

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y
SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**Percepciones de juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a
fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024**

Asesora:

Mg. Villar Cortez, Rosario A.

Autora:

Castro Aguilar, Maricarmen

Para optar el título profesional de Abogada

Abancay - Apurímac - Perú

2025



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acta N°: 035-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Abancay, a los 27 días del mes de noviembre del 2025, siendo las 08:00 horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Directoral N° 361-2025-U TEA-FCJCS-EPD de la Escuela Profesional de Derecho
 Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

| | |
|----------------|--------------------------------------|
| Presidente : | Dr. Chiclla Arredondo Beneditgo |
| Dictaminante : | Dr. Quispe Huanca Edison |
| Replicante : | Mg. Maldonado Chuchon Erick Ezequiel |

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

- Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Percepciones de juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac-2024.

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Castro Aguilar Maricarmen
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Abogada
(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

| Bachiller (Apellidos y Nombres) | Calificación (**) |
|---------------------------------|-------------------|
| Br. Castro Aguilar Maricarmen | Aprobado |

Siendo las 10:30 horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Dr. Chiclla Arredondo Beneditgo
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Dr. Quispe Huanca Edison
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Replicante: Mg. Maldonado Chuchon Erick Ezequiel
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(*) Mayoría: Dos integrantes del Jurado aprueban o desaprueban; Unanimidad: Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art. 18 RGGAT.
 (**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.

Reporte de similitud



maricarmen castro aguilar

Revisión

 Revisión tesis-C/D

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:544293398

Fecha de entrega
5 ene 2026, 16:29 GMT-5

Fecha de descarga
5 ene 2026, 16:41 GMT-5

Nombre del archivo
Castro_Aguilar_Maricarmen_Escuela Profesional de Derecho.docx

Tamaño del archivo
54.4 MB

340 páginas

44.179 palabras

237.993 caracteres



13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Metadatos

| Datos del autor | |
|---|---|
| Apellidos y nombres | : Castro Aguilar, Maricarmen |
| Tipo de Documento de Identidad | : DNI |
| Número de Documento de Identidad | : 75461333 |
| URL ORCID | : https://orcid.org/0009-0003-5370-6613 |
| Datos del Asesor | |
| Apellidos y nombres | : Villar Cortez, Rosario A. |
| Tipo de Documento de Identidad | : DNI |
| Número de Documento de Identidad | : 31020618 |
| URL ORCID | : https://orcid.org/0000-0002-4847-8391 |
| Datos de la Investigación | |
| Facultad | : Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales |
| Escuela Profesional | : Derecho |
| Línea de Investigación | : Derecho privado y público |
| Rango de años que se realizó la investigación | : 2024-2025 |
| Fuente de financiamiento | : Autofinanciado |
| Porcentaje de similitud | : 13 % |
| URL de OCDE | : https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01 |

Dedicatoria

Este logro reciente me gustaría dedicárselo a mis padres, a mi hermana y amigos cercanos por siempre darme el apoyo emocional e incondicional para continuar y no estancarme en el camino, que son mi motivo para seguir mejorando día a día y lograr mis metas y sueños anhelados.

Agradecimientos

Mi más sincera gratitud a los profesionales del derecho del Departamento de Apurímac que me brindaron su valioso tiempo y conocimientos para la concretización de la presente investigación, enriqueciendo de ese modo mi experiencia.

Asimismo, agradezco a mi familia por su constante apoyo emocional, a mi asesora de tesis por su guía y apoyo durante la realización de esta investigación.

Y a mí misma, por no rendirme, por cada noche de estudio.

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad analizar las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024. El tipo de este trabajo de investigación fue básico-fenomenológico con un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y con un diseño no experimental, ya que no se manipuló las categorías de estudio. La muestra estuvo conformada por 06 fiscales y 05 abogados litigantes que laboran en el departamento de Apurímac, así como por 10 resoluciones finales ejecutoriadas con imposición de sanciones tramitadas en la Oficina Desconcentrada de Control del Distrito Fiscal de Apurímac. Se concluyó que hay una percepción mayoritaria de que las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac – 2024 no son efectivas, ya que es necesario que concurran dos requisitos esenciales e inseparables: 1) que actúen en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y 2) que dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de la autoridad competente en imponerlas; y en este estudio, se ha determinado que uno de esos elementos no está presente, esto es el cumplimiento de deberes por parte del fiscal sancionado.

Palabras Clave: Percepciones, efectividad, medidas disciplinarias, sanciones y fiscales.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the perceptions of legal experts regarding the effectiveness of disciplinary measures imposed on prosecutors in the Apurímac Fiscal District - 2024. The type of this research work was basic-phenomenological with a qualitative approach at a descriptive level and a non-experimental design, since the study categories were not manipulated. The sample consisted of 06 prosecutors and 05 litigating attorneys working in the department of Apurímac, as well as 10 final enforceable resolutions with the imposition of sanctions processed in the Decentralized Control Office of the Apurímac Fiscal District. It was concluded that there is a majority perception that the disciplinary measures imposed on prosecutors in the Apurímac Fiscal District – 2024 are not effective, since two essential and inseparable requirements must be met: 1) that they act in compliance with their duties (out of conviction or fear) and 2) that said measures are executed (actual and correct application) by the competent authority in charge of imposing them; and in this study, it has been determined that one of these elements is missing: that is, the fulfillment of duties by the sanctioned prosecutor.

Key words: Perceptions, effectiveness, disciplinary measures, sanctions and taxation.

Índice general

| | |
|---|-------------|
| Portada | i |
| Acta de sustentación | ii |
| Reporte de similitud | iii |
| Metadatos | v |
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimientos | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| Índice general | x |
| Índice de tablas | xii |
| Índice de anexos | xiii |
| I. Introducción | 14 |
| II. Planteamiento del problema | 16 |
| 2.1. Descripción y formulación del problema | 16 |
| 2.2. Objetivos..... | 19 |
| 2.2.1.Objetivo General | 19 |
| 2.2.2.Objetivos Específicos..... | 19 |
| 2.3. Justificación e importancia | 20 |
| 2.4. Categorías | 21 |
| III. Marco teórico | 22 |
| 3.1. Antecedentes..... | 22 |
| 3.2. Bases teóricas..... | 27 |
| 3.3. Definición de términos | 57 |
| IV. Metodología | 60 |

| | |
|---|------------|
| 4.1. Tipo y nivel de investigación..... | 60 |
| 4.2. Ámbito temporal y espacial | 60 |
| 4.3. Población y muestra..... | 61 |
| 4.4. Instrumentos | 62 |
| 4.5. Procedimientos | 64 |
| 4.6. Análisis de datos | 65 |
| 4.7. Consideraciones éticas..... | 66 |
| V. Resultados y discusión | 67 |
| VI. Conclusiones..... | 156 |
| VII. Recomendaciones..... | 158 |
| VII.Referencias | 159 |
| IX. Anexos..... | 170 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Tabla 1 | Respuesta de los abogados litigantes y fiscales a la primera pregunta..... | 67 |
| Tabla 2 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la segunda pregunta | 71 |
| Tabla 3 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la tercera pregunta..... | 78 |
| Tabla 4 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la cuarta pregunta..... | 83 |
| Tabla 5 | Análisis documental sobre clases de medidas disciplinarias impuestas..... | 89 |
| Tabla 6 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la quinta pregunta | 93 |
| Tabla 7 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la sexta pregunta | 98 |
| Tabla 8 | Análisis documental sobre cumplimiento de deberes | 108 |
| Tabla 9 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la séptima pregunta | 116 |
| Tabla 10 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la octava pregunta | 125 |
| Tabla 11 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la novena pregunta..... | 131 |
| Tabla 12 | Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la décima pregunta..... | 139 |

Índice de anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo N.º 1: Matriz de categorización | 170 |
| Anexo N.º 2: Matriz de consistencia | 172 |
| Anexo N.º 3: Formato de guía de entrevista semiestructurada..... | 174 |
| Anexo N.º 4: Formato del consentimiento informado para los entrevistados (fiscales y abogados litigantes) | 176 |
| Anexo N.º 5: Formato de ficha de análisis documental | 178 |
| Anexo N.º 6: Formato de la ficha de validación de la guía de entrevista..... | 179 |
| Anexo N.º 7: Fichas de validación de la guía de entrevista firmadas por expertos..... | 183 |
| Anexo N.º 8: Fichas de consentimiento firmadas por los doce entrevistados | 191 |
| Anexo N.º 9: Formato de la ficha de validación de la ficha de análisis documental..... | 215 |
| Anexo N.º 10: Fichas de validación de la ficha de análisis documental firmadas por expertos..... | 219 |
| Anexo N.º 11: Resoluciones finales (ejecutoriadas) con imposición de sanciones..... | 226 |
| Anexo N.º 12: Fichas de análisis documental (resoluciones finales ejecutoriadas) | 323 |
| Anexo N.º 13: Cifras numéricas brindadas por la Oficina Desconcentrada de la Autoridad Nacional de Control del Distrito Fiscal de Apurímac | 339 |

I. Introducción

Uno de los temas más importantes respecto a los funcionarios del estado, siendo más específicos a los fiscales, son las medidas disciplinarias que se orientan a reprenderlos al incumplir sus deberes, con el fin de mejorar el desempeño en su contexto laboral. En ese sentido, la imposición disciplinaria es una sanción aplicada a fiscales por infracciones administrativas, resultante de la autoridad disciplinaria, con el fin de castigar incumplimientos normativos, la cual debe estar definida por Ley y precedida por un proceso administrativo.

Bajo ese contexto, la imposición de las medidas disciplinarias a fiscales en diversas jurisdicciones de Apurímac ha sido cuestionado por su falta de efectividad, ya que, las sanciones, muchas veces leves, no corrigen conductas inadecuadas ni optimizan el desempeño laboral, generando desconfianza pública. A partir de ello, se plantea la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024? Por lo que, el objetivo del presente trabajo es analizar estas percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

En consecuencia, para llegar a los objetivos propuestos en esta investigación, este está estructurada por los siguientes capítulos distribuidos de la siguiente manera, i) planteamiento del problema, que se va a centrar en la descripción de la problemática identificada y asimismo, la formulación de los interrogantes del problema; ii) marco teórico, que básicamente será la revisión, análisis y sistematización de teorías, conceptos, investigaciones previas y antecedentes relacionados con el tema que se estudia; iii) metodología, en este capítulo, se van a delimitar el tipo de estudio, el enfoque, el nivel y diseño de investigación, así como la determinación de la muestra y la técnica e instrumento

de recolección de información; iv) resultados y discusiones, en el que se van a presentar los hallazgos obtenidos durante la investigación y se extraen las ideas finales en base a dichos hallazgo; v) conclusiones, el cual será el espacio donde el investigador interpretara los resultados obtenidos, respondiendo de manera directa a los objetivos de la investigación y, vi) recomendaciones, que serán las sugerencias basadas en los hallazgos de la investigación y las conclusiones obtenidas.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y formulación del problema

2.1.1. Descripción del problema

En el panorama actual, los órganos de control de diversas entidades estatales se encuentran en una constante pugna por mantener la integridad y eficiencia del sistema. En este contexto, garantizar un desempeño ético y competente se ha vuelto imperativo, especialmente ante el creciente escrutinio social. Se reconoce la estrecha relación entre la disciplina efectiva y la confianza institucional; sin embargo, numerosos sistemas de control, incluyendo el del Ministerio Público, han sido objeto de cuestionamientos al no lograr que las medidas disciplinarias impuestas a los fiscales se traduzcan en mejoras tangibles. La problemática radica en determinar si estas medidas realmente cumplen su propósito de corregir conductas inadecuadas, optimizar el desempeño y preservar la confianza ciudadana en el Ministerio Público, o si, por el contrario, se han convertido en meros procedimientos burocráticos sin un impacto real en la calidad del desempeño laboral y la integridad institucional.

Al respecto, a nivel internacional, en Indonesia, Iswantoro et al., (2020) mencionan que la Comisión de Fiscales de su país tienen limitaciones significativas en la capacidad para ejercer su autoridad y supervisar adecuadamente a los fiscales y empleados de la fiscalía, lo que limita su capacidad para corregir los comportamientos inapropiados en esa institución.

En ese mismo contexto, en Estados Unidos de América, Lee (2020) afirma que los fiscales son personas muy poderosas, pero ignoran sus compromisos y deberes inherentes al cargo, que conlleva al abuso y a la corrupción que permean todo el sistema de justicia penal como resultado de la avalancha de mala conducta de los fiscales, y sus efectos son palpables, también mencionan que las salvaguardias actuales son deficientes y la sociedad exige un

sistema funcional y libre de abusos que impida que los funcionarios gubernamentales se hagan de la vista gorda ante la dura realidad de la mala conducta de los fiscales.

Asimismo, en Colombia, Hernández et al. (2020) indican que el aumento de las sanciones disciplinarias de su país refleja no solo un incremento en la concentración de funcionarios públicos en ciertas áreas, sino también una creciente tendencia a priorizar la imposición de sanciones por sobre la prevención, lo que desvirtúa la naturaleza preventiva y organizacional del derecho disciplinario, transformándolo en una herramienta más punitiva y, en algunos casos, politizada. Así, el aumento en la imposición de sanciones disciplinarias, lejos de corregir conductas indebidas, evidencia la ineficacia de estas, ya que, esta tendencia sugiere que las medidas disciplinarias en Colombia no están cumpliendo con su objetivo de fomentar una función pública ética y responsable, lo que pone en duda su efectividad y agrava la percepción de que el sistema disciplinario se ha politizado.

En el contexto nacional, de acuerdo con lo indicado por la Defensoría del Pueblo (2019) en el Reporte N.º 3 sobre la corrupción en el Perú - Procesos y Procedimientos seguidos contra fiscales y jueces a nivel nacional, se ha determinado que, de los casos de fiscales con procedimientos disciplinarios en todo el país, entre el periodo de enero del 2016 a septiembre del año 2018, el 89% de quejas estuvieron aún en trámite o archivo; y el 11% sancionados, del cual el 64 % recibió amonestaciones, el 27 %, a multas (son reincidentes o han cometido faltas de carácter grave), el 6 %, a suspensiones, el 2 % a propuestas de destitución y el 1 % a la medida cautelar de abstención y/o apartamiento impuesta ante falta muy grave.

