar, por ende es de suma relevancia que se capacite constantemente a este grupo humano a fin de que tengan las competencias necesarias para el desarrollo de las investigaciones con apego al debido proceso y el respeto al derecho de defensa que tiene todo personal militar que es objeto de investigación por la comisión de una infracción grave o muy grave, De darse esta situación se estaría también fortaleciendo la capacidad disciplinaria de la entidad para recomendar o imponer las medidas administrativas pertinentes, de acuerdo a la gravedad de la falta, con sujeción a la normatividad del proceso disciplinario como son la presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la Ley, etc. Por lo que, podemos afirmar con esta capacitación se busca mantener la buena gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el desarrollo de las investigaciones preliminares	Definitivamente, no lo veo como un tema importante, sino como un tema indispensable, toda vez que un órgano de investigación preliminar que va a tener a cargo como su nombre lo indica, la investigación de hechos que se encuentran posiblemente reprochados por las normas disciplinarias, requieren necesariamente una adecuada capacitación y conocimiento, no solamente de las normas de naturaleza sustantivas, sino también de los procedimientos de los principios que regulan los procedimientos administrativos sancionadores para que las decisiones, es decir, las eventuales sanciones, no sean declaradas nulas cuando éstas son impugnadas judicialmente.	Respecto a la capacitación de las autoridades, todos los entrevistados han coincidido en que la importancia de la alta capacitación de las autoridades que realizan las investigaciones preliminares es relevante para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario militar. Por otro lado, han resaltado la importancia que significaría contar con personal altamente capacitado para realizar las investigaciones preliminares, respecto al objetivo planteado, según lo manifestado: "garantiza que un procedimiento disciplinario se resuelva con objetividad y acorde a los principios del proceso administrativo"; "No habría necesidad de recurrir a la vía judicial"; "La capacitación al personal que realiza las investigaciones preliminares, no cumple con brindarle todos los elementos de juicio"; "Se estaría fortaleciendo la capacidad disciplinaria de la entidad para recomendar o imponer las medidas administrativas"; "Para que las eventuales sanciones, no sean declaradas nulas cuando éstas son impugnadas judicialmente"; "Porque evita archivamientos y posibles nulidades"; "lo adecuado es que las capacitaciones las realice la Inspectoría General"
	2. ¿Qué opina acerca de la capacitación/especialización que recibe el personal que realiza las investigaciones preliminares en las Fuerzas Armadas? ¿Considera que indicada	Considero que es bastante superficial si hablamos de esta investigación a nivel de la Inspectoría General y podría decir que es nula o casi nula a nivel de la junta de investigación y las inspectorías de las unidades, el proceso administrativo disciplinario se ha disgregado o se ha dado competencias para realizar en cada una de las unidades de la Fuerza	Tal vez no sea suficiente porque son personal militar que tiene carrera, una especialización propia luego de sus estudios en la Escuela de Formación, y se dedican o se dedicarían al ejercicio de su especialidad militar, en ese sentido la "capacitación" que reciben como órganos de instrucción/investigación o resolución de conflictos, no es	Bueno, lo que tengo conocimiento es que se les dicta una semana de instrucción, pero hay tantos temas por resolver, porque no solamente está involucrado las investigaciones, sino también que hay otros casos como control interno, problemas que existen al interior de las Fuerzas Armadas sobre faltas, Inspecciones, entonces a veces esa semana para un personal que llega	Sí, me parece que sí. Está a cargo de la Inspectoría General	En cuanto a las capacitaciones que recibe el personal militar que integra los órganos de investigación preliminar es muy ínfima en cuanto a la parte legal, y muchas veces no se plantean casos prácticos que son necesarios para acrecentar el acervo de conocimientos de los profesionales que desarrollan las investigaciones preliminares. Sin embargo debemos de tener en	Soy Testigo de que en la Fuerza Aérea constantemente se realiza talleres, charlas, exposiciones respecto a la temática de los procedimientos administrativos disciplinarios y el régimen disciplinarios en las Fuerzas Armadas, pero soy consciente como abogado de la Institución que muchos de los procedimientos sancionadores al momento que son llevados ante el poder judicial por cuestionamientos de	Asimismo, existen coincidencias y manifestaron que las autoridades que realizan las investigaciones preliminares no se encuentran debidamente capacitados o que indicada capacitación no les brinda las capacidades idóneas para ejercer indicada labor de investigación por algunos factores como: (1) La designación de los inspectores, se realiza por antigüedad, recayendo indicada responsabilidad en el tercer

	<p>capacitación /especialización asegura una eficiente labor de investigación?</p>	<p>Aérea unidades que pueden ir desde más de 150 efectivos a unidades que tienen 50 efectivos o menos quizás en los destacamentos o agrupamientos pequeños y simplemente el criterio para designar es ser el tercero en la línea de mando, en cada una de ellas entonces no se capacita no hay capacitación, hay una designación de acuerdo a tu antigüedad a la unidad en la que te toca trabajar pero no hay un requisito previo de una evaluación o una capacitación temporal para que asumas el cargo. (Sobre la segunda pregunta dijo) Es nula o superficial por lo tanto no asegura el correcto desempeño del personal militar designado para esa función y por ende podríamos decir que incluso garantiza que quien se encuentre sometido o investigado va a haber de cierto modo vulnerado sus derechos dentro del procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>suficiente, pues tendrían que efectuar un doble trabajo y a veces una especialización al momento, es decir cuando sea necesario o cuando tenga que activarse estas instancias administrativas de investigación o sanción.