En ese sentido, en el escenario local, según la información brindada mediante Oficio N.º 164-2025-ANC-MP-ADC-APURÍMAC por la Autoridad Desconcentrada de Control del Distrito Fiscal de Apurímac, se ha identificado que durante el periodo 2023 hubo 300

quejas ingresadas, de las cuales el 44% fueron archivadas y el 36.67% culminaron con imposición de sanciones, del cual 65 son amonestaciones, 32 multas, 23 suspensiones y 1 propuestas de destitución. Asimismo, se ha verificado que durante el periodo 2024 hubo 308 quejas ingresadas, de las cuales 38.96% fueron archivadas y 24.68% concluyeron con imposición de sanciones, del cual 47 son amonestaciones, 29 multas, 5 suspensiones y 2 propuestas de destitución. Estos datos permiten inferir que, si bien es cierto la cantidad de quejas se mantuvo relativamente estable, las conductas irregulares y deberes vulnerados por los que los fiscales fueron quejados, no disminuyeron, al contrario, aumentaron ligeramente, y ello puede justificarse en el hecho de que la respuesta disciplinaria más común fue la imposición de sanciones de menor severidad.

Bajo ese contexto, en su principal diagnóstico, se ha podido observar un escaso control sobre el cumplimiento de los deberes fiscales, que conlleva a que estos no se sientan motivados a cumplir correctamente sus responsabilidades, esto está relacionado a las dificultades en la materialización de las sanciones disciplinarias y el uso frecuente de sanciones leves como las amonestaciones y multas, lo que ocasiona que las faltas cometidas por los fiscales pueden pasar desapercibidas, no logrando disuadir adecuadamente a estos funcionarios que comenten faltas.

De acuerdo a los párrafos anteriormente expuestos, se ha podido inferir esta realidad problemática que viene pasando actualmente el Distrito Fiscal de Apurímac, es por esa razón, que la finalidad de este estudio es analizar las percepciones (opiniones) de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac, y finalmente, plantear recomendaciones en base a los resultados que se deriven de los instrumentos.

2.1.2. Formulación del problema

2.1.2.1. Interrogante general

¿Cuáles son las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024?

2.1.2.2. Interrogantes específicos

P.E1. ¿Cuáles son las clases de medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac y las percepciones de los juristas sobre la frecuencia de las mismas – 2024?

P.E2. ¿De qué manera las medidas disciplinarias impuestas a fiscales han influido en el cumplimiento de sus deberes en el Distrito Fiscal de Apurímac – 2024?

P.E3. ¿De qué manera se ejecutaron materialmente las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024?

P.E4. ¿Cuáles son las percepciones de los juristas sobre el impacto en el desempeño laboral de la imposición de medidas disciplinarias a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Analizar las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

2.2.2. Objetivos Específicos

O.E1. Identificar las clases de medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac y las percepciones de los juristas sobre la frecuencia de las mismas - 2024.

O.E2. Describir la influencia de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el cumplimiento de sus deberes en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

O.E3. Analizar la ejecución material de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

O.E4. Identificar las percepciones de los juristas sobre el impacto en el desempeño laboral de la imposición de medidas disciplinarias a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

2.3. Justificación e importancia

Justificación teórica: tiene una justificación teórica sólida, ya que contribuye al desarrollo del conocimiento en el ámbito del derecho disciplinario y la ética jurídica dentro del Ministerio Público. A través del análisis de las percepciones de juristas se busca enriquecer el marco conceptual sobre la efectividad de las medidas disciplinarias, aportando nuevas perspectivas sobre su impacto real en el comportamiento de ellos fiscales. Esta investigación también diálogos con teorías, sirviendo como base para futuras investigaciones en mecanismos de control y cumplimiento de deberes.

Justificación social: la investigación reviste gran importancia porque aborda una problemática que incide directamente en la confianza ciudadana en el sistema de justicia, pues en un contexto donde la transparencia y cumplimiento de deberes son exigencias crecientes, comprender como los operadores jurídicos valoran la efectividad de las sanciones impuestas a fiscales permite identificar brechas en el control disciplinario.

Justificación práctica: los hallazgos de esta investigación podrán ser utilizados por la entidad de control del Ministerio Público para evaluar la pertinencia, adecuación y eficacia de las medidas disciplinarias. Asimismo, permitirá que tanto el órgano de control del Ministerio Público y el mismo Ministerio Público implementen estrategias de mejora institucional, prevención de conductas indebidas y fortalecimiento del desempeño fiscal. También podrán servir como referencia en la formulación de políticas públicas orientadas a optimizar los procesos disciplinarios.

Justificación metodológica: metodológicamente esta investigación es relevante porque adopta un enfoque cualitativo que permite explorar y conocer en profundidad las

percepciones y experiencias de los juristas entrevistados, enfocados en la interpretación que atribuyen a las medidas disciplinarias. La elección de técnicas de recolección de datos como entrevistas semiestructuradas y análisis de información como el análisis temático fortalece la validez del estudio.

2.4. Categorías

2.4.1. Categoría 1: Percepciones de juristas

La percepción es la elaboración de opiniones sobre la realidad, apreciaciones que se entienden como calificaciones generales de ella (Vargas, 1994). En ese sentido, se debe entender por percepción de juristas a aquellas opiniones que se construyen desde un proceso subjetivo y estructurado que combina experiencia profesional e interpretación institucional.

Subcategorías:

- Frecuencia de las medidas disciplinarias impuestas.
- Impacto en el desempeño laboral.

2.4.2. Categoría 2: Efectividad de las medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias, son las consecuencias de la verificación de las faltas que cometen los fiscales son efectivas (Congreso de la República, 2016); la efectividad de ellas hace referencia a si los fiscales actúan en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y si dichas medidas se ejecutan correctamente por parte de la autoridad competente en imponerlas (Correas, 1998 citado en Pavó, 2016).

Subcategorías:

- Clases de medidas disciplinarias.
- Cumplimiento de los deberes fiscales.
- Ejecución material de las medidas disciplinarias.

III. Marco teórico

3.1. Antecedentes

3.1.1. A nivel internacional

En Ecuador, Pillajo (2023) realizó una tesis, la cual tuvo como propósito examinar los procedimientos disciplinarios gestionados por la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura durante el año 2021 a efectos de identificar cuáles son los criterios de valoración de pruebas y cómo estos influyen en las resoluciones emitidas en los casos contra servidores judiciales, para lo cual empleó la metodología de enfoque cuali-cuantitativo, de carácter documental, alcance descriptivo, con una muestra de 18 personas entre funcionarios y abogados en libre ejercicio, llegando así, entre otras a las siguientes conclusiones: i) las decisiones emitidas de parte de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de la provincia de Chimborazo violan las garantías procesales, especialmente la motivación, porque no explican de manera suficiente cómo se encuadraría los hechos a la norma por medio de la valoración probatoria; igualmente se vulnera la presunción de inocencia del investigado, ya que la decisión establecía que la carga de la prueba recaerá sobre este y no en el Consejo de la Judicatura; ii) existe la necesidad de que los funcionarios de la Dirección Provincial de Chimborazo y a nivel nacional, adopten un criterio uniforme para valorar las pruebas en el ejercicio de sus funciones disciplinarias, asegurando que las decisiones sean conformes a la Constitución y la legalidad.

En Colombia, Rodríguez (2022) realizó una tesis cuyo objetivo general fue determinar la actuación del proceso de Responsabilidad Fiscal en la Contraloría de Bogotá D.C. a lo largo de los años 2016-2019, para ello utilizó una metodología de alcance descriptivo, basada en una investigación socio jurídica, empírica, con un enfoque mixto y concluyó que la gestión realizada durante los años 2016-2019 resultó ineficaz, dicha ineficacia en el proceso disciplinario contra fiscales se debe a la caducidad, provocada por la demora en

presentar o iniciar el proceso una vez conocidos los hechos objeto de cuestionamiento, que puede tardar más de 5 años; a la prescripción debido a dificultades en la valoración probatoria; a la demora de la emisión de la resolución que apertura el mismo; y, a la falta de impulso por las partes procesales.

En México, Vázquez (2021) realizó una tesis con el objetivo de implementar medidas que fomenten la transparencia de las actividades de los funcionarios públicos, así como analizar las facultades que poseen estos como parte de la Administración Pública, demostrar la ineficacia de las medidas disciplinarias reguladas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo y buscar poner fin a las arbitrariedades que aún existen en distintas áreas administrativas de los organismos públicos que la constituyen, cuya metodología fue el enfoque cualitativo, análisis documental y concluyó entre otros puntos que: i) a pesar del marco legal que existe, la prevención y corrección de infracciones no termina, porque los principios establecidos en las normas pertinentes no protegen al servidor público, y las sanciones no producen los efectos esperados; ii) los órganos internos de control de las instituciones estatales, no deberían llevar a cabo la indagación, lo ideal sería que esto lo hiciera un órgano autónomo o en todo caso, un tribunal; y, iii) existe un comportamiento corrupto tanto dentro como fuera de las entidades públicas, junto con la ineficacia de la ejecución de sanciones, por lo que es importante explorar opciones que den resultados positivos, esto es, por medio de las llamadas políticas públicas, las cuales permitirán combatir y poner fin a los problemas que enfrenta la Administración Pública debido a los servidores públicos infractores.

En Ecuador, Quiroz (2020) en su tesis cuyo objetivo fue visibilizar que la seguridad jurídica como un derecho fundamental ha sido violado por los actos administrativos dados por el Consejo de la Judicatura en cuanto al empleo e interpretación de las disposiciones

jurídicas sobre el sistema disciplinario previsto en el Código Orgánico de la Función Judicial en lo concerniente a la calificación del retardo judicial injustificado en el servicio que debe prestar el servidor judicial; empleó como metodología el enfoque cualitativo y llegó a la conclusión de que la autoridad administrativa impone sanciones por demora utilizando una normativa jurídica indeterminada, lo cual genera falta de precisión y contradicciones en sus resoluciones que se pronuncian sobre casos similares, vulnerando de esta manera la garantía a la seguridad jurídica, toda vez que, en esos casos similares se aplica normativa en base a distintos criterios, sin una justificación de dicho cambio como garantía procesal.

En Indonesia, Iswantoro et al (2020) en su artículo científico cuyo fin fue el de analizar las causas de la supervisión ineficaz que lleva a cabo la Comisión del Fiscal en un esfuerzo por mejorar el desempeño de la Fiscalía Pública de la República de Indonesia, emplearon el enfoque cualitativo y el instrumento de entrevista, concluyeron que, la Comisión de Fiscales de su país tienen limitaciones significativas en la capacidad para ejercer su autoridad y supervisar o monitorear adecuadamente a los fiscales y empleados de la fiscalía, lo que limita su capacidad para corregir los comportamientos inapropiados en esa institución, como por ejemplo, el procedimiento no es simple, solo tiene su sede en la capital, su existencia no es muy conocida por la ciudadanía y sus decisiones no son vinculantes.

3.1.2. A nivel nacional

En Lima, Montalvo (2022) realizó una tesis en la cual buscó examinar la sanción disciplinaria del fiscal durante la indagación preliminar en el Distrito Fiscal San Luis – Ancash, 2021. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, investigación básica y diseño de teoría fundamentada; las técnicas empleadas incluyeron el estudio de carpetas fiscales y la realización de entrevistas. Concluyó, entre otros puntos que: i) durante la fase

preliminar, los letrados saben que los fiscales cometen infracciones, ya sea por ausencia o supuesta motivación de la disposición de archivo, por inobservar los plazos legales, insuficiente indagación, no realización de los actos de urgencia e inaplazables, entre otros; ii) los agraviados no conocen de manera plena las sanciones disciplinarias que se pueden imponer a los fiscales, solo tienen nociones genéricas sobre cuáles son los deberes que deben respetar en la fase de indagación preliminar; iii) la mayoría de los letrados y agraviados conocen la normativa que establece sus deberes, que regula los tipos de faltas y medidas.

En Loreto, Jimeno & Ormeño (2021) investigaron a través de una tesis la eficacia de los PAD y cómo se exterioriza la observancia del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Maynas durante el periodo 2018-2020. La metodología empleada fue la siguiente: enfoque cuantitativo, investigación aplicada, descriptiva, diseño no experimental y una muestra de 12 funcionarios públicos con aplicación de cuestionario como instrumento. Se concluyó que hay ineficacia en el desarrollo de los PAD, así como ausencia de voluntad en el respeto del debido proceso, lo cual se exterioriza en un descuido, desatención, retardo y papeleo.

En Tumbes, Ramírez (2021) realizó una tesis para analizar el rendimiento funcional de los especialistas del Poder Judicial y las medidas disciplinarias que se imponen por la ODECMA de Tumbes, durante el período 2018-2019; cuya metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-explicativo y diseño no experimental, con una muestra de 152 expedientes administrativos disciplinarios. Entre otras conclusiones, el estudio encontró lo siguiente: i) el rendimiento en el cumplimiento de las funciones de los especialistas del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Tumbes es deficiente, debido al alto nivel de incumplimiento funcional; y, ii) existe una relación significativa entre el rendimiento funcional de los especialistas judiciales y las medidas disciplinarias

impuestas por la ODECMA de Tumbes durante el año 2018 -2019.

En Lima, Quiroz et al (2021) desarrollaron un artículo científico para saber la incidencia de las faltas a la ética y la deontología anotadas en el Registro Nacional de Abogados Sancionados por Mala Práctica Profesional (en adelante RNAS). La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, que empleo el análisis documental como técnica de recolección de datos. Teniendo una muestra de 75 expedientes. Concluyó que, las sanciones impuestas a los jueces y fiscales del Sistema de Justicia en el Perú y registradas en el RNAS (multa, destitución del cargo, separación temporal y suspensión temporal), son en su mayoría leves como es la multa (81, 24%), no contribuye a enfrentar el grave problema de la falta de integridad y la corrupción en la conducta de los operadores de justicia, considerando así que, la eficacia del RNAS durante los cuatro años de vigencia es limitada, debido a la falta de control efectivo en la conducta e integridad de estos que no interiorizan su importancia y las consecuencias que ella trae.

En Trujillo, Zavala (2020) realizó una tesis en aras de establecer el grado de incidencia de la inejecución de la multa en la ineficacia del procedimiento disciplinario en el Colegio de Abogados de la Libertad, empleó como metodología el enfoque cualitativo, tipo básica, diseño de teoría fundamentada e instrumento la guía de entrevista, con una muestra de 05 miembros que conforman el Órgano del Control del Colegio de Abogados de la Libertad; concluyendo entre otros puntos, que la no efectivización del castigo de multa aplicados a los abogados que violan el Código de Ética del Colegio de Abogados de la Libertad hace que el proceso administrativo disciplinario sea ineficaz, lo cual también promueve la impunidad de las medidas que imponen y ello a su vez conlleva a que dicho Colegio pierda autoridad y prestigio.

En Tumbes, Palomino (2019) efectuó una tesis y buscó establecer los factores que contribuyen a la falta de eficiencia de la ODECMA de Tumbes en su función correctiva y

preventiva; utilizó como metodología el enfoque mixto, investigación básica, diseño descriptivo simple, no experimental, con aplicación de análisis documental y encuesta como técnicas; y concluyó que, la falta de exclusividad para investigar, calificar y efectuar las visitas, el archivo de las quejas formuladas contra jueces de manera continua, el limitado conocimiento sobre las funciones y sanciones disciplinarias y la ausencia de rigor al momento de imponer una sanción, resultan ser obstáculos que prevalecen en el Órgano mencionado y que influyen en que el 33% de la sociedad considere que los magistrados son investigados de modo ineficiente y por ende no cumpla su finalidad correctiva y preventiva.

3.1.3. A nivel local o regional

No existen estudios relacionados al respecto.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Concepto de percepción

La percepción se define como aquel proceso relativo que está en función a un contexto histórico y social, ya que está situada en un espacio y tiempo específicos, el cual varía según las circunstancias y la obtención de nuevas vivencias, las cuales añaden componentes a las percepciones existentes, alterándolas y adaptándolas a las nuevas situaciones. Es importante destacar que la percepción se entiende como la elaboración de opiniones sobre la realidad, apreciaciones que se entienden como calificaciones generales de ella (Vargas, 1994).

Por otro lado, Rosales (2015) menciona que es una habilidad o capacidad que ayuda a generar un tipo particular de conocimiento exclusivo de los seres racionales.

Finalmente, según Salcedo et al., (2022) es un proceso personal.

Finalmente, según Salcedo et al., (2022) se puede afirmar que se considera un proceso personal y cognitivo realizado por los seres humanos, que implica captar, descifrar y

entender estímulos externos, codificándolas mediante la acción sensitiva. Consiste en información recogida como datos brutos, que obtienen sentido tras un proceso cognitivo de interpretación, el cual también forma parte de la percepción misma.

Ahora, también es necesario definir qué significa el término “juristas”, ya que es esencial para esta investigación, en ese sentido, ha de entenderse que son aquellas personas que ejercen el derecho, sean fiscales u abogados litigantes la (Real Academia Española, 2014).

En síntesis, cuando se hable de “percepción de juristas”, que es lo que interesa en este estudio, tendrá que ser comprendido como aquellas opciones y apreciaciones de los profesionales del derecho que se construye desde proceso subjetivo e estructurado, que combina experiencia e interpretación.

- **Teoría de la Gestalt**

La Teoría de la Gestalt, desarrollada por Wertheimer, Koffka y Köhler a inicios del siglo XX en Alemania, considera la percepción como el proceso inicial y fundamental de la actividad mental, que es contrario al enfoque asociacionista y empirista, la Gestalt sostiene que la percepción no es una simple acumulación de datos sensoriales, sino un proceso activo de organización psíquica que selecciona y abstrae información relevante del entorno. Sus principios explicativos, como la pregnancia y el holismo, destacan la tendencia de la mente a estructurar la información en formas simples, coherentes y completas para garantizar una representación mental funcional del mundo circundante (Oviedo, 2004).

En ese sentido, esto se relaciona con esta investigación al entender que los juristas perciben la efectividad de las medidas disciplinarias como un proceso de organización mental que integra diversos elementos en un todo significativo, porque desde este enfoque, aspectos como la normativa, justicia, transparencia del procesos y otros se agrupan en patrones coherentes que facilitan su evaluación, destacando los elementos más relevantes

(pregnancia) en contraste con problemas estructurales del sistema (relación figura-fondo) permitiendo analizar cómo las percepciones de los juristas se construyen desde un proceso subjetivo y estructurado que combina experiencia profesional e interpretación institucional.

- **Teoría del reconocimiento**

La teoría del reconocimiento de Axel Honneth se enfoca en la manera en que las relaciones de reconocimiento mutuo representan un fundamento para la autonomía y la identidad de las personas. De acuerdo con Honneth, la identificación sucede en tres ámbitos fundamentales: el amor, el derecho y la solidaridad. Estas áreas tratan necesidades fundamentales, el respeto como entes jurídicos, y el valor personal en la sociedad, en correspondencia. Cuando las aspiraciones de reconocimiento no se cumplen, emergen vivencias de desdén que impulsan conflictos sociales. Por lo tanto, el reconocimiento no solo organiza la interacción social, sino que también se transforma en el impulsor de las transformaciones sociales y en un estándar normativo para valorar enfermedades e injusticias en la sociedad (Robles, 2023).

La teoría del reconocimiento de Axel Honneth se relaciona con esta investigación al considerar que las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias reflejan dinámicas de reconocimiento en las esferas del derecho y la solidaridad, ya que los juristas evalúan dichas medidas no solo en términos de su impacto jurídico, sino también según cómo promueven el respeto mutuo entre actores institucionales y valoran la contribución de los fiscales al sistema de justicia, ya que por el contrario, esta falta de efectividad percibida podría interpretarse como una forma de desprecio que motiva demandas de cambio para fortalecer el reconocimiento recíproco en el ámbito disciplinario.

3.2.2. Derecho Administrativo

Es fundamental precisar que es el Derecho Administrativo, en ese sentido, podemos

entenderlo como un conjunto de disposiciones que rigen la organización y actividad de la Administración Pública, la cual entra dentro del derecho público, toda vez que, abarca el funcionamiento de las diferentes instituciones estatales y su relación con los administrados (Osinergmin, 2017).

3.2.2.1. Administración Pública

Teniendo en cuenta que el concepto mencionado de Derecho Administrativo tiene como componente crucial a la “Administración Pública”, es necesario definirlo, por lo que, en palabras de Granja (1999) como se citó en Quiroz (2020) viene a ser una ciencia y un arte, cuya finalidad es conocer y practicar diversas actividades o servicios que consciente y deliberadamente realizan las entidades estatales, a través de sus servidores, para lograr diversos fines en aras del interés público.

Por su parte, Vidal (2021) refiere que la Administración Pública se entiende como toda entidad con poder estatal que, al interactuar con los administrados, tiene por responsabilidad principal proporcionar los servicios esenciales para cubrir sus demandas económicas y sociales.

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico con base en la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N.º 27444 (LPAG), a través de su artículo I del Título Preliminar, enumera como entidades de la Administración Pública al Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados; Poder Legislativo; Poder Judicial; Gobiernos Regionales; Gobiernos Locales; Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía, tales como la Junta Nacional de Justicia y Ministerio Público (institución que interesa para el presente estudio); las demás instituciones y organizaciones, proyectos y programas del Estado que operan bajo potestades administrativas, por lo que están sujetas a la normativa común de derecho público; y, las empresas del régimen privado que brindan servicios públicos o desempeñan

funciones administrativas (Congreso de la República, 2001).

3.2.3. Ius Puniendi del Estado

Se debe empezar por señalar que diversos autores nacionales e internacionales indican que el Estado ejerce de forma exclusiva la titularidad del ius puniendi, no aceptándose cualquier otro modo de resolver conflictos que implique ejercer la justicia a mano propia (Cruz, 2017).

Dicho esto, se debe mencionar que, según Morillas (1992) citado en Cruz (2017) en la doctrina existen varias denominaciones para referirse al ius puniendi, tales como “poder punitivo estatal” o “potestad punitiva estatal”, en tal sentido, puede ser definido por diversos autores. En palabras de Villavicencio (2016) citado en Gonzales & Rodríguez (2017), es la potestad que posee el Estado en aras de asegurar la marcha normal del aparato estatal, que tiene su origen en su soberanía para determinar que conductas son punibles e imponer la sanción apropiada.

Merlano (2017) afirma que es la facultad del Estado en defensa de la sociedad para sancionar deliberadamente acciones tipificadas como delitos o infracciones administrativas, esto es en el campo del derecho penal y administrativo disciplinario, ya que, la sanción estatal no se limita a las penas de prisión, sino que incluye sanciones por la comisión de infracciones que lesionen los intereses del administrado. En ese sentido, dicha potestad sancionadora es esencial para preservar el orden en la sociedad y para que las acciones ilícitas no queden sin castigo y se disuada la comisión futura de estas (Paiva, 2020).

Si bien es cierto, el Estado goza de una potestad sancionadora, ello no significa que sea ejercida de manera arbitraria y abusiva, al contrario, invocando la teoría del poder de policía con una visión totalmente cambiada, la cual no solo dicta como debe comportarse la Administración Pública frente a los administrados, sino que también hace referencia a la

posición ideológica adoptada en el ejercicio de sus potestades, restringe su ejercicio, de modo que, operará dentro de los límites de la norma constitucional, y por lo tanto, no puede imponer comportamientos comisivos a los administrados sin una base legal o constitucional explícita; y no como se pensaba antes, que justificaba el uso arbitrario del poder en aras de mantener el orden y prevenir infracciones a la Ley, actuando así, al margen del Derecho (Marcondes & Santano, 2016).

3.2.4. Ministerio Público

3.2.4.1. Concepto

Montalvo (2022) manifiesta que el artículo 159° de nuestra Carta Fundamental en concordancia con el artículo IV del Título Preliminar del Código Adjetivo Penal y el artículo 1° de la Ley Orgánica del Ministerio Público (en adelante LOMP) establecen que es una institución autónoma e independiente destinada al ejercicio de la acción penal en los ilícitos penales de seguimiento público, dirigiendo la indagación desde el comienzo con ayuda de la policía y desarrollando una serie de diligencias de acuerdo al presunto delito cometido, todo ello a través de sus representantes que reciben la denominación de fiscales.

3.2.4.2. Función

Nuestra Carta Magna y de manera específica la LOMP le otorgan un conjunto de funciones, tales como: i) proteger la legalidad, los derechos del ciudadano e interés general de la comunidad; ii) representar a la colectividad en juicio para defender a la familia, a las personas que tengan menos de 18 años e incapaces y el interés público, así como para velar por la moral pública; iii) perseguir el ilícito penal y la reparación civil, la que se ejercita de oficio, a solicitud de la parte afectada o por iniciativa popular, y en este contexto, se encarga de conducir la investigación desde el principio, emitiendo disposiciones, providencias y requerimientos; iv) velar por la prevención del ilícito penal dentro de las limitaciones de esta Ley, y finalmente por la independencia de los órganos jurisdiccionales,

la correcta administración de justicia; y, v) otras funciones establecidas por la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico de la Nación (Presidente de la República, 1981).

3.2.4.3. Organización

Al ser un organismo autónomo reconocido a nivel constitucional surgió la necesidad de que cuente con una normativa propia que regule además de sus funciones, su estructura; por lo que, en 1981 se dictó la denominada LOMP, la misma que ya ha sido mencionada anteriormente al brindar una definición de esta institución.

En lo que concierne a su estructura u organización, esta ley abarca un capítulo entero para precisar cuáles son los órganos del MP, es así que, mediante el artículo 36° del capítulo I del título II, se prescribió que, sus órganos son: el Fiscal de la Nación, los Fiscales Supremos, Superiores, Provinciales, Adjuntos y las Juntas de Fiscales” (Presidente de la República, 1981).

Y se debe entender como fiscales a aquellos funcionarios representantes de la institución, titulares de la acción penal pública ante la realización de un hecho que tiene carácter de delito y como tal, encargados principalmente de llevar a cabo los procesos penales (desde la calificación de la denuncia, la concretización de actos de investigación, la formulación de requerimientos, hasta la culminación de la etapa de juzgamiento) en cumplimiento de las funciones del Ministerio Público (Ríos, 2001).

3.2.4.4. Deberes de los fiscales

Teniendo en cuenta que los miembros y representantes del Ministerio Público son los llamados “fiscales”, cabe hacer mención que, son uno de los actores importantes del proceso penal. En dicho contexto, para ejecutar correctamente sus funciones y facultades otorgadas, deberán de actuar: i) guiados por la ética y la probidad, brindando un servicio eficaz y eficiente en nombre de la sociedad para restaurar el orden legal perturbado,

previniendo, investigando y persiguiendo el delito; y, ii) respetando los deberes que se le impone a través de una norma especial que recibe la denominación de “Ley de la Carrera Fiscal-Ley N.º 30483” (en adelante LCF), la misma que, en su artículo 33º los enumera en una serie de 22 deberes fiscales, dentro de los cuales se incluye la protección de la legalidad y la observancia de la Constitución y las Leyes; la persecución del ilícito penal con autonomía, imparcialidad y respeto de las garantías procesales; la recta impartición de justicia en el ejercicio de sus funciones; el respeto y cumplimiento de las normativas, directrices y otras disposiciones emitidas por sus jefes; actuación obligatoria sin que los vacíos o deficiencias legales sean un impedimento; mantenimiento de un alto nivel profesional; observancia estricta del cronograma laboral fijado, incluyendo los tiempos para los informes orales y las diligencias; observancia de los plazos legales y la debida celeridad procesal; atención diligente del despacho fiscal; entre otros (Congreso de la República, 2016).

Dicho esto, se debe indicar que la palabra cumplimiento viene de la acción y efecto de cumplir (Real Academia Española, 2014), aplicado a un individuo, es llevar a cabo una obligación o exigencia (Real Academia Española, 2014). Por tanto, hablar de cumplimiento de los deberes fiscales implica que estos deben cumplir las funciones que les corresponden por Ley, en este caso sería la Ley de la Carrera Fiscal.

3.2.4.5. Responsabilidades de los fiscales

Primero que nada, es necesario establecer el concepto de deberes, para luego hacer la diferenciación entre este y la responsabilidad, toda vez que, es posible que surjan problemas en su conceptualización. Así, los deberes pueden ser entendidos como el conjunto de pautas, de comportamientos a los cuales está sujeto el servidor público cuya inobservancia conduce a la responsabilidad administrativa disciplinaria (Nevado, 2011). Una idea similar puede encontrarse en Lisa (2008), quien refiere que es la carga y la

limitación a la que un servidor público está sometido, las mismas que están debidamente individualizadas y están vinculadas a su capacidad y actitud profesional, cuyo incumplimiento acarrea responsabilidad.