</p>	<p>muchas veces cambiado de colocación a los distintos lugares donde se realiza esta capacitación o esta especialización de algún modo resulta insuficiente, es verdad que debería contarse con personal permanente a mi criterio, con todos estos conocimientos, de tal manera que se realice un procedimiento de acuerdo a norma y cumpliendo los plazos establecidos.</p>		<p>cuenta que no hay una eficiente labor de investigación debido a que los actos administrativos impugnados en sede administrativa y contencioso administrativo observamos que muchos de estos procesos judiciales son desfavorables para las instituciones castrenses en razón de varias causales o deficiencias en la aplicación de la normatividad castrense y la pobre motivación de las resoluciones que muchas veces se contradicen o vulneran la normatividad constitucional y del procedimiento administrativo general.</p>	<p>forma o de fondo, terminan con un resultado desfavorable porque evidencian en la mayoría de los casos irregularidades o vicios que afectan su legalidad y en consecuencia dejan sin efecto las sanciones que mucho de dichos procedimientos han impuesto o se han impuesto en mérito a dichos procedimientos, en tal sentido considero, que es importante profundizar en mayor y mejor capacitación de todos los actores que participan en un procedimiento de investigación en las distintas unidades y además que deben de contar con un adecuado asesoramiento en donde también los asesores legales deben tener una capacitación y especialización adecuada a efectos de que en estos procedimientos no sean el curso que he mencionado hace un momento.</p>	<p>más antiguo de cada Unidad. (2) La alta rotación de personal militar, no permite que puedan potenciar sus capacidades de manera continua y permanente. (3) La especialidad primaria del personal que realiza investigaciones preliminares, está relacionada a actividades distintas a las del Derecho. (4) Se requiere una alta capacitación a los asesores legales de las Unidades en materia procesal. Por otro lado, el entrevistado 5 señaló que no sería tan importante que "el personal que realiza investigaciones preliminares tenga dedicación exclusiva para desempeñar sus labores de investigación"; ya que ello no asegura una adecuada capacitación. En discrepancia, el entrevistado 4 señaló que "no sería necesario que las autoridades de investigación preliminar tengan dedicación exclusiva en sus labores de investigación"; sin embargo, considera que "sí sería conveniente para las Juntas de investigación Final". Los demás entrevistados señalaron que si sería importante para el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios que le personal que integra los órganos disciplinarios tenga dedicación exclusiva para realizar indicadas labores de investigación.</p> <p>En cuanto a la <u>dedicación exclusiva</u> han coincidido que sería importante debido a que: "Las labores de investigación no son sencillas de hacer y requiere exigencia cognoscitiva para asegurar los resultados"; "Contribuiría a la especialización y capacitación del personal que investiga"; "Se estaría generando seguridad jurídica para las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios y para los investigados"; "Aseguraría un resultado eficiente de las labores de investigación"; "los inspectores que realizan las labores de investigación, realizan otras labores propias del cargo y sólo cuando se le dispone realizar una investigación preliminar, gestionan indicada investigación en un plazo de 30 días hábiles, prorrogables por 10 días más en caso de encontrarse alguna otra</p>
<p>3. ¿Qué tan importante considera que sería para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades de los órganos disciplinarios tengan dedicación exclusiva en sus labores de investigación? ¿Por qué?</p>	<p>La exclusividad como parte del desempeño de una función nos garantiza el involucramiento, la responsabilidad sobre los resultados de esta, qué tan importante, yo considero que mucho, no puedes pedir los mismos resultados a quien se encuentra haciendo dos labores a la vez y que su labor subsidiaria o su labor adicional es realizar la investigación del personal militar sometido a un proceso entendamos, que el proceso administrativo muchas veces incluso va a determinar la permanencia o continuidad del personal militar dentro de la función y esto no es algo sencillo no es algo que puede hacerse en adición a si no tiene que ser una carga principal excluyente, exclusiva por la naturaleza de la función por las exigencias cognitivas no que requiere y por la consecuencias de los resultados de estas.</p>	<p>Sería muy positivo para el desarrollo jurídico de las resoluciones que resuelven conflictos de intereses a nivel administrativo, porque la especialización en el derecho siempre va conllevar a que el producto final, sea menos cuestionable y que el administrado confíe más en un tribunal unipersonal o plural que tenga la especialización para resolver estos casos, entonces siempre en cualquier rama y el derecho no es ajeno a ello, estaría generando una seguridad jurídica tanto para los que resuelven como para las personas sometidas a ese sistema y también aseguraría el tema de la imparcialidad y la predictibilidad, la razonabilidad de las resoluciones en casos similares, estaría generando suerte de jurisprudencia administrativa para este tipo de conflictos.</p>	<p>Exactamente, porque a veces las investigaciones son paralizadas por este personal, porque este personal no solamente cumple estas funciones, sino cumple otras funciones de servicio, inspecciones, comisiones etc., un poco lo aleja de estas investigaciones y ello conlleva a que los plazos a veces no se cumplan y no esté bien orientado el proceso hacia donde se quiere llegar, de constatar si verdaderamente se ha cometido alguna infracción.</p>	<p>En caso de los órganos de Inspectoría no debería ser a cargo exclusivo, sin embargo los Órganos de Investigación Final podrían ser a dedicación exclusiva, sólo si se reduce el número de Juntas</p>		<p>Considero que no sería tan importante porque la dedicación exclusiva por parte de las autoridades que integran los órganos disciplinarios no constituye un elemento relevante como es la capacitación de los mismos, el hecho de dedicarse exclusivamente no garantiza que el personal o autoridad tenga un correcto desenvolvimiento en el procedimiento disciplinario, ahora bien tampoco te garantiza contar con medios o métodos disponibles que permita examinar pruebas documentales, filmicas u otros, de manera idónea, como por ejemplo, examen de alcoholemia, examen de drogas, pericias etc., lo cual no se garantizaría la adecuada valoración de las mismas, por lo que, esta situación aqueja considerablemente en el proceso disciplinario, al estar expuesto a arbitrariedades de quien debe resolver el caso.