Ahora, en lo referido a la responsabilidad, es crucial entender que es un elemento fundamental en todo ordenamiento jurídico, dado que sin ella sería difícil comprender el derecho, ya que haría falta la razón por el cual reacciona el ordenamiento ante los individuos que infringen ciertas normas. En ese sentido, la conceptualización de responsabilidad en la teoría general del derecho si bien se caracteriza por brindar varios significados y no ser claros, hubo intentos para definirla; en primer lugar, a través del modelo unitario, el cual según Kelsen es una reacción del ordenamiento frente a la infracción de una norma por parte de un individuo bajo ciertas condiciones establecidas y una consecuencia jurídica determinada por un ordenamiento ante la presencia de presupuestos, los cuales para Hart, son tres: las condiciones mentales o psicológicas, la relación causa-efecto, y la relación entre el agente y el sujeto responsable; y, en segundo lugar, mediante el modelo plural, defendido por Hart y Ross, por un lado, Hart enfatiza que hace referencia a: i) obligaciones que permiten al individuo tomar decisiones, y que sea capaz para ello; ii) la relación entre un hecho (de un animal, una cosa o fenómeno) y sus consecuencias; ii) la plena conciencia de los actos y sus consecuencias; y, iv) la capacidad de imputabilidad y sea el factor causa o en su defecto posea la obligación de responder en función de un deber asignado; y, por otro, Ross indica que tiene dos sentidos: i) la rendición de cuentas, de explicaciones; y, ii) la posibilidad de ser sancionado, lo cual implica la responsabilidad de rendir cuentas, de modo que sólo se puede condenar de manera justa a un individuo si puede exigírsele que responda de la infracción en cuestión; se llegó a la conclusión de que es un enunciado que contiene un reproche jurídico negativo sobre la conducta del individuo que ha violado una norma jurídica específica (Sanz, 2000).

Definido lo que viene a ser la responsabilidad en sentido amplio a nivel jurídico, se debe indicar que en el ámbito del desempeño de funciones de los servidores públicos, tal como señala el Consejo de Estado (1996) citado en Restrepo (2001) es la circunstancia predicable de todo servidor público de reconocer y aceptar las consecuencias por la comisión de una acción u omisión de carácter delictuoso o infracción administrativa, cuyos elementos son el daño provocado, la conducta imputable al sujeto y la conexión de causa - efecto.

Teniendo en cuenta tales definiciones, se entiende que uno es consecuencia del otro, es decir, que, la perpetración de un ilícito penal establecido en nuestra norma sustantiva penal o el incumplimiento de los deberes por parte de un fiscal, los mismos que están establecidos en la LCF y fueron señalados en el anterior punto, acarrear un tipo de responsabilidad, el cual de conformidad con la Ley Orgánica del Ministerio Público y la Ley de la Carrera Fiscal, pueden ser de 3 tipos: penal, civil y administrativa disciplinaria.

- **Responsabilidad penal:** Castillo (2017) señala que, es aquella que se configura cuando el fiscal realiza una conducta (acción u omisión) que constituye delito por el Código Penal.
- **Responsabilidad civil:** Arana & Solis (2023) refieren que, es la exigencia al fiscal de compensar el perjuicio causado a un particular como resultado de su actuación o inacción negligente en el desempeño de sus funciones.
- **Responsabilidad administrativa disciplinaria:** Cabrera & Quintana (2015) indican que, esta surge cuando un servidor público desempeña sus funciones de manera deficiente o negligente, entonces, en el caso de los fiscales, se genera por la infracción o el incumplimiento de un deber señalado en la LCF y por ende la comisión de una falta disciplinaria.

Asimismo, según Mory (2001) citado en Jalck (2023) la responsabilidad disciplinaria es la

situación producida ante la infracción de un deber que recae sobre el servidor público en el ejercicio de sus funciones, afectando de manera negativa el llamado orden institucional y la imagen de la institución ante la sociedad, por lo que, su determinación acarrea la imposición de una medida disciplinaria, la cual es necesaria para corregir las malas actuaciones de los servidores públicos y con ello, garantizar la correcta marcha de los organismos del Estado, claro está, previo procedimiento administrativo en el que se le otorgue al servidor público que cometió la presunta irregularidad funcional la posibilidad de defenderse, a través de sus informes de descargo y/o invocando su derecho a ser oído.

Lo que interesa en el presente estudio, es este último tipo de responsabilidad en que puede incurrir un fiscal, razón por la cual, a continuación, se pasara a desarrollar todo lo relacionado a ello, ya que para afirmar que un fiscal en efecto ha incurrido en ella, primero se debe establecer y probar el tipo de falta que ha podido cometer y por consiguiente fijar el tipo de medida disciplinaria a imponerse, todo ello en el marco del denominado procedimiento administrativo disciplinario, el cuál será abordado más adelante.

3.2.4.6. Faltas disciplinarias

Según la Real Academia Española (2023), el vocablo “falta” proviene del latín “fallita” que significa fallar, que posee diversas acepciones. Sin embargo, la más acorde al tema en cuestión es aquella que la describe como: “quebrantamiento de una obligación” o “infracción voluntaria o culposa de una norma”, la cual es sancionable con una pena o con una sanción administrativa. Así, por un lado, a opinión de Isaza (2009) citado en Castillo (2017) la falta disciplinaria es una conducta que viola el régimen disciplinario, efectuado por aquellos que ocupan cargos públicos y que derivan en sanción. Por otro lado, teniendo en cuenta que este estudio se contextualiza dentro de lo que viene a ser las faltas disciplinarias cometidas por fiscales, la definición que se ha de considerar es aquella que el Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del

Ministerio Público (RPD de la ANC del MP) nos brinda, entendiendo entonces como falta disciplinaria a toda conducta de hacer o no hacer efectuada por los fiscales (sin importar su nivel jerárquico) que violan las disposiciones relativas al ejercicio y representación del cargo (Ministerio Público, 2022).

a. Tipos de faltas

Las faltas disciplinarias se catalogan como leves, graves y muy graves, conforme se señala en la Ley de la Carrera Fiscal a través de su artículo 44° (Congreso de la República, 2016). En ese sentido, a continuación, se pasará a detallar los tipos de faltas y las acciones u omisiones que configuran estas faltas.

- **Falta leve:** en lo que concierne a estas faltas, estas constituyen un total de 10 faltas, que incluyen cuestiones como:

- Llegar tarde sin justificación hasta en dos ocasiones en un mes.
- Emitir dictámenes administrativos después de los periodos fijados.
- No supervisar de manera constante a los asistentes administrativos.
- Ejercer de manera indebida las facultades conferidas por la Ley.
- No adherirse al itinerario laboral de manera reiterativa.
- Ser irrespetuoso con los usuarios, colegas y demás.
- No acatar la normativa institucional.
- Ser negligente al desempeñar sus deberes, siempre que su calificación no sea como grave o muy grave.
- Ausentarse por 24 horas de su trabajo.

- **Falta grave:** las faltas graves están constituidas por un total de 20 conductas, entre las que destacan las siguientes:

- Abandonar las tareas propias del cargo.
- Incidir de manera reiterativa en demora y desatención arbitraria en el trámite de los

procesos o dilación en la emisión de disposiciones injustificadamente.

- Provocar un daño severo al desarrollo a las actuaciones del proceso, obstaculizando la correcta ejecución de los actos jurídicos emitidos.
- Realizar sin justificación alguna sus labores fuera de su oficina.
- No ser prudentes en los asuntos que necesiten reserva.
- Efectuar actos discriminatorios.
- Ocultar información pública adquirida de la indagación.
- No asistir a su centro labora de manera injustificada por el lapso de 72 horas consecutivas.
- Presentarse en la oficina bajo los efectos del alcohol o drogas.
- No realizar las diligencias que requieren de su presencia.
- Acopiar casos asignados sin motivo alguno.
- **Falta muy grave:** se establece un total de 16 faltas muy graves, que incluyen conductas como:
 - La expedición de actos procesales sin fundamento alguno.
 - El ejercicio simultáneo de otros cargos públicos o empleos remunerados que no ampare la Constitución.
 - Inasistir sin justificación alguna al centro laboral por más de cinco días seguidos o más de quince días con intervalos.
 - Ejercer la defensa técnica.
 - Participar en un proceso pese a saber que está inhabilitado para ello.
 - Establecer relaciones de carácter extraprocesal, que perjudican su imparcialidad y autonomía, o la de otros, etc.

3.2.4.7. Medidas disciplinarias

La presencia de sanciones disciplinarias y por lo tanto su imposición es necesaria en una

sociedad que expresa descontento por el actuar fiscal, por situaciones que vulneran los plazos procesales, ineficaz método de trabajo, archivamiento de casos en etapa preliminar sin la motivación suficiente, entre otros. En ese marco, puede ser definida de cuatro formas, en primer lugar, como aquella herramienta o sanción utilizada en el procedimiento disciplinario, aplicada a quienes cometen faltas disciplinarias y es consecuencia del poder disciplinario que existe entre superiores y subordinados (Álvarez et al., 2022); en segundo lugar, como aquella que afecta de manera negativa al funcionario que cometió una infracción administrativa, es decir, establecida anticipadamente en la norma (Quiroz, 2020); en tercer lugar, como una solución castigadora de la Administración Pública frente a un comportamiento que ya está contemplada como infracción disciplinaria a causa del incumplimiento de un deber señalado en la norma (Mory, 2008 citado en Castillo, 2017); y, finalmente, como la consecuencia de la verificación de las faltas que cometen los fiscales, las mismas que deben estar definidas por Ley y dictadas después de un proceso administrativo, definición que se tomara en cuenta para este estudio (Congreso de la República, 2016).

Tal como lo señala Del Río (2009) citado en Castillo (2017) se ha de tener en cuenta que la imposición de una medida disciplinaria debe guardar relación con la magnitud y naturaleza de la infracción que se cometió, y el historial del quejado.

a. Clases

Al hacer referencia al término “clases” debe entenderse como aquellos elementos o especie de algo, que tienen características comunes (Real Academia Española, 2014); en este caso, las medidas disciplinarias son el género, y la especie sería la amonestación, multa, suspensión y destitución, ya que estas tienen como característica común que son impuestas a los fiscales cuando incurren en conducta funcional. Las clases de sanciones mencionadas se describen en el artículo 49° de la LCF, así como en el artículo 52° de la

LOMP, las cuales conforme señala el artículo 50° de la LCF deben ser proporcionales con los tipos de infracciones, quedando de la siguiente manera:

- **Amonestación por falta leve**

En la teoría, la amonestación, también denominada como apercibimiento, es aquella llamada de atención escrita que se hace al que incurrió en la infracción con el fin de que corrija su comportamiento o mejore su desempeño laboral Toyama (2009).

- **Multa ante falta leve reiterativa y falta grave**

De acuerdo con lo señalado por Danós (1995) la multa se considera una sanción administrativa monetaria que implica pagar un monto de dinero, cuyo límite es diez puntos porcentuales del salario mensual completo del fiscal.

- **Suspensión ante falta grave o muy grave**

Una suspensión es una orden que requiere que el infractor no acuda a su lugar laboral por cierto lapso; al tener una función correctiva, debe comportar una de corte perfecto, ya que, si a pesar de habersele ordenado no asistir a trabajar, se le remunera por los días que dure tal pausa de servicios, esta acción no constituirá ni implicará un verdadero (Toyama, 2009). En resumidas palabras la suspensión implica que el fiscal es apartado temporalmente de su cargo, siendo que, si se trata de faltas severas durará entre 15 días y 3 meses, pero si se trata de faltas muy severas durará entre 4 y 6 meses.

- **Destitución ante falta muy grave**

En el presente caso, la expulsión implica la anulación del cargo de fiscal, lo que impide que no volverá a ingresar a la carrera fiscal o entrar a la carrera judicial. Por otro lado, Lovatón (2021) señala que es el castigo más severo que se puede aplicar y se reserva para la comisión de una conducta de máxima gravedad.

b. Fines

Al respecto, Rojas (2012) citado en De la Cruz (2020) indica que, el Derecho Disciplinario

tiene entre sus fines corregir las conductas que resulten incompatibles con los deberes propios del cargo y mejorar el rendimiento de los servidores públicos, para asegurar que los destinatarios cuenten con servicios de alta calidad y no sean perjudicados por conductas que quebranten sus intereses; es decir, tiene un fin correctivo.

c. Frecuencia

Según la Real Academia Española (2014) el uso del término frecuencia hace alusión a cuantas veces se repite algo (un acto o un acontecimiento); por lo que, cuando nos referimos a la frecuencia de las medidas disciplinarias se debe entender que se está hablando del número de veces que estas se aplican a los fiscales.

3.2.5. Órgano de Control del Ministerio Público

Considerando lo desarrollado anteriormente, se debe precisar que, los órganos sancionadores competentes para aplicar las sanciones por responsabilidad disciplinaria de los representantes del MP son la JNJ o los Órganos de Fiscalización de la Fiscalía, a través de la ANC del MP (antes denominada FSCI), ello conforme lo señala la LCF mediante el artículo 62°.

3.2.5.1. Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público

La Fiscalía, en virtud del cumplimiento de las atribuciones que tiene debe garantizar que sus miembros cumplan adecuadamente con los deberes, obligaciones y atribuciones prescritos por la ley; para tal efecto, la ANC del MP, se constituye en el organismo encargado de controlar disciplinariamente y evaluar de manera permanente la función y servicio fiscal, con el objetivo de que estos servidores actúen con transparencia, rectitud y honradez, respetando lo establecido en nuestra norma suprema, la LOMP, la LCF, el Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno (en adelante ROF de la FSCI), el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público (ROF de la ANC del MP) y el RPD de la

misma (Defensoría del Pueblo, 2019).

La ANC-MP, es un órgano con independencia administrativa, funcional y económica, encargado de prevenir conductas inadecuadas, fiscalizar y supervisar el ejercicio de las funciones de los fiscales y del personal de función fiscal del MP (excepto el caso de los fiscales supremos cuya competencia recae exclusivamente en el JNJ), de la indagación preliminar, inicio de procedimientos disciplinarios propiamente dicho e imposición del castigo (Congreso de la República, 2019).

Si bien es cierto en esta definición que hace la propia Ley, se menciona expresamente que el control disciplinario se ejerce sobre los “fiscales” y también sobre el “personal en función fiscal”, se ha de precisar que actualmente los órganos de la ANC-MP solo ejercen su control sobre los miembros de la Fiscalía y en caso de detectar presuntas irregularidades en el desempeño de personal en función fiscal, lo comunican a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MP para que se realice el correspondiente procedimiento y determinación de responsabilidades.

a. Competencia y jurisdicción

A la ANC-MP le compete indagar dentro del proceso disciplinario, los actos de acción y omisión que sean consideradas contravenciones disciplinarias en todo el país, por lo que: i) tiene su principal domicilio y sede en Lima y cuenta con ODC en todos los distritos fiscales; y, ii) su ámbito de competencia abarca a todos los fiscales, salvo los supremos (Ministerio Público, 2025).

b. Funciones

El artículo 3° del ROF de la ANC del MP precisa de manera detallada las atribuciones de esta, siendo un total de 26, entre las cuales destacan las siguientes: i) hacer una pesquisa sobre los acontecimientos que sean ilícitos disciplinarios por los fiscales y del personal de la función fiscal; ii) recepcionar quejas y reclamos contra fiscales o en contra de los

asistentes en función fiscal; desestimando inicialmente aquellas que sean claramente maliciosas o que no tengan que ver con el desempeño de sus funciones; iii) disponer o levantar, las medidas cautelares apropiadas cuando corresponda; iv) imponer las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo al caso o hacer sugerencias de exoneración; v) vigilar que cumplan las sanciones fijadas o las medidas correctoras determinadas; y, vi) realizar planes para prevenir y visitar la oficina del fiscal (Ministerio Público, 2022).

c. Órganos

Con fines de garantizar el control disciplinario, conforme lo establece el Ministerio Público (2022) a través de su ROF de la FSCI, esta dispone de los siguientes órganos:

- **Oficina Central de Control Interno:** es responsabilidad de un fiscal supremo en ejercicio, nombrado por la Junta de Fiscales Supremos; cuya competencia es procesar los reclamos que se presentan en contra de “fiscales adjuntos supremos” y “fiscales superiores” por todo el país, y solucionar de manera definitiva los requerimientos de apelación ante la imposición de medidas disciplinarias por parte de las ODC, las misma que pueden llamar la atención, multar y suspender (Defensoría del Pueblo, 2019).
- **Oficinas Desconcentradas de Control Interno:** son órganos que formar parte de la ANC-MP y están presentes en cada uno de los Distritos Fiscales del país, son responsabilidad de un fiscal superior en cada distrito. Dichas oficinas tienen entre sus atribuciones la realización de acciones preventivas con el fin de evitar y erradicar inconductas funcionales, realización de pesquisas preliminares, instauración de procedimientos disciplinarios, imposición de sanciones y propuesta de destitución, en lo referente a las conductas de los “fiscales adjuntos provinciales, provinciales y adjuntos superiores”, de su ámbito territorial.

Actualmente, debido al Reglamento que entró en vigencia plena el 30 de mayo de 2025, la denominación de dichos órganos cambio, pues ahora reciben el nombre de Oficina Central

de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público conformada a su vez por la Dirección de Investigación Preliminar, Procedimiento Disciplinario y de Sanción; y, Autoridades Desconcentradas de Control (en adelante ADC) conformado por el Jefe de la ADC, Unidad de Prevención, de Investigación Preliminar, de Procedimiento disciplinario y de Sanción (Ministerio Público, 2025).

3.2.6. Procedimiento Administrativo Disciplinario

En el tenor de lo mencionado en el punto 3.2.3.7., lo que corresponde ahora es indicar que la decisión de imponer alguno de los castigos disciplinarios detallados anteriormente, debe realizarse siguiendo un procedimiento, el denominado “Procedimiento Administrativo Disciplinario”, en adelante el PAD.

Tal como lo señala Correa (2023), este procedimiento viene a ser un grupo de actos administrativos con elementos y supuestos materiales encaminados para alcanzar la persecución disciplinaria, es decir, la imposición de una medida disciplinaria al servidor público cuya conducta se encuentre tipificada como falta administrativa. Ahora bien, el autor antes mencionado también señala que se trata de una herramienta importante tanto para las instituciones del Estado como para los servidores públicos, en vista de que, por un lado, permite ejercer el control disciplinario sobre sus administradores (investiga la presunta falta cometida y de ser el caso, sanciona); y, por otro, permite garantizar el debido proceso en salvaguarda de los derechos que le asisten al servidor y así mantener la integridad administrativa.

En esa misma línea, como lo explica Lacombe (2017) citado en Ruiz (2023) el procedimiento administrativo disciplinario es una herramienta formal implementado por el Estado para investigar violaciones disciplinarias cometidos por los servidores que laboran para el Estado cuando desarrollan sus funciones, ya que la Administración Pública cuenta con la potestad de subsanar los actos ilícitos cometidos por los infractores, en atención a su

facultad de autoprotección y a la gradación administrativa que posee como resultado del precepto de legalidad.

3.2.6.1. Procedimiento Administrativo Disciplinario ante el Órgano de Control del Ministerio Público

Si bien es cierto, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley N.º 27444 (en adelante TUO de la LPAG) regula el procedimiento administrativo común desarrollado en las diferentes entidades del Estado, el poder disciplinario de la ANC del MP sobre su personal, al ser un procedimiento especial, como se menciona en el artículo 229.3º de la Ley citada, debe ejercerse de conformidad con su propia normativa, claro está que con aplicación supletoria del referido TUO de la LPAG en aquellos aspectos no abordados y en los que no son tratados de manera diferente. Según Danós (2019), las disposiciones siguientes del texto mencionado son de aplicación general, que regulan las funciones de la Administración Pública, que deben ser seguidas por todas las entidades estatales: i) los preceptos del procedimiento administrativo; ii) las exigencias, las pautas de eficacia y notificación de los actos jurídicos emitidos; iii) las normas para la simplificación administrativa; iv) la normativa del silencio administrativo; v) los derechos que tienen los administrados y las obligaciones que poseen las autoridades en los procedimientos; vi) los recursos administrativos; vii) los preceptos del poder sancionador; y, viii) la normativa sobre la responsabilidad económica de la entidad de admiración y sus funcionarios.

Ahora, mencionado lo anterior, y considerando que este estudio se enfoca en la imposición de sanciones por parte de la ADC del Distrito Fiscal de Apurímac a los fiscales adjuntos provinciales, fiscales provinciales y fiscales adjuntos superiores, resulta importante desarrollar ciertos aspectos del procedimiento disciplinario llevado a cabo por la Autoridad Desconcentrada de Control, toda vez que, gracias a este es que se determina si en efecto la

presunta conducta irregular del fiscal quejado configura una infracción disciplinaria y si procede imponer una medida disciplinaria.

En ese marco, primero que nada, se debe señalar que, el procedimiento disciplinario está regulado a través del ROF de la FSCI del Ministerio Público y el RPD de la ANC del Ministerio Público, los cuales por cierto a la fecha de la ejecución de la presente tesis (2024) no tenían en vigencia todos sus artículos, situación que a la actualidad ya no se aprecia.

a. Definición

Corresponde indicar que el artículo 56° de la LCF define el procedimiento disciplinario fiscal como aquel en el cual se investigará las presuntas faltas disciplinarias por incumplimiento de los deberes y obligaciones, determinará o no su comisión, a través de la actuación y análisis probatorio, que culminará con el castigo o el archivamiento del procedimiento iniciado (Congreso de la República, 2016).

El párrafo dos del artículo 57° de la LCF señala que dicho procedimiento puede comenzar por decisión del propio órgano de control o a pedido de parte, mediante la formulación de una queja verbal o escrita, en la forma señalada por Ley. Por otra parte, el párrafo tercero de dicho artículo también menciona que, recibida la queja esta puede ser rechazada de plano o archivada; incluso puede ser declarada inadmisibles cuando el reclamo no tenga los presupuestos o no se acompañen los anexos señalados por ley, concediéndose un plazo para la subsanación, o en su defecto, puede ser declarada admisible dando lugar a la apertura de la investigación preliminar, corriéndose traslado al fiscal quejado a efectos de presentar su refutación.

b. Etapas

Con respecto a este punto, es importante señalar dos cuestiones relevantes, y es que el

procedimiento a seguir y las autoridades intervienes antes de la dación del Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público aprobado mediante Resolución Jefatural N.º 212-2025-ANC-MP-J de fecha 30 de mayo de 2025 era distinto, pues se encontraba en vigencia el Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Publico aprobado mediante Resolución N.º 071-2005-MP-FN-JFS de fecha 03 de noviembre de 2005; por lo que, se ha de precisar cómo era dicho procedimiento, y cómo es actualmente.

- El trámite anterior estaba conformado por dos etapas, las cuales eran dirigidas por 2 comisiones, la Comisión de Investigación Preliminar y de Procedimiento Disciplinario.

- Etapa de Investigación Preliminar.

Inicia por propia decisión de la ANC o por medio de la presentación de una queja verbal o escrita que proviene de una parte legitimada, entendiéndose por queja según señalan Chau & Lozano (2001) como aquel instrumento o medio más utilizado para poner en conocimiento de la entidad competente las actuaciones de los servidores y funcionarios de las entidades de la Administración Pública que afectan de manera directa a los administrados y que revisten el carácter de faltas, ya que tienen que ver con cumplir las obligaciones del cargo, es decir, la omisión o realización defectuosa de sus funciones; este medio puede ser verbal o escrito, será verbal cuando sea efectuada de forma personal y oral ante la entidad correspondiente y escrita cuando se efectuó mediante la presentación de un escrito ante Mesa de Partes ante la entidad competente.

En el presente estudio, se entiende que la queja pretende poner en conocimiento las actuaciones de los fiscales que revisten carácter de falta disciplinaria ante la ODC del DF de Apurímac, en ese sentido, actualmente se puede apreciar que este medio viene siendo utilizado con más frecuencia y ello se corrobora con la cantidad de quejas impuestas en

razón a que se cree que constituye la forma más eficaz y conveniente para alcanzar lo que desean, aunque esto no siempre sea así.

Esta fase ostenta la intención de buscar los medios de prueba necesarios a fin de demostrar si el hecho existió, que es considerado una falta y que el quejado es su autor, determinando con ello con naturaleza de liminar el inicio o no del procedimiento disciplinario (Santillán Molina et al., 2021). Ello se realiza una vez que se calificó la queja (proceso por el cual se verifica si observa o no los presupuestos formales y de fondo establecidos en el artículo 47°, 48° y 55° del RPD de la ANC del MP) y fue admitida (por cumplir los requisitos), ya que caso contrario, es decir, si no es admitida (por no cumplir los requisitos, ya sea que se declare su rechazo de plano o se tenga por no presentada), no se dará lugar a esta etapa ya que se procederá a su archivo definitivo (Ministerio Público, 2022).

El período de indagación preliminar es de treinta días laborables máximo, prorrogables por igual plazo, computados después del día que se notificó la decisión que dispuso abrir preliminarmente una indagación (Ministerio Público, 2005).

Vencido el plazo o habiéndose satisfecho la finalidad de la indagación preliminar, se procede a elaborar el informe final a efectos de remitirlo al órgano encargado del procedimiento disciplinario propiamente dicho para su revisión, el cual es un escrito que refleja el resultado de la pesquisa y concluye opinando que existe o no mérito suficiente para el inicio del procedimiento.

- Etapa de procedimiento disciplinario propiamente dicho.

Al respecto, el Ministerio Público (2005), ha señalado lo siguiente: tiene lugar una vez que se emite la resolución que dispone abrir proceso disciplinario o no proceder con él, resultando en el archivo de la queja, como consecuencia de la revisión y análisis del informe final. Si se apertura proceso disciplinario, dicho acto debe ser notificado al quejado a efectos de que envíe su informe de descargo en el lapso de 120 horas; el periodo

de pesquisa tiene una duración de sesenta días, aplazables por 30 días más, tiempo en el cual se realizaran todas las actuaciones pertinentes para clarificar los acontecimientos.

Vencido el tiempo fijado o concluida la exploración, tal como lo indica Priori & Pérez (2012), se deberá valorar de manera conjunta los medios probatorios recabados por el órgano de control y aportados por el fiscal quejado, para luego de ese análisis establecer si en efecto existe convicción o no de la infracción. Ello a efectos de emitir la resolución final, la cual viene a ser un documento o acto administrativo de carácter oficial que contiene la decisión oficial y final de la autoridad administrativa con respecto a determinado asunto, destinado a rendir consecuencias jurídicas respecto de las preocupaciones de la parte afectada (Cabrera Vásquez, 2009). En este caso, se trata de la decisión que la ADC- APURÍMAC emite, la misma que podrá tener el siguiente tenor: i) infundada, cuando la conducta cuestionada no ha sido probada y en consecuencia se archiva el caso, lo cual implica que, dicha resolución final será de archivo, la cual según Díaz & Alcalá (2017) se trata de una resolución que tras el análisis correspondiente contiene la decisión fundamentada de poner fin al procedimiento administrativo disciplinario debido a que los resultados de la investigación del mismo no han arrojado los elementos de convicción suficientes para optar por un acto de conclusión diferente como sería el hecho de imponer una medida disciplinaria; ii) fundada, cuando la conducta cuestionada constituye infracción, se acredita la responsabilidad del quejado y en consecuencia se le impone una medida disciplinaria; y, iii) extinguida por prescripción o caducidad. Dicha resolución puede ser apelada, por lo que, cuando se trate de una resolución emitida por una ADC es apelable frente a la Oficina Central, en un plazo de 120 horas a partir del día siguiente de realizado el aviso, además del tiempo necesario debido a la distancia; y, cuando se trate de una resolución emitida en primera instancia por la Oficina Central de Control se puede apelar dentro del mismo plazo ante la Junta de

Fiscales Supremos.

Ahora bien, impuesta una sanción disciplinaria, lo que corresponde es la ejecución material de la misma, es decir, que la autoridad que impuso la sanción debe de tomar todas las medidas necesarias para que estas materialicen sus efectos, sin necesidad de que sus destinatarios tengan voluntad en cumplirlos ni de actuación posterior de la autoridad que la impuso para que el destinatario la cumpla (Cano, 2020); para ello, es necesario que la resolución sancionadora quede firme, la cual tendrá lugar cuando dicha resolución quede consentida o ejecutoriada, y que el vínculo laboral siga vigente, ya que, si culmina el vínculo laboral del fiscal, se origina la no ejecución de las penalizaciones de exhortación, pago de suma dineraria y suspensión; sin perjuicio de registrarse en donde corresponde (Ministerio Público, 2022).

- El trámite actual está formado por tres etapas, la diferencia con el anterior procedimiento es que ya no existen las denominadas Comisiones sino las Unidades, las cuales tienen funciones distintas y se mencionaron anteriormente.
 - Fase de investigación preliminar: la misma que es llevada a cabo por la Unidad de Investigación Preliminar en un plazo de 30 días que es prorrogable por igual periodo. Se inicia a partir de la presentación de una queja o decisión de la propia Unidad, y culmina con la emisión de un informe final que recomienda si existen o no fundamentos para iniciar un procedimiento disciplinario, remitiéndose a la Unidad de Procedimiento Disciplinario.
 - Fase instructora del procedimiento disciplinario: después de recibir el informe final de indagación preliminar, la Unidad de Procedimiento Disciplinario decide iniciar o no el procedimiento mediante resolución fundamentada, en caso opte por la primera opción, se dispone realizar una serie de diligencias investigativas y obtener el descargo del involucrado. El proceso dura 60 días, con posibilidad de extenderlo por otros 60, para finalmente emitir otro informe que concluye si existe o no inconducta funcional,

preponiendo sancionar o archivar el caso, el cual se debe ser remitido a la Unidad de Sanción.