</p>	<p>Bueno, eso es una necesidad que año a año se pone de manifiesto con mayor relevancia y toda vez que la multiplicidad de labores que realizan los efectivos de la Fuerza Aérea, muchas veces con cargo repetido o con otras demandas de naturaleza laboral que impone el ejercicio de la función, genera pues de que esta falta de avocamiento exclusivo a la función de investigación se vea reflejada en lo que hace un rato mencionaba, en vicios, irregularidades, errores de concepción de las normas procedimentales y por ello sí considero que en algún momento y creo que es la tendencia final, los órganos de investigación van a cumplir una función exclusiva sobre dicha temática como algunas instituciones afines ya lo vienen aplicando.</p>	<p>En cuanto a la <u>dedicación exclusiva</u> han coincidido que sería importante debido a que: "Las labores de investigación no son sencillas de hacer y requiere exigencia cognoscitiva para asegurar los resultados"; "Contribuiría a la especialización y capacitación del personal que investiga"; "Se estaría generando seguridad jurídica para las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios y para los investigados"; "Aseguraría un resultado eficiente de las labores de investigación"; "los inspectores que realizan las labores de investigación, realizan otras labores propias del cargo y sólo cuando se le dispone realizar una investigación preliminar, gestionan indicada investigación en un plazo de 30 días hábiles, prorrogables por 10 días más en caso de encontrarse alguna otra</p>
<p>4. ¿Qué factores considera usted que podría influir para que no se realice una eficiente investigación preliminar?</p>	<p>Bueno, podemos indicar en primer lugar la falta de conocimiento jurídico, que debe ser la base para cualquier persona que pretenda conducir o ser parte de un comité o una junta que va a resolver la situación jurídica administrativa de una persona, además de ello, como</p>	<p>La falta de especialización, la falta de dedicación a tiempo exclusivo, el dedicarse a otras tareas propias de su labor cotidiana, de la labor que realiza este personal, que eventualmente tiene que dedicarse a resolver resoluciones de carácter disciplinario administrativo.</p>	<p>En primer lugar el desconocimiento de la Constitución, la existencia de una jerarquía normativa que se encuentra establecida en nuestra carta magna, el control de convencionalidad que muchas veces se hace mención, nosotros en Perú estamos también</p>	<p>Falta de conocimiento por no leer la ley ni el reglamento. Falta de asesoría adecuada.</p>		<p>Dentro de los factores que pueden influir en una deficiente investigación preliminar, considero que el personal que integra los órganos de investigación no cuentan con formación jurídica o con un conocimiento probado de derecho administrativo, que</p>	<p>Diversos factores, de índole personal, de índole profesional, pero creo que lo más evidente que he podido advertir en el ejercicio de mi cargo, es de que hay una falta de capacitación o especialista en materia procesal, un procedimiento administrativo sancionador está sujeto a una serie de</p>	<p>Diversos factores, de índole personal, de índole profesional, pero creo que lo más evidente que he podido advertir en el ejercicio de mi cargo, es de que hay una falta de capacitación o especialista en materia procesal, un procedimiento administrativo sancionador está sujeto a una serie de</p>

		ya hemos referido la falta de involucramiento y responsabilidad ya que al ser un trabajo adicional o subsidiario al desempeño natural o primigenio de la función asignada no tienes un seguimiento un involucramiento en el tema, adicional hay dos factores muy importantes que no tienen que ver mucho con el tema jurídico pero que sí se ven reflejados en el procedimiento administrativo que es el tema de la falta de objetividad y el falso espíritu de cuerpo puede acarrear como consecuencias un encubrimiento o criterios subjetivos para lapidar o direccionar un proceso administrativo paralizado a ser investigado		subordinados o estamos obligados a cumplir la normatividad supranacional que en algún momento hemos firmado en tratados, pactos, convenciones, etc., a veces Órganos Supranacionales emanan disposiciones que son desconocidas por el personal que realiza estas investigaciones y conlleva a errores, excesos o hasta a veces un abuso en cuanto a los procedimientos.		permita garantizar la correcta aplicación del debido procedimiento, en el proceso administrativo de investigación disciplinaria; y que están expuestos a cometer arbitrariedades o excesos al momento de presentar recomendaciones a la autoridad sancionatoria, originando que en un eventual proceso impugnatorio, sea en sede judicial o administrativo, la sanción sea revocada o anulada, siendo esta situación perjudicial para los intereses de las Instituciones Armadas y de los administrados cuando estos son sancionados sin las debidas garantías mínimas de libertad y dignidad correspondiente	garantías de naturaleza constitucional y legal, previsto en distintas normas sobre todo en la Ley N°27444 y su reglamento, hemos podido advertir que ese es un factor preponderante, la falta de conocimiento y especialización en este tipo de materias, juega y ha jugado un rol fundamental y definitivamente influye en el momento de concluir un procedimiento de investigación e imponer la sanción respectiva, entonces yo considero que el factor que influye con mayor determinación es la falta de conocimiento, especialización o capacitación en materia procesal.	<i>infracción disciplinaria"</i> En cuanto a los factores que podrían afectar a una eficiente investigación preliminar se marcan en dos posturas distintas, la primera por el hecho que el personal encargado de realizar la investigación preliminar no tiene formación en derecho necesariamente y la otra postura se encuentra alineada en que si podrían realizar labores de investigación de manera eficiente, pero depende mucho de las capacidades personales de cada autoridad.