- Fase sancionadora: efectuada por la Unidad de sanción, la cual debe emitir una resolución que pone fin al proceso, ya sea imponiendo una medida disciplinaria de acuerdo a la falta cometida o archivándola. Dicha resolución la puede ser cuestionada por el quejado o el quejoso de verlo conveniente, para que la Oficina Central de la ANC - MP, vea si la confirma o la revoca.

c. Principios que rigen el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Mediante el procedimiento administrativo disciplinario, la ANC-MP puede imponer las medidas que correspondan, por lo tanto, es importante cumplir con los preceptos y garantías del mismo. Así como hubo dos procedimientos distintos debido a la vigencia de dos Reglamentos, estos también contenían diferentes principios. Así, según lo señalado en el RPD de la ANC del MP con anterioridad a la fecha 30 de mayo de 2025, el procedimiento debía sostenerse en los siguientes principios: legalidad; tipicidad, por los que se entiende que solamente constituirán comportamientos condenables de manera administrativa aquellas infracciones prescritas en normativas con categoría de Ley; razonabilidad, según el cual, la imposición de una sanción debe responder a estándares de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y tal como lo señala Pérez & Cabrejo (2021) la proporcionalidad también es considerado un principio que se emplea para analizar qué tan proporcional o razonable es la medida impuesta; debido procedimiento, el cual supone la necesidad de tramitación previa del procedimiento respectivo para la imposición de una sanción, la misma que ha de respetar las facultades y garantías procesales que le asiste al investigado; el impulso de oficio de parte de los órganos del procedimiento disciplinario; la imparcialidad, que implica la no discriminación, favoritismo o prejuicio, que, de no cumplirse, se promoverá su abstención; la celeridad, a fin de decidir dentro de un plazo

razonable, considerando la economía procesal, eficiencia y eficacia; la verdad material, que implica comprobar los sucesos que fundamentan lo que deciden; la conducta procedimental, que implica que todos los que participan deben de operar guiados por la fe procesal, consideración mutua y cooperación de parte de todos los participantes, sin interpretaciones que amparen el abuso de un derecho o conducta que cause daño; la congruencia entre la decisión de los órganos del procedimiento con el suceso bajo pesquisa y su calificación como infracción disciplinaria; concurso de infracciones; concurso de infractores, donde la responsabilidad será establecida por la autoridad correspondiente al transgresor de rango mayor; causalidad; presunción de licitud, que supone presumir la conducta del investigado(da) es lícita; irretroactividad; *nom bis in idem*, señala que en el mismo sujeto no debe recaer dos medidas disciplinarias por un mismo hecho y fundamento; prohibición de reforma *in pelus*, que impide que ante una apelación por parte del fiscal contra la sanción impuesta, en segunda instancia administrativa se agrave o aumente la sanción; finalmente, el principio de unidad de investigación, que supone que ante una queja o investigación de oficio que advierta la concurrencia de fiscales, o existan dos o más casos conectados por los sucesos o infracciones atribuidas, la indagación y procedimiento respectivo, se realizaran por el fiscal de jerarquía superior o por aquel que inicialmente tuvo conocimiento de los hechos bajo indagación (Ministerio Público, 2022). Situación que cambio gracias a la emisión del actual reglamento, pues en su artículo 9° señala que la Autoridad Disciplinaria debe regirse por principios como el debido procedimiento, impulso de oficio, imparcialidad, celeridad, verdad material, congruencia, concurso de infractores, presunción de licitud, prohibición de *reformatio in peius*, principio de unidad de investigación y razonabilidad (Ministerio Público, 2025).

Ha de hacerse notar que los principios detallados, no generan la exclusión o restricción de la implementación de otros principios del Derecho Administrativo Sancionador, que se

especifican en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la LPAG; y preceptos generales del Derecho sean concordantes con el ejercicio del control funcional por parte de este órgano.

3.2.7. Efectividad de las medidas disciplinarias

Al respecto, es importante señalar que cuando se menciona la palabra “efectividad” o “efectiva” se ha de tener en cuenta que, si bien es cierto los diccionarios como el de la Real Academia Española (2014) lo define como la capacidad de producir el resultado deseado y la equipara con la palabra eficacia, convirtiéndose en sinónimos, no hay un consenso igualitario entre diferentes autores respecto a los conceptos de eficacia y efectividad en el ámbito del derecho, razón por la cual resulta importante precisar que ambos términos son distintos, debiendo entenderse que efectividad según Correas (1998) citado en Pavó (2016), se refiere al hecho de que los castigados realicen las conductas que evitan los castigos, es decir, existirá efectividad cuando actúen en cumplimiento de las normas (por convencimiento o por miedo) y cuando dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de los órganos competentes en aplicar las sanciones.

En el contexto de las sanciones impuestas a fiscales, se debe entender que la efectividad se refiere al hecho de que lo fiscales sancionados realicen las conductas que se pretende evitar con las medidas disciplinarias (actúen en cumplimiento de deberes para lo cual deberán corregir las conductas que resulten incompatibles con ello y optimizar su desempeño) y cuando dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de la autoridad competente en imponerlas.

En resumen, se debe mencionar que para que se logre un alto nivel de efectividad de una norma o sanción, se debe lograr un alto nivel de cumplimiento por los receptores y un alto nivel de ejecución por parte de los operadores jurídicos encargados de ejecutarlo realmente (Pavó, 2016).

3.2.8. Impacto de las medidas disciplinarias en el desempeño laboral

De acuerdo a Viswesvaran & Unos (2000) el desempeño laboral se refiere a todas las actividades, comportamientos y logros mensurables en los cuales los empleados colaboran o están relacionados con el logro de las metas organizacionales. En el ámbito del ámbito gubernamental el rendimiento de un empleado puede clasificarse en: productividad (logros alcanzados); cualidades personales (cómo lo logró) y habilidad (capacidad para abordar correcta, fácil y rápidamente las actividades asignadas). Siguiendo a Gorriti (2011) se dice que es el grupo de comportamientos del trabajador que producen resultados en cumplimiento de sus deberes, enunciados por las funciones que representan la responsabilidad de atender las demandas y problemas de la población. La evaluación del desempeño laboral es un juicio del rendimiento de cada individuo, con base en las labores que realiza, de los propósitos y frutos alcanzables, es un método utilizado para juzgar y evaluar sus cualidades y en particular su contribución a la organización (Álvarez et al., 2018).

En resumen, para efectos del presente estudio puede ser entendido como el rendimiento, las actitudes (positivas o negativas) que demuestra el fiscal a la hora de desarrollar sus funciones y que promueve o no el cumplimiento de sus deberes; por lo que, conforme manifiesta Palaci (2005) citado en Pedraza et al.(2010) hay algunos factores que afectan la ejecución de esas funciones y deberes, generando así un impacto negativo o positivo; dentro de estos factores se incluyen las retribuciones monetarias y no monetarias, las habilidades, entre otros, y, lo que nos interesa, el hecho de que sean sujetos de una medida disciplinaria. Es así que, teniendo en cuenta este último elemento será necesario evaluar cómo el rendimiento laboral de los fiscales se ve afectado de manera positiva o negativa después de haber recibido una sanción por parte de la autoridad competente, es decir, que efectos o consecuencias producen (Real Academia Española, 2014).

3.2.9. Ética jurídica

Se ha de indicar que toda profesión posee su propia ética profesional, la cual se entiende como aquel conjunto de normas y criterios que determinan la conducta moral esperada dentro de una profesión. Estas reglas organizadas de manera coherente y para cada profesión, forman lo que se conoce código deontológico o de ética, estos códigos surgen adaptando las reglas de la ética general que rigen en una sociedad, a las características específicas de una profesión (Hurtado et al., 2023). En este caso, se hará referencia a la profesión del derecho.

Dicho esto, se debe reconocer que todos los seres humanos tienen la capacidad de evolucionar moralmente hasta que fallecen. Al principio, basan sus decisiones éticas en reglas y normas, actuando principalmente para eludir los castigos. Sin embargo, conforme avanzan en su desarrollo moral, pueden alcanzar un punto en el que sus acciones se guían por principios universales de justicia y respeto hacia la vida humana, esto significa que, dependiendo de la etapa de su desarrollo moral, las personas pueden comportarse de maneras distintas (Kohlberg, 1981, citado en Hurtado et al., 2023). En ese sentido, cuando se hable de un ser humano cuya profesión es el derecho, se hará referencia al término “ética jurídica”, la cual según Navarro (2009), es una rama de la ética, que se enfoca en examinar y proponer los estándares morales que los profesionales del derecho en ejercicio deben seguir; o, dicho de otro modo, es un área de la ética profesional, destinada a los jueces, abogados litigantes, notarios, fiscales, entre otros.

Entonces, la ética jurídica forma parte esencial de la identidad profesional del operador jurídico, que contribuye a su crecimiento en el ámbito personal, intelectual y profesional. Sin embargo, parece que, estos profesionales no le dan la importancia debida y no buscan mejorar en dicho ámbito, ya que se enfocan más en competir en el mercado laboral que en su desarrollo ético (Gallardo, 2019).

3.3. Definición de términos

- **Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público:** órgano del MP responsable del control disciplinario sobre sus representantes de todos los rangos y asistentes en función fiscal en el desempeño de sus funciones propias del cargo, excluyendo a los fiscales supremos (Congreso de la República, 2019).
- **Oficinas Desconcentradas de Control:** órgano Desconcentrado de la ANC-MP que desarrolla los mismos roles en todos los DF del MP, con la diferencia de que estos se hacen cargo de los fiscales adjuntos provinciales, fiscales provinciales, fiscales adjuntos superiores y personal en función fiscal, bajo su competencia (Ministerio Público, 2005).
- **Fiscales:** funcionarios del Ministerio Público encargados de investigar y procesar delitos (Mac Rae, 2018).
- **Competencia:** potestad legal concedida a determinados órganos estatales para conocer determinados asuntos (Ortega, 2012).
- **Ius Puniendi:** es la potestad que tiene la autoridad estatal para dictar castigos en material penal como administrativa (Vélez, 2022).
- **Queja:** es la expresión escrita o hablada por medio de la cual se informa hechos que van en contra del ordenamiento jurídico y que implican la configuración de violaciones disciplinarias susceptibles de sanción administrativa (Ministerio Público, 2022).
- **Quejado/a:** es cualquier fiscal, excepto los supremos, contra quien se formula el reclamo y se procede con el proceso disciplinario (Universidad Autónoma del Perú, 2019).
- **Quejoso/a.-** es el individuo que interpone el reclamo (Universidad Autónoma del Perú, 2019).
- **Procedimiento disciplinario:** es el grupo de actos jurídicos que ejecutan los órganos de la ANC-MP para decidir si se cometió o no una falta y, en caso afirmativo, aplicar la

sanción correspondiente (Congreso de la República, 2016).

- **Faltas disciplinarias:** infracciones que cometen los servidores en el ejercicio de sus funciones, que no necesariamente constituyen delitos (Díaz Reyes & Vázquez Avedillo, 2023).
- **Resolución final:** documento o acto administrativo de carácter oficial que contiene la decisión oficial y final de la autoridad administrativa con respecto a la responsabilidad del fiscal quejado, destinado a producir efectos jurídicos sobre los intereses del administrado y que puede tener el tenor de fundada (impone sanción), infundada (archiva el caso) y extinguida por prescripción o caducidad (Cabrera Vásquez, 2009).
- **Percepción:** es la elaboración de opiniones sobre la realidad, apreciaciones que se entienden como calificaciones generales de ella (Vargas, 1994).
- **Juristas:** personas que ejercen el derecho, sean fiscales u abogados litigantes (Real Academia Española, 2014).
- **Medidas disciplinarias:** consecuencias de la verificación de las faltas que se cometen, las mismas que deben estar definidas por Ley y dictadas después de un proceso especial, es decir, de un proceso administrativo (Congreso de la República, 2016).
- **Amonestación:** advertencia al que comete la infracción para que corrija su comportamiento, optimice su rendimiento en su labor y no repta la acción (Toyama, 2009).
- **Multa:** sanción administrativa pecuniaria consistente en la entrega de una cantidad dineraria (Danós, 1995).
- **Suspensión:** sanción que inhabilita al funcionario para que ejerza sus funciones por un periodo que no supere los 6 meses, aplicada por incurrir en una falta severa o muy severa al cumplir sus funciones (Palomino, 2019).
- **Destitución:** separación definitiva del cargo de un funcionario como resultado de una

falta grave (Viera, 2014).

- **Frecuencia:** según la Real Academia Española (2014) el uso del término frecuencia hace alusión a cuantas veces se repite algo (un acto o un acontecimiento); por lo que, cuando nos referimos a la frecuencia de las medidas disciplinarias se debe entender que se está hablando del número de veces que estas se aplican a los fiscales.
- **Efectividad:** según Correas (1998) citado en Pavó (2016), se refiere al hecho de que los fiscales sancionados realicen las conductas que evitan las medidas disciplinarias, es decir, existirá efectividad cuando los destinatarios actúen en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y la autoridad competente en imponerlas la aplique correctamente.
- **Impacto:** efecto o consecuencia que produce determinada decisión de la autoridad (Real Academia Española, 2014).
- **Desempeño laboral:** Gorriti (2011) lo describe como el conjunto de comportamientos del trabajador que producen resultados en cumplimiento de sus deberes enunciados que son el compromiso de atender las demandas y disputas de los ciudadanos.

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de investigación

El estudio en cuestión optó por un enfoque cualitativo, el cual está encaminado a profundizar y comprender los fenómenos y hechos (ya sean personas o animales y sus expresiones o eventos), estudiando o examinándolos desde la perspectiva, experiencia u opiniones de quienes los viven y el significado que les otorguen, en su contexto y desarrollo natural (tal y como sucedieron), se selecciona cuando se busca entender la visión subjetiva de los participantes; es de tipo básica ya que busca ampliar la información, generar actuales saberes sobre los hechos observables y la comprensión del objeto de estudio sin implicaciones prácticas inmediatas; y de tipo fenomenológico, porque en esencia se pretende describir y conocer las percepciones de los participantes respecto de determinado fenómeno, obteniendo así, información sobre sus experiencias (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, se eligió el alcance descriptivo, la cual a opinión de Ramos (2020) tiene como propósito la detección y descripción de las percepciones subjetivas que tienen los individuos sobre ciertos sucesos o fenómenos que ocurren en una comunidad; de diseño es no experimental de tipo transversal, pues como indica Hernández & Mendoza (2018) se observa las categorías en su contexto natural sin manipularlas, de tipo transversal porque los datos fueron recogidos en un solo momento, es decir, una sola vez.

4.2. Ámbito temporal y espacial

- **Espacial:** La investigación se centró en el departamento de Apurímac, ubicado en el sur de Perú, específicamente, se enfocó en las medidas disciplinarias que la Oficina Desconcentrada de Control del Distrito Fiscal de Apurímac impone a los fiscales, debido a que, en esta región es la entidad responsable de supervisar y sancionar las conductas irregulares de estos.

- **Temporal:** El estudio abarcó el período del 2024. Este intervalo de tiempo fue seleccionado porque nos permitió observar percepciones actuales y datos documentales sobre los patrones y tendencias en las medidas disciplinarias impuestas y las faltas cometidas, lo cual fue crucial para evaluar la consistencia y evolución de estas y su efectividad a lo largo de ese tiempo.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Pineda et al (1994) citado en López (2008), refiere que la población es un grupo de individuos u objetos a quien se busca investigar para saber algo determinado sobre ellos. En ese sentido, en el presente caso, la población de estudio estuvo compuesta por juristas (profesionales del Derecho) que laboran en Apurímac; y, por resoluciones finales consentidas y/o ejecutoriadas con imposición de sanciones tramitadas en la Oficina Desconcentrada de Control del Distrito Fiscal de Apurímac.

4.3.2. Muestra

Hernández & Mendoza (2018) precisan que la muestra es un subconjunto de la población de interés del cual se recogerá información, y debe establecerse claramente con anticipación. De esa manera, en este estudio, la muestra estuvo compuesta por 07 fiscales que laboran en el Distrito Fiscal de Apurímac y 05 abogados litigantes que laboran en Apurímac; y ello, se determinó gracias al muestreo no probabilístico, el cual según dichos autores supone que la elección está realizada en base a determinados criterios que no dependen de la probabilidad que los individuos tienen de ser seleccionados, sino de la decisión del investigador. Asimismo, el tipo de muestreo no probabilístico es intencional, porque la selección de participantes se realizó con base a características específicas determinadas por el investigador y que son de interés para el estudio.

Como criterios de selección se tuvo en cuenta características que deben tener los sujetos

para que participen o no en el estudio, así se tiene:

- Criterios de inclusión
 - Fiscales que laboren en el Distrito Fiscal de Apurímac.
 - Fiscales que tengan participación o conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra fiscales.
 - Abogados que laboren en Apurímac.
 - Abogados que hayan representado o asesorado a los quejosos o quejados (fiscales) en procedimientos administrativos disciplinarios dentro de Apurímac.
- Criterios de exclusión
 - Fiscales que laboren fuera del Distrito Fiscal de Apurímac.
 - Fiscales que no tengan conocimiento o participación del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra fiscales.
 - Abogados que no ejerzan en Apurímac.
 - Abogados que no hayan llevado casos relacionados con procedimientos administrativos disciplinarios contra fiscales.

Por otro lado, se tuvo como otra muestra diez resoluciones finales ejecutoriadas con imposición de sanciones tramitadas en la Oficina Desconcentrada de Control del Distrito Fiscal de Apurímac.

4.4. Instrumentos

La técnica que se empleó fue la entrevista, la cual según Hernández & Mendoza (2018) son reuniones que se efectúan entre el entrevistador y el entrevistado con la finalidad de conversar sobre determinado tema; y como instrumento de esta, se usó la guía de entrevista, que hace alusión a un documento estructurado que actúa como un esquema o plan que dirige la conversación entre el entrevistador y el entrevistado, ya que contiene un conjunto de preguntas y temas que el entrevistador planea abordar durante la entrevista,

asegurando que se cubran todos los aspectos relevantes del estudio. Fue semiestructurada porque la entrevistadora, pese a contar con su guía de preguntas, pudo introducir otras áreas de obtener mayor información o tener un alcance más preciso sobre determinado concepto, lo que significó que no se sujetó exclusivamente a las preguntas formuladas en su guía, sino que gozó de cierta flexibilidad. Las preguntas fueron abiertas, de opinión y conocimientos, debido a que, por un lado, permitió conocer sus puntos de vista y percepciones sobre el fenómeno estudiado; y, por otro, obtener información o datos en base a su saber.

Del mismo modo, también se usó el análisis documental, el cual tiene como fuente de trabajo a los documentos escritos, impresos o en formato digital, esto último gracias al avance tecnológico, que están destinados a partir de su análisis a generar nuevos conocimientos y responder interrogantes que la propia investigadora se plantea, de forma coherente y objetiva (Arias, 2023). Su instrumento fue la ficha de análisis documental que ayuda a recolectar, anotar, organizar, analizar, interpretar y presentar datos relevantes de los documentos de estudio (Aranda et al., 2024).

Con respecto a la validez del instrumento, Ñaupás et al (2018) afirman que se refiere al grado en que este en verdad evalúa con precisión las categorías que se desean estudiar, es decir, su objetivo es respaldar, establecer la legitimidad, veracidad de las preguntas formuladas en la guía de entrevista y criterios que se pretenden recoger con la ficha de análisis documental, y por ende que estas permitan describir la situación o fenómeno de interés, de manera eficaz. Para validar los instrumentos de recolección de datos es esencial seguir un proceso sistemático que asegure su validez, es así que, en el presente estudio la validación de los instrumentos esbozados para las categorías se efectuó mediante la revisión por expertos, lo cual implicó que la guía de entrevista y la ficha de análisis documental fueran revisadas por tres expertos en el tema, quienes evaluaron si las

preguntas y criterios establecidos eran adecuadas y cubrían los aspectos relevantes del tema estudiado, y si estaban redactadas en relación con los objetivos de la investigación. Para dicha revisión se elaboró una matriz de validación para la guía de entrevista semiestructurada y para la ficha de análisis documental, en la que los expertos conforme Balderas et al (2022) dicen, calificaron cada pregunta y criterio en términos de pertinencia, relevancia y claridad.

4.5. Procedimientos

Para el presente estudio, en primer lugar, se utilizó la entrevista como una de las técnicas de recolección de información, ya que esta técnica cualitativa fue seleccionada por su capacidad para explorar a fondo las percepciones y experiencias de los participantes. En ese sentido, el procedimiento consistió de la siguiente manera: i) Se hizo la selección de los participantes, los cuales fueron gracias al muestreo intencional usando criterios de inclusión y exclusión; ii) Se diseñó el instrumento de la entrevista, básicamente consistió en el desarrollo de una guía de entrevista semi-estructurada que permitió obtener las percepciones de los participantes, iii) Se aplicó el instrumento, se realizaron en un formato presencial, ajustándose a la disponibilidad de los entrevistados, en el cual, cada sesión duró entre 20 a 60 minutos aproximadamente, incluyendo charlas previas a la oralización de las preguntas y respuestas, siendo estos últimos grabados previa autorización para asegurar una transcripción precisa.

Y, en segundo lugar, se empleó el análisis documental, el cual tuvo el siguiente procedimiento: i) Se solicitó la documentación pertinente para este estudio a la autoridad competente; ii) Se diseñó el instrumento de la ficha de análisis documental; iii) Se hizo un estudio y una lectura previa de la documentación obtenida, a efectos de familiarizarse con el mismo; iv) Se identificó los datos o criterios relevantes y acordes con los objetivos de la

investigación, y posteriormente dichos datos fueron colocados en la ficha de análisis documental que se tenía.

4.6. Análisis de datos

En este trabajo de investigación, en referencia al análisis de los datos que se obtuvieron de las entrevistas, fueron realizadas de manera manual, usando el análisis temático, para lo cual, en primer lugar, se realizó la transcripción literal de todas las preguntas y respuestas de todas las entrevistas realizadas, a fin de que el investigador se asegure toda la información sin pérdida, lo que permitió una comprensión profunda de sus percepciones y experiencias. Seguidamente, en base a estas transcripciones, se identificaron patrones y temas que fueron recurrentes en las respuestas brindadas por los participantes, en el cual, el enfoque cualitativo favoreció a la exploración contextualizada de los significados atribuidos por los entrevistados a sus vivencias. Finalmente, los resultados del análisis se integraron en la discusión de la tesis, destacando cómo las percepciones de los participantes se alinearon o contrastaron con los hallazgos de investigaciones previas, así como las implicancias para la práctica y la formulación de políticas en el ámbito estudiado. Ahora, en relación con el estudio de los datos obtenidos del análisis documental, también se efectuó de forma manual, pues los datos relevantes se registraron de forma ordenada en una ficha de análisis, para luego ser interpretados, por ejemplo, en base a las semejanzas o diferencias que cada resolución final objeto de estudio presenta, alineados siempre con los objetivos de la indagación en cuestión.

Finalmente, se empleó el método de la triangulación, el cual según Arias (2000) es la unión o fusión de al menos dos teorías, fuentes de datos, de investigadores o de métodos de investigación diferentes para examinar un mismo fenómeno. En este caso, se empleó la triangulación metodológica, la misma que permitió combinar dos técnicas de recolección de datos, la entrevista y el análisis documental.

4.7. Consideraciones éticas

Respecto a las entrevistas, este estudio tomó diversas consideraciones éticas para que se garantice el bienestar, la comodidad e integridad de los profesionales que participaron, en el cual, se les hizo firmar el consentimiento informado a fin de que puedan entender el propósito de esta tesis y también, se les explicó que esta entrevista era voluntaria. En esa misma línea, se garantizó la confidencialidad de los participantes, así como de la información que brindaron, otorgándoles códigos en todo el desarrollo de esta investigación, en el cual, todos los registros de las entrevistas se almacenaron de manera segura y solo se utilizó la información que se obtuvo exclusivamente para los fines del estudio, evitando cualquier divulgación no autorizada.

Con respecto al análisis documental también se tomó medidas éticas, se priorizó la confidencialidad del documento, tanto del número de caso, así como la identidad de las partes y cualquier otro dato que permita identificarlos, para lo cual se anonimizó las resoluciones.

V. Resultados y discusión

5.1. Resultados y análisis

Los entrevistados cuentan con la experiencia necesaria en el área de investigación, lo que hace que el instrumento aplicado brinde resultados relevantes que servirán para elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Así, para apreciar los resultados que se obtuvieron se hizo la transcripción de las entrevistas grabadas en audio, organizadas en tablas que se verán a lo largo de este capítulo; asimismo, se efectuó el análisis de dichos resultados; por lo que, a continuación, tanto la transcripción de los resultados como el análisis de los mismos se mostraran en las siguientes tablas.

Así, respecto al objetivo específico 1 que es identificar las clases de medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac y las percepciones de los juristas sobre la frecuencia de las mismas - 2024, se han realizado las siguientes tablas:

Tabla 1

Respuesta de los abogados litigantes y fiscales a la primera pregunta

01. ¿Podría describir las diferentes clases de medidas disciplinarias de las que ha tomado conocimiento que se han impuesto a los fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac?

Entrevistado 1***Ocupación: Abogado litigante***

Mayormente parte desde una amonestación, eso se ve casi de manera continua, y depende de donde venga, ahora, una multa es un saludo a la bandera, finalmente la destitución, bueno eso es a lo que realmente le tienen miedo, pero no he podido observar ello. El tema de la suspensión a veces creo que se da, lo suspenden he escuchado, pero generalmente al final es un descuento en sus haberes y no tiene mayor relevancia.

Entrevistado 3***Ocupación: Fiscal***

Respecto a las medidas disciplinarias de las que he podido conocer que se han impuesto a los magistrados que comprenden el Distrito Fiscal de Apurímac, he visto muy de cerca que se han impuesto las amonestaciones, también se tiene el descuento del 10% de su haber mensual, las suspensiones y las destituciones.

Entrevistado 2***Ocupación: Abogado litigante***

Por supuesto, de las que he tomado conocimiento que se han impuesto al personal fiscal en este Distrito Fiscal de Apurímac, desde el año 2011 hasta mediados de este año 2024, por ejemplo, son, la medida disciplinaria de amonestación, que es por su generalidad la que se suele imponer a los fiscales, también las de multa y suspensión, las de destitución no he advertido que se hayan aplicado al menos a fiscales que hayan integrado este Distrito Fiscal.

Entrevistado 4***Ocupación: Abogado litigante***

A la fecha tengo conocimiento que se han impuesto a los fiscales de este Distrito Fiscal de Apurímac medidas disciplinarias de carácter leve, de carácter grave y muy grave, respecto a clases de medidas disciplinarias leves están las amonestaciones, respecto a medidas disciplinarias de carácter grave están las multas y suspensiones en algunos casos,

respecto al tipo de medida disciplinaria muy grave pues la suspensión pero con un tiempo mayor que en la grave o la destitución, aplicada por ejemplo a fiscales que incurren en ilícitos penales.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Respecto de los que he podido tomar conocimiento son básicamente la amonestación, descuento y suspensión, más otras como medidas disciplinarias sancionadoras grave como las de destitución no he tomado conocimiento.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

La Ley de la Carrera Fiscal establece tres tipos de faltas disciplinarias, entre leves, graves y muy graves, cada uno de estos tipos de faltas establece un catálogo de conductas, por lo que ameritan diferentes

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Sí, respecto a esta primera pregunta tengo conocimiento de tres medidas disciplinarias no, la primera sería una amonestación, luego la multa y también la suspensión.

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Las medidas disciplinarias de las que he tomado conocimiento son las de amonestación, multa, suspensión y propuesta de destitución.

tipos de sanciones, la primera de pronto ameritará amonestación, las segundas ameritarán una sanción de multa o suspensión por un plazo máximo de 3 meses y la más grave una sanción de suspensión pero con una duración mínima de 4 meses y máxima de 6 meses o destitución, por conductas graves que están establecidas en la Ley de la Carrera Fiscal.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

- Suspensión.
- Amonestación.
- Multa.
- Destitución, que es la más grave.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

La amonestación, suspensión y multa.

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

Las medidas disciplinarias, son de varios tipos, impuestas de acuerdo a la gradualidad de las faltas cometidas por los fiscales de cualquier jerarquía, los que son desde amonestación, multa, suspensión y destitución, esta última impuesta por la Junta Nacional de Justicia.

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Yo he podido tomar conocimiento que, en el DF de Apurímac, el Órgano de Control ha impuesto al personal fiscal sanciones de amonestación, multa, suspensión y

destitución.