	5. ¿Qué factores considera usted que podría influir para que no se realice una eficiente investigación final?	Similar a lo que vemos referido en la anterior pregunta no, la falta de conocimiento jurídico, una falta de involucramiento y responsabilidad al no tener exclusividad en la función, una falta de objetividad y un falso espíritu de cuerpo que puede existir por el modo cómo se designan a las personas que realizan las investigaciones o conducen el procedimiento administrativo disciplinario	Que no se realice una investigación final eficiente, tiene que ver tanto con lo que hemos ya manifestado, falta de especialización, falta de exclusividad, el hecho también que el personal militar a cargo, no sean abogados y con esta especialidad también considero que de alguna manera se resta el producto final, la cualidad, la calificación que debe tener la resolución que pone fin a la controversia, por ejemplo podríamos hacer un paralelo con el SERVIR, con el Tribunal SERVIR, en la que el Tribunal servir va creando opiniones técnicas que si bien no son vinculantes pero pueden brindar una idea de cómo resolver una controversia, el tema también de la imparcialidad es importante porque es un tribunal ajeno a la instancia administrativa militar del Instituto, que genero el caso o donde se produjo el conflicto o los hechos.	Son los mismos que anteriormente te he mencionado, en algún momento por ejemplo estaba establecido que una falta muy grave en un caso, prácticamente a los 5 años, ya no se podía establecer porque ya había prescrito, sin embargo un órgano prosiguió la investigación, pese a que se le solicitó la prescripción y es mas no se manifestaron mediante una resolución, sino simplemente respondieron con un oficio indicando que ellos podían continuar investigando, entonces esto conlleva también a problemas por el desconocimiento no solamente de los casos, sino de las normas que van aplicar, existe el tema de la cosa juzgada, el hecho que nadie puede ser sancionado por el mismo motivo, entonces no está bien establecido o bien definido por el cambio permanente que hay dentro de este personal que realiza estas funciones, peor todavía a veces estos casos tienen un cambio de año a año, y el cambio del personal a fin de año y el ingreso a siguiente de año de un personal distinto conlleva a esta problemática.	Injerencia de personal ajeno a la investigación; desidia del personal que participa, desconocimiento por falta de claridad en las normas.	Dentro de los factores que pueden influir en una deficiente investigación preliminar, considero que el personal que integra los órganos de investigación no cuentan con formación jurídica o con un conocimiento probado de derecho administrativo, que permita garantizar la correcta aplicación del debido procedimiento, en el proceso administrativo de investigación disciplinaria; y que están expuestos a cometer arbitrariedades o excesos al momento de presentar recomendaciones a la autoridad sancionatoria, originando que en un eventual proceso impugnatorio, sea en sede judicial o administrativo, la sanción sea revocada o anulada, siendo esta situación perjudicial para los intereses de las Instituciones Armadas y de los administrados cuando estos son sancionados sin las debidas garantías mínimas de libertad y dignidad correspondiente.	Lo que ya he mencionado, el ordenamiento legal en materia procesal, se aplica y rige desde el inicio hasta la finalización de todo procedimiento administrativo, sobre todo, de naturaleza sancionadora, en donde el investigado está sujeto a una serie de garantías, entonces definitivamente, vuelvo a incidir en lo antes mencionado que lo que a mi criterio más influye para una eficiente o deficiente investigación final es el conocimiento o no y la interpretación adecuada o no de las normas de naturaleza procesal.	
Órgano Sancionador	6. ¿Qué tan importante sería para el procedimiento administrativo disciplinario que las autoridades que resuelven indicados procedimientos se	Muy importante, tú no puedes realizar una labor si no has sido previamente capacitado, tú no puedes manejar un vehículo si previamente no has llevado las clases de conducción, incluso te has certificado, has obtenido tu brevete, tú no puedes determinar la	El Procedimiento Administrativo Disciplinario es parte de la investigación y debe ser como la Constitución lo señala y el Tribunal Constitucional también lo ha establecido así, como un derecho fundamental, que protege el Debido Proceso, que el órgano	Sería importante, muy importante porque ya no habría algunas reconsideraciones o algunas apelaciones a las resoluciones finales que emiten las autoridades que resuelven algunos casos, por que como manifesté en las anteriores preguntas, porque existe	No resuelven, ellos imponen sanciones. Sería importante estar bien asesorados	Debemos tener presente que en los procesos de investigación están a cargo del personal militar en la situación de actividad, que no cuentan con formación jurídica y no se encuentran debidamente capacitados para resolver los procedimientos disciplinarios. El	De vital importancia, la experiencia y los pronunciamientos de los órganos que garantizan la vigencia y respeto de los Derechos Humanos ya van evidenciando una evidente corriente dirigida a que quien administra justicia o dicta derecho o decide la imposición o no de sanciones de naturaleza	La investigación final cuenta con un colegiado integrado por un asesor jurídico que puede de alguna manera orientar el procedimiento administrativo disciplinario y orientarlo hacia la legalidad de las acciones realizadas.

	<p>encuentren debidamente capacitados y/o cuenten con una especialización en derecho?</p>	<p>situación jurídica de una persona respecto a la Institución en la que labora sin siquiera saber qué es tipificación, sin saber cuál es la diferencia entre una falta grave muy grave y una leve, más allá de la denominación o el cuadro en el cual se encuentre tú no puedes pretender determinar si es responsable una persona o no si no entiendes cuál es el bien jurídico protegido por una infracción administrativa, entonces es muy importante que el personal que va a realizar una investigación tenga conocimientos jurídicos para saber diferenciar y entender cada uno de estos conceptos y en base a ello determinar la responsabilidad o no del administrado sometido a la investigación.</p>	<p>sancionador, y todo el procedimiento debe contar con esta especialización, es decir desde su inicio, hasta que se resuelva o se emita el producto final, en la medida de lo posible o en todo caso que exista un Tribunal independiente de carácter administrativo y también desde la fase de investigación hasta la fase resolutive</p>	<p>mucho desconocimiento de derecho, existe mucho desconocimiento del estado constitucional en que vivimos, en el que la Constitución prima sobre toda norma, sobre lo que manifesté sobre lo que estableció el Tribunal Constitucional que los tratados, pactos, acuerdos, convenciones que ha firmado el Estado Peruano sobretodo en tema de derechos humanos tiene rango constitucional, tal cual en una sentencia emitida el 2005 si mas no recuerdo el Tribunal Constitucional aclaró este tema.</p>		<p>hecho es que si contaríamos con personal muy capacitado sobre la materia y que tengan la especialidad de abogado permitiría que durante la articulación de los procesos de investigación se apliquen correctamente los instrumentos legales, para no afectar el derecho fundamental al debido procedimiento sancionador, particularmente respecto a la defensa eficaz, recolección y valoración de elementos probatorios, motivación en las resoluciones, entre otras, y como resultado del mismo no se sancione injustamente ni se pase indebidamente al personal castrense investigado por infracciones graves y muy graves, es decir que el acto administrativo que se expida sea motivada y razonablemente acorde a derecho, lo que evitaría que estas puedan ser impugnadas y declaradas nulas y revocadas en sede administrativa o en el poder judicial.</p>	<p>disciplinaria que afectan los derechos de los administrados necesariamente van a tener que tener una preparación o una profesión orientada en derecho, porque de otra forma, no se garantiza que quien aplica una sanción o quien esté decidiendo sobre una sanción o no, más allá de estar correcta o mal asesorado, pueda en base a su criterio y al desarrollo de su profesión dictar una decisión amparada en derecho, entonces, considero de vital importancia que necesariamente en algún momento esto va a concluir, como ya se vienen aplicando en otras Instituciones, que no solamente quienes investiguen, sino que quienes resuelvan finalmente la imposición o no de una sanción, tengan que ser funcionarios con estudios en la rama de derecho.</p>	<p>Para que se realice una eficiente <u>investigación final</u> "sería importante que las autoridades que resuelven se encuentren debidamente asesorados", ya que su función principal es gestionar recursos; asimismo, los demás entrevistados señalaron que: "existe un desconocimiento por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios"; lo que no le daría un conocimiento amplio para evidenciar errores de forma o fondo.</p> <p>Respecto a la <u>resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios</u>, existe coherencia en manifestar que: "las autoridades se encuentren debidamente capacitados, ya que indicada capacitación o especialización contribuiría a que se puedan evidenciar errores de forma o fondo en el procedimiento"; "la capacitación de las autoridades en las Fuerzas Armadas es permanente, sin embargo no es suficiente para que tengan las competencias plenas de tomar una decisión administrativa sobre régimen disciplinario".</p>
<p>7. ¿Qué opina Usted acerca de la capacitación/especialización de las autoridades que resuelven procedimientos administrativos disciplinarios en las fuerzas armadas? ¿Considera que se encuentran debidamente capacitados?</p>	<p>Considero que no, no es la naturaleza de su formación militar en las escuelas de oficiales no o en las escuelas de suboficiales para quienes también conforman a esas juntas, el formarse en capacidades jurídicas o conocimientos jurídicos para los procedimientos administrativos, el modo cómo se designa es prácticamente una ruleta es aleatorio de acuerdo a la antigüedad que te vaya a tocar en la unidad que tengas que elaborar, entonces no hay una capacitación una especialización adecuada creo que es un punto que debe formarse no, pero sobre todo analizarse para determinar si es adecuado el modo cómo se realizan el procedimiento administrativo disciplinario en las unidades o establecer medidas que garanticen finalmente el debido proceso administrativo.</p>	<p>Se trata de personal militar que tiene otra especialización, entonces tiene otra tarea u otra misión propia de su especialidad, además eventualmente tienen que actuar como órgano resolutor, claro con la asesoría de su abogado o asesor jurídico que lo pueda apoyar, pero hay que distinguir que una cosa es el apoyo, la orientación, pero muy distinto será que todo el tribunal tenga esa capacitación o especialización en la materia, pues podrán decidir con autonomía e independencia.</p>	<p>Bueno, quizás capacitados sí, pero enteramente pensaría que está en camino porque hay muchos artículos en la ley de régimen disciplinario, en la que se necesita alguna reformulación o alguna modificación o anulación, sin embargo no lo realizan, están prácticamente aplicándolo como el caso de ser sancionado dos veces por ejemplo, el personal militar se le disminuye puntaje en tema disciplinario ya a la vez debe cumplir con ser privado de la libertad, hay doble sanción y es motivo de controversia, igualmente en el artículo 9 (Ley Nº 29131, Ley De régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas) que corresponde a los derechos que han sido suspendidos o restringidos al personal militar en algunos casos no están establecidos su conexión con las faltas o con las sanciones que viene en la última parte del régimen disciplinario que deberían ser motivo de análisis.</p>	<p>Se encuentran debidamente asesorados, es por ello que si tienen los elementos de juicio para determinar sanciones.</p>		<p>Es importante que se capacite y se especialice a las autoridades que resuelvan procedimientos administrativos disciplinarios, sin embargo, considero que no existe suficiente capacitación y especialización al personal, toda vez que los encargados de resolver las investigaciones deben contar con la sapiencia técnica e interpretativa que garantice el respeto irrestricto del debido procedimiento, en el procedimiento administrativo contra militares que hayan supuestamente cometido infracciones administrativas, ya que muchas de las sanciones que se impondrán ocasionara la pérdida temporal o permanente de sus labores y para ello, es pertinente que las autoridades que van a resolver procedimientos administrativos disciplinarios cuenten con formación jurídica o sean profesionales en Derecho, cuenten con capacitación, lo cual incidirá positivamente en la resolución de las infracciones y sanciones dentro de un procedimiento sancionador.</p>	<p>En cuanto a que opino acerca de la capacitación o especialización, creo que a lo largo de toda la entrevista lo he mencionado, es de vital importancia, es indispensable, ahora si se encuentran debidamente capacitados o no, en mi experiencia personal, he podido advertir que pese a que se han realizado charlas, talleres y algunos intentos de capacitación en materia de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, evidencio que al no ser personal con formación en derecho, no se llega a cumplir al 100%, la intención de tener conocimiento de todo el ordenamiento jurídico legal que rodea y que cuyo respeto debe garantizarse, respecto a un procedimiento administrativo disciplinario, no son personal o funcionarios capacitados en derecho y por tanto siempre va a haber un límite respecto a la especialización y capacitación en estos rubros</p>	<p>Asimismo, coinciden en que las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios deban encontrarse debidamente capacitados, ya que ellos ejecutan la potestad sancionadora y deben conocer plenamente la implicancia de los actos administrativos que van a expedir a través de las resoluciones que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios.</p> <p>Además, afirmaron que las autoridades que resuelven indicada labor "deben encontrarse bien asesorados al momento de realizar los actos administrativos" que ponen fin a un procedimiento administrativo disciplinario ya sea sancionando o absolviendo indicados procedimientos; caso contrario, "podrían afectarse los derechos de los investigados o los intereses del Estado".</p>

<p>8. ¿De qué manera una deficiente capacitación de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios podría afectar los derechos de los investigados o los intereses del Estado?</p>	<p>Bueno son múltiples las maneras, tanto ya sea adoptando una un resultado sancionador o absolutorio en el primero si es un resultado sancionador que no ha sido analizado con objetividad pueden afectar al administrado imponiéndole una desvinculación o una sanción que no se merecía, afectando su línea de carrera incluso, porque entendamos que una sanción administrativa va al legajo y muchas veces define el ascenso de la persona y en otras con mayor gravedad define la permanencia o continuidad en la institución y si fuese absolutorio y no se ha tomado en consideración conocimientos jurídicos, un análisis debido de los elementos que debieron evaluarse dentro del proceso, podría afectar a la institución con la permanencia de alguien que no corresponde en la institución, sea cual fuese los resultados, si la persona no tiene los conocimientos, no tiene la capacitación, no tiene la objetividad y se guía por un falso espíritu de cuerpo que está basado en el azar en que se designa al Inspector, este investigador afecta tanto a la persona como a la institución.</p>	<p>La Constitución señala que toda persona tiene derecho a acceder a la administración de justicia y que en todo proceso a ser juzgado por un tribunal independiente, ciertamente no es un juicio literalmente hablando pero las garantías de la administración de justicia, se extienden al ámbito administrativo, luego un tribunal independiente o altamente especializado sería mucho más garantista de los derechos de los justiciables o administrados frente a otro que no tenga la capacitación o especialización.</p>	<p>En ese sentido si, afecta los derechos de los investigados, porque a veces se encuentra siendo parte de un proceso de ascenso o postulando a tal o cual curso de capacitación y no lo pueden hacer por algún antecedente, lamentablemente el antecedente, si bien es cierto no tiene condena o no ha sido resuelto, pero aparece administrativamente en su foja que viene siendo sometido a una investigación que a veces dura muchos años y bueno se les afecta porque muchas veces han sido cambiados de colocación y tienen que constituirse a los lugares donde se está realizando la investigación con su propio peculio, ese es uno de los problemas de afectación al derecho de algunas personas, sobre todo a su derecho al libre desenvolvimiento porque está afectando su integridad física, moral su desarrollo, etc.</p>	<p>Lo que debería afectar los derechos de los investigados sería el hecho que los órganos de investigación, no se encuentren debidamente asesorados.</p>	<p>Como se ha explicado en la pregunta anterior, una deficiente capacitación de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos, podría afectar el respeto irrestricto del debido procedimiento, en el procedimiento administrativo contra militares que hayan supuestamente cometido infracciones administrativas, ya que muchas de las sanciones que se impondrán ocasionará la pérdida temporal o permanente de sus labores y para ello, afectándose se esta manera el derecho de defensa y el debido procedimiento sancionador, por lo que es pertinente que las autoridades que van a resolver procedimientos administrativos disciplinarios cuenten con formación jurídica o sean profesionales en Derecho, cuenten con capacitación, lo cual incidirá positivamente en la resolución de las infracciones y las sanciones correctamente dentro de un procedimiento sancionador disciplinario, y por ende se cuidaría los intereses institucionales.</p>	<p>De muchas formas, muy simple una persona que no conozca, no interprete o no aplique, correctamente las normas sustantivas o adjetivas que regulan el procedimiento sancionador o régimen disciplinario en las Fuerzas Armadas, no va a poder llevar a cabo un correcto procedimiento de investigación o va a dictar una decisión que puede estar plagado alguna irregularidad, vicio o error y esto lógicamente constituye una situación desfavorable para la Institución porque en el momento en que estas decisiones y estos procedimientos son ventilados en sede judicial por cuestionamiento de los administrados, estos errores, vicios, formas incorrectas de interpretación, de aplicación, la falta de capacitación se va a poner de manifiesto y va a generar de que judicialmente se anulen todos estos procedimientos o decisiones con la subsecuente responsabilidad por parte de la Institución de haber impuesto sanciones de esa forma y lo tenemos ahora, mucho personal no solamente concluye con buscar la nulidad de la sanción, sino con solicitar una indemnización por daños y perjuicios, si esta sanción, sea pase al retiro, baja por medida disciplinaria, retraso en el ascenso, etc., lógicamente les han causado un grave perjuicio no solamente ellos, sino también a su familia, entonces definitivamente las consecuencias de una falta de capacitación y especialización son graves y ponen a la Institución en una situación de verse afectada económicamente por este tipo de decisiones.</p>	<p>En cuanto a una deficiente capacitación por parte de las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios podría afectar derecho de los administrados así como intereses del Estado, ya que: "emitir un acto administrativo disciplinario conlleva necesariamente a reconsideraciones, apelaciones o judicialización de casos por los efectos que estos generan en la carrera militar". Sin embargo, existe discrepancia en los perfiles de puesto exigidos o señalados en la norma para designar a las autoridades que tiene facultad de resolver los procedimientos administrativos disciplinarios, "se considera suficiente para resolver los procedimientos disciplinarios". Respecto a los perfiles de puestos exigidos a las autoridades que resuelven procedimientos administrativos disciplinarios: "estarían orientados al de gestionar las unidades o dependencias en las que laboran"; sin embargo, esto podría acarrear en que no se resuelva adecuadamente los procedimientos disciplinarios. Un entrevistado señaló que: "no considera necesario que se implemente un Tribunal Administrativo por la naturaleza de las sanciones administrativas disciplinarias". Pero la mayoría de los entrevistados han resaltado la necesidad que: "debe implementarse un Tribunal Administrativo que permita contar con un órgano especializado en procedimientos administrativos disciplinarios"; esto permitirá evidenciar errores de forma o de fondo realizados en los mismos procedimientos con la finalidad de que se puedan corregir en sede administrativa y no se tenga la necesidad de recurrir a la vía judicial.</p>
<p>9. ¿Considera usted que los perfiles de puesto exigidos a las autoridades que resuelven los procedimientos administrativos disciplinarios en las Fuerzas Armadas, son suficientes y acordes a la responsabilidad y capacidad de análisis, interpretación y toma de decisiones</p>	<p>No, porque se define de acuerdo a la antigüedad en el en el grado dentro de la institución o dentro de la unidad en la que labores, no hay un criterio previo de una formación no, no hay no hay un perfil o sea si en estos momentos establecemos la relación de todas las personas que participan o conducen los procedimientos de investigación los procesos administrativos disciplinarios y pedimos características comunes creo que van a ser muy pocas las coincidencias relacionadas al proceso administrativo, no hay, no</p>	<p>Habría que establecer o determinar primeramente cuales son los perfiles de puestos que están definidos, la norma no establece, entonces habría un vacío legal, tal vez habría que cubrir o llenar ese vacío que se genera sobre las personas con el perfil de puesto para ese caso, entonces siendo coherentes con lo que venimos manifestando, poner en ese perfil personas que tengan formación jurídica, dedicación exclusiva y que actúen de manera que propiamente no estén vinculados y que tengan un desempeño autónomo.</p>	<p>Creo que lo que exige los puestos está bien definido, el tema es que a veces no se cuenta con personal idóneo para estos puestos y muchas veces se cubre las vacantes o los puestos y tienen que asumir así desconozcan, entonces es un problema que va a mermar la decisión final que se da en los procedimientos administrativos, el poco tiempo que tiene el personal para estar involucrado en todas las normativas, a veces vienen cambiados de puestos en los que estaban involucrados en operaciones y directamente son</p>	<p>Me parece bien y suficiente.</p>	<p>Considero que no, porque los perfiles de puestos no reflejan la necesidad de contar con personal o autoridad que tengan conocimiento en derecho o cuenten con especialidad de abogados ya que la mayoría que la integra son de otras especialidades castrenses, por ello es pertinente que las autoridades encargadas de resolver los procedimientos administrativos, cuenten con formación jurídica, que tengan experiencia en el campo de personal y que en lo posible se encuentren en la situación de retiro, a fin de garantizar la</p>	<p>Entiendo que la asignación de los cuadros de personal en la institución han intentado coberturar este tipo de situaciones, desde el momento que se le asignan funciones a exclusividad a los inspectores de unidad y se ha regulado todo una normatividad interna, además de la Ley y el Reglamento de régimen disciplinario, pero vuelvo a lo mismo, soy consciente y tengo conocimiento que se está trabajando un nuevo cuadro de asignación de personal, en donde, quienes desempeñan esta función necesariamente sean nombrados previa evacuación de sus perfiles de</p>	<p>Entiendo que la asignación de los cuadros de personal en la institución han intentado coberturar este tipo de situaciones, desde el momento que se le asignan funciones a exclusividad a los inspectores de unidad y se ha regulado todo una normatividad interna, además de la Ley y el Reglamento de régimen disciplinario, pero vuelvo a lo mismo, soy consciente y tengo conocimiento que se está trabajando un nuevo cuadro de asignación de personal, en donde, quienes desempeñan esta función necesariamente sean nombrados previa evacuación de sus perfiles de</p>

	<p>para resolver Procedimientos administrativos disciplinarios?</p>	<p>existe una línea de carrera dentro del procedimiento administrativo y es porque se conduce la formación del personal militar de acuerdo a la naturaleza de la institución, dejando a libre albedrío o a la suerte a quién lo responda como investigador o como Inspector para determinar finalmente el resultado de un proceso.</p>		<p>cambiados a la parte administrativa y eso demora por lo menos cuatro meses hasta que uno se adapte, entonces es un problema, no solamente es el perfil, sino de repente contar con personas con todas las condiciones para ocupar esos puestos.</p>		<p>independencia, autonomía y el estricto respeto del debido procedimiento sancionador, como garantía de la decencia de la persona de los investigados y la eficacia administrativa salvaguardando los intereses institucionales, descartando toda posibilidad que Oficiales de armas, sean los que apliquen normas legales sin previo conocimiento técnico e interpretativo.</p>	<p>puesto y de la capacitación y la especialización respectiva, si bien es cierto, considero que nuestra situación no es la óptima, soy consciente se están materializando una serie de acciones para mejorar esta situación.</p>	
--	---	--	--	--	--	---	---	--

<p>10. ¿Considera Usted que el establecimiento de un Tribunal Administrativo Disciplinario contribuiría en potenciar los procesos administrativos disciplinarios? ¿Por qué?</p>	<p>Tener un órgano especializado en algo siempre va a asegurar un mejor resultado, de no ser así, no tendrían las Instrucciones Armadas grupos de fuerzas especiales, grupos de mantenimiento, grupo de operaciones, unidades de asesoría jurídica o la dirección de sanidad. La especialización siempre asegura un mejor resultado, entonces si podemos asegurar el análisis de la conducta del administrado del personal militar sometida al proceso administrativo disciplinario a través de un ente rector un tribunal administrativo disciplinario, obvio considero que el resultado va a ser siempre de mejor calidad que el tener al azar o abierto o descentralizado bajo un falso concepto, porque no va a haber exclusividad, no va a haber perfeccionamiento, no va a haber un profesionalismo y una línea de carrera en el procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<p>Si, sería lo más adecuado, porque como ya lo hemos manifestado, le daría autonomía, independencia, mayor seguridad jurídica para las personas que se tengan que someter a este Tribunal o tengan alguna pretensión, lo propio no solamente para los justiciables, sino también para el propio Instituto Armado, porque se tendría la certeza que las sanciones estuvieron correctamente aplicadas, de acuerdo al derecho, conforme a la Constitución y de acuerdo al principio de legalidad y serviría a manera de profilaxis jurídica, es decir que a nivel administrativo pueda corregirse los excesos o los defectos y de esta forma se evitaría juicios innecesarios tanto para los administrados como para los Institutos Armados.</p>	<p>Efectivamente, me parece que en la Policía existe un Tribunal, porque este personal ya actúa permanentemente en estos temas, conoce y son prácticamente especializados para todo este tipo de actividades y su labor solamente esta direccionada a ver procedimientos administrativos disciplinarios, no estando involucrados en otros temas como operaciones, logística, etc., que son totalmente diferente a lo que se maneja en este tipo de actividades.</p>	<p>No lo creo, por la naturaleza de las sanciones e investigaciones que realiza.</p>	<p>Considero acertado el hecho de recomendarse la implementación de un tribunal administrativo autónomo e independiente de última instancia administrativa con capacidad legal para emitir precedentes administrativos respecto a la aplicación correcta y entendimiento de las normas disciplinarias, que brinde lineamientos específicos que coadyuve articular los procesos disciplinarios particularmente salvaguardando el debido procedimiento administrativo y otros derechos y garantías que asiste a los investigados, asimismo, se alcance eficacia de las decisiones administrativas con el fin de eliminar o disminuir las deficiencias en los procesos administrativos disciplinarios desarrollados en los procesos administrativos disciplinarios.</p>	<p>Creo que es una idea innovadora, hablando desde punto de vista de la Institución, de la Fuerza Aérea y es una concepción que a mi juicio traería más conveniencia que inconvenientes, la implementación de este tipo de órganos de investigación, estos Tribunales Administrativos, lógicamente garantizarían una mayor especialización y un mayor apego a las normas porque quienes integran estos tribunales o quienes integrarían estos tribunales, son gente versada en Derecho, pero estoy consciente de que hay que madurar mucho esta idea porque la implementación es un camino que no es fácil, va a traer serios inconvenientes presupuestales, de personal, logísticos, etc., pero creo que la tendencia es esa, creo que la experiencia nos enseña que en las Instituciones que ya lo vienen aplicando, en caso de la Policía Nacional por citar un ejemplo, con las diferencias que puedan existir de acuerdo al planteamiento que estás haciendo, este tipo de tribunales nos enseñan que al final es una necesidad que se va a tener que materializar, porque necesariamente necesitamos que los procedimientos administrativos disciplinarios y la imposición de sanciones, tengan un respaldo, no solamente normativo sino que tenemos que cuidar el procedimiento y para cuidar el procedimiento, creo que el camino es garantizar que existan estos procedimientos con órganos pre constituidos, con facultad de resolución, garantizando la pluralidad de instancias que está en la Constitución, separando siempre la calidad de la investigación de la calidad de la decisión, a efectos de que no tengamos los resultados que venimos teniendo en el Poder Judicial con procedimientos que son cuestionados y que son declarados nulos, estimo que es una idea que al final va ser conveniente y es necesaria para la Institución</p>
---	--	--	---	--	--	---