Análisis de la pregunta 1

Los doce entrevistados concuerdan al determinar que las sanciones que se imponen a los fiscales en este Distrito Fiscal en base a la Ley de la Carrera Fiscal en su generalidad son la amonestación, la multa, la cual según el entrevistado 01 es un saludo a la bandera, y la suspensión; sin embargo, algunos de ellos, como son el entrevistado 03, 04, 07, 08, 09, 10 y 11 también indican que la sanción más grave que se ha impuesto en alguna ocasión es la destitución, la cual conforme precisa el entrevistado 08 parte de una propuesta, la cual entiendo que la efectúa el ODC de la ANC de este Distrito Fiscal para remitirla al Órgano Central que está en Lima (ANC), para que finalmente como lo indica el entrevistado 10 sea objeto de investigación por la JNJ, toda vez que, constituye el organismo encargado de destituir a los fiscales sin importar su rango jerárquico.

Los entrevistados 01, 02 y 03 refieren que esta sanción que es la más grave, pero no estaría siendo aplicada en este Distrito Fiscal, pues como ellos afirman no la han podido advertir, pese a que conforme indica el entrevistado 01 sería la sanción a la que más temor le tienen, lo cual se debe a que es la sanción más pero más grave a la que están sujetos los fiscales y por ende requiere más motivación, más sustento probatorio y más gravedad de las conductas, por ejemplo que esa conducta constituya delito o se trate de una falta calificada como muy grave, toda vez que, su imposición no solo acarrea que el fiscal sea separado de su puesto sino que incluso se le prohíba que reingrese a la carrera fiscal y que ingrese a la carrera judicial.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la segunda pregunta

02. ¿Estas medidas disciplinarias que se imponen a los fiscales son razonables y proporcionales a los hechos que constituyen la falta cometida?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Las sanciones están establecidas en función al tipo de falta que se cometen, por ejemplo, la más grave es la destitución y parte de una amonestación, lo cual da a entender que estas se imponen de manera progresiva, viendo, calificando el hecho que haya cometido, por un tema de proporcionalidad y razonabilidad.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Saliéndonos un poco del marco legal podría yo decir que esta es de manera desproporcional y justificó esto en lo siguiente: es una realidad inevitable por la que atraviesan los despachos fiscales y verdaderamente la carga es desbordante y esta carga no es manejable, obviamente por el personal fiscal, ya sea porque sean escasos o porque obviamente hay carencia de personal administrativo. Sin embargo,

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Son acumulativas, tanto es así que, de las amonestaciones pasan a las multas, es decir, a las retenciones de los haberes de los fiscales, también están las suspensiones, lo cual da a entender que sí, éstas serían proporcionales y razonables, toda vez que, se van aplicando de manera gradual y viendo si se trata de una falta leve, grave o muy grave.

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Respecto a las medidas disciplinarias leves como ya mencioné estas obedecen a infracciones que no transgreden la función fiscal a nivel grave muy grave, en ese sentido la sanción que se impone pues es una sanción de carácter leve, generalmente obedecen a la inobservancia de plazos que no haya generado un grave perjuicio al justiciable. Ahora, respecto a las medidas graves, de multas, de igual manera no,

dentro del marco legal considero que sí se han impuesto adecuadamente, tanto más que es función del personal fiscal o de aquel fiscal que asume ese cargo.

generalmente va relacionado al tema de cumplimiento de plazos pero que ya han generado un grave perjuicio en el justiciable, por ejemplo, tiene sin atender un escrito, un pedido o viene dilatando el tiempo sin emitir un pronunciamiento por más de seis meses, ocho meses o incluso hasta más de un año y pues lógicamente eso ya no corresponde a una falta leve sino dado la gravedad así como el perjuicio ya se le califica como una falta de carácter grave, en ese sentido, generalmente la sanción que se les impone a los fiscales es una multa (el mismo que se deduce de sus honorarios) o suspensión. Y finalmente, respecto a la falta muy grave, si he tomado conocimiento en el caso de un fiscal que prestó servicios en Andahuaylas, que incurrió en un ilícito penal de corrupción de funcionarios, finalmente fue investigado y procesado disciplinariamente y se le determinó la responsabilidad administrativa y dado justamente este hecho, un hecho de corrupción de funcionarios que además de ser un delito

implica una falta muy grave, ameritaba su destitución, caso que a la fecha si uno revisa en el registro de la Junta Nacional de Justicia el nombre de este fiscal, va a notarse que efectivamente este fiscal ha sido apartado ya de la institución por una falta muy grave. En ese sentido, sí son razonables y proporcionales, ya que va a ameritar mucho los hechos por los cuales son observados y posteriormente sancionados los fiscales.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Tomando en consideración de que debe haber una falta de carácter administrativo respecto del desarrollo o labor que pueda prestar el fiscal que es materia del proceso, sí, porque ello también identifica la falibilidad de los procesos o del actuar fiscal que dentro del contexto administrativo puede cometer.

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Bueno, las medidas disciplinarias que se imponen son graduales, primero se empieza con una amonestación, luego con una multa y luego con una suspensión, por lo que, para imponerse estas medidas disciplinarias se considera el nivel de la gravedad o la falta que se comete por parte del magistrado, entonces considero que si existen estos tres niveles y es en proporción a la falta, sí son razonables y proporcionales porque hablando en

términos coloquiales de buenas a primeras no les van a suspender no, es gradual.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

Cómo se pretendería quejar a un fiscal superior o adjunto superior si quien lo investigue de pronto pueda ser otro fiscal superior cuando ese cargo de la ANC es rotativo, ósea hoy día te toca a ti, el siguiente periodo le toca a otro fiscal superior y por tanto se rotan entre ellos y es difícil realizar algún tipo de control, ahí veo que hay una debilidad para poder corregir las inconductas funcionales, sin embargo de los casos que nosotros hemos quejado, a muchos fiscales les han aplicado sanciones no muy graves, en algunos casos la suspensión por un mes, dos meses o en la mayoría de los casos solamente con la amonestación; en ese sentido, solo en algunos casos serían razonables y proporcionales, porque como reitero hay un falso espíritu del cuerpo en el que los fiscales tratan de disminuir la gravedad de

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Claro que sí son razonables toda vez que se hace el análisis de la razonabilidad y proporcionalidad en cada caso, evaluando los criterios de graduación de la sanción y para ello se consideran los antecedentes, las circunstancias del caso, la afectación a la imagen de la institución.

las inconductas funcionales y también en aplicar la sanción que realmente corresponde.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

Si, porque existen diferentes categorías de sanciones, en base al tipo de faltas, las cuales son leves, graves y muy graves.

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

De acuerdo a la normativa, se efectúa una investigación previa, y de acuerdo a ello se impone la sanción administrativa, bajo los principios de objetividad, racionalidad y proporcionalidad, entre otros.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

Si son proporcionales y razonables a la falta cometida, toda vez que, son criterios o principios que están establecidos en el propio reglamento que maneja el organismo de control.

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

La razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones disciplinarias aplicadas al fiscal dependen de varios factores, como la naturaleza de la falta cometida, las circunstancias del caso y el marco jurídico, considero que, si estas se ajustan a la gravedad de la falta, son claras y adecuadas.

Análisis de la pregunta 2

Los entrevistados consideran que esas medidas disciplinarias de las que han tenido conocimiento son razonables y proporcionales, ya que conforme señalan están en función al hecho y al tipo (naturaleza) de falta en que se subsume este hecho, es decir, se

verifica si se trata de faltas leves, graves o muy graves, lo cual implica que su imposición es gradual (progresivo) y acumulativa, pues como indica el entrevistado 04 para su imposición también se debe evaluar o tener en cuenta cual es perjuicio que dicha falta le ha causado al justiciable o conforme indica el entrevistado 05 cuales son los errores de los procesos, e incluso según lo que precisa el entrevistado 08 cuales son los antecedentes de ese fiscal quejado que será sancionado, las circunstancias del caso y la afectación a la imagen de la institución del Ministerio Público, en base a la investigación que se realice. En resumen, tal como lo dijo la entrevistada 06, estas sanciones no son impuestas por el Órgano de Control de buenas a primera o porque se les dio la gana.

Si bien es cierto que, todos los entrevistados llegaron a la conclusión de que si cumplen los criterios, cabe resaltar lo indicado por el entrevistado 03, quien refiere que si se deja de lado el marco legal, dichas medidas disciplinarias no cumplirían el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, al ser impuestas sin tomar en cuenta aspectos de la realidad, como la elevada carga y la falta de personal fiscal como administrativo que hacen que los fiscales no desempeñen sus funciones de manera correcta, pese a sus esfuerzos; y también, a lo advertido por el entrevistado 07, quien dice que existen algunos casos que no cumplen con esos dos criterios al existir un falso espíritu de cuerpo por parte del Órgano de Control de este Distrito Fiscal, pues en casos que tendrían semejantes hechos, unos estarían concluyendo con una resolución de imposición de sanción y otros con una resolución de archivo, lo cual permite advertir la falta de uniformidad en el criterio de resolver, y es más se estaría tratando de disminuir la gravedad de las conductas y sanciones debido a que el cargo de jefe de la ODC de la ANC de este DF sería rotativo, dificultando la objetividad, pues no sería posible que un fiscal sancionado al siguiente periodo sea el que sancione, justamente por ese tema de la rotatividad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la tercera pregunta

03. ¿Con qué frecuencia se imponen medidas disciplinarias a los fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Desde mi experiencia considero que en términos numéricos podría decir que, de 10 fiscales, 6 son sancionados, y de esos 6 sancionados, la mitad es reincidente, es decir, es sancionado por segunda vez con la medida más conocida, la amonestación, la cual es un saludo a la bandera y a partir de allí se le va aplicando una sanción más grave, de modo que se puede afirmar que incurre en las mismas faltas o similares.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

No es que cada mes o cada semana hay un fiscal sancionado porque obedece a todo un procedimiento administrativo dentro del Órgano de Control, pero sí he visto que se han impuesto medidas de manera

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Por lo general son más frecuentes de los que pareciera, se ha aplicado medidas disciplinarias de manera reiterativa que van más que nada cuestionando o castigando el incumplimiento del deber de observancia de los plazos legales, es decir, se imponen varias sanciones a un mismo fiscal incluso dentro de un mismo año fiscal.

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Muchos de los casos devienen justamente en infracciones de carácter leve, en ese sentido, un mismo fiscal puede llegar a acumular por lo menos pues dos faltas leves en un año, lo que significa bueno a

reiterativa o reincidente, digámoslo así no, he podido ver o advertir a fiscales que se les amonestado hasta por 2 o 3 veces en un año.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

De lo que he tomado conocimiento por ejemplo en un promedio de un año y tomando en consideración un carácter individual de fiscales, son sanciones muy escuetas que pueden ser una o a lo mucho dos pero casi siempre la frecuencia no se da entre todos los fiscales porque de los casos que he tomado conocimiento, de las personas con las que laboro o son parte del despacho fiscal no conozco hasta la fecha una sanción o amonestación que se les haya realizado de manera formal producto de un proceso administrativo sancionador.

Entrevistado 7

criterio de la Ley Orgánica del Ministerio Público que ya la acumulación de más de 2 faltas leves en un mismo periodo se convierte en una falta grave, es más y bastante frecuente la investigación a fiscales o quejas a fiscales respecto a este tipo de circunstancias, la falta de atención a los plazos e incluso a pedidos.

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Según lo que conozco no es que los colegas sean sancionados varias veces, pero si puedo precisar de que las sanciones que se imponen generalmente se dan en fiscales de las otras provincias distintas de Abancay.

Entrevistado 8

Ocupación: Abogado litigante

Haber, por ejemplo conozco un caso de Grau, claro haciendo un punto aparte, el caso de la fiscal es un cargamontón que le han realizado, por eso te decía que existe un falso espíritu del cuerpo, en el caso de las fiscal de Grau existe un abuso de los fiscales superiores, estos le han hecho un cargamontón a la doctora, por faltas donde hay por ejemplo incumplimiento de plazos la han sancionado, y cuando hemos quejado hechos similares ni la han sancionado o apenas le han hecho la amonestación del caso, ahí se ve claramente lo que es el falso espíritu del cuerpo que tienen los fiscales para imponer las sanciones que merecen.

Hay fiscales de los cuales se observa con mucha frecuencia que han sido sancionados, sin temor a equivocarme desde lo que a mí me consta, por lo menos el 80%, sino es más del 80% de fiscales incurren permanentemente en este tipo de inconductas funcionales y son

Ocupación: Fiscal

Del 100% de fiscales son reincidentes un 20% o 30%, lo cual implica que sería menos de la mitad.

sancionados.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

Muy pocas, de acuerdo a lo que tengo conocimiento, sin embargo, hay más quejas formuladas que sanciones impuestas, es decir casos que concluyen con una resolución final de imposición de sanción.

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

El número de veces varia; empero, hay reincidencia, principalmente por la carga que sostienen algunos despachos.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

Según tengo conocimiento se ha aplicado varias sanciones a varios fiscales, como es la amonestación, multa o en su defecto una suspensión.

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Considero que no son muy frecuentes, si bien es cierto hay fiscales que reinciden, no creo que se esté tratando de la mayoría de los fiscales y menos de todas las provincias, por lo que tengo entendido hay provincias en donde su personal fiscal si tiene dos, tres o cuatro sanciones.

Análisis de la pregunta 3

Los entrevistados 02, 03, 04, 07,10 y 11 asumen que la imposición de sanciones disciplinarias es más frecuente de lo que parecen, lo cual hablando en números a opinión del entrevistado 01, de seis fiscales sancionados, tres vuelven a ser sancionados por segunda vez con la medida más conocida como un saludo a la bandera que es la amonestación, y de ahí con sanciones más graves, lo cual permite inferir que incurren en

la misma falta o similar y que la cifra de los que vuelven a incurrir si es considerable, pues se estaría hablando de la mitad de los que son castigados; en similares ideas, el entrevistado 07 asume que sería un 80% los que reinciden, por ejemplo, fiscal X puede ser disciplinado con dos o tres amonestaciones e incluso con dos multas o dos suspensiones en toda su carrera fiscal, lo cual da a entender que este suele acumular medidas disciplinarias o éstas suelen ser reiterativas y están en función a la gravedad, pues como afirma el entrevistado 04 se ampara en la Ley Orgánica del Ministerio Público, misma que señala que la acumulación de dos faltas leves en un mismo periodo se convierte en una falta grave, siendo necesario que se aplique una sanción más grave. Claro está que, como establece el entrevistado 03 no es que cada semana o cada mes haya un fiscal sancionado, porque el hecho de llegar a ese punto requiere de un procedimiento previo que tiene sus mismos plazos y trámite a seguir.

Los entrevistados 05, 06, 08, 09 y 12 afirman que su imposición no es muy frecuente, pues como refiere el entrevistado 05 son escuetas, a lo mucho serán dos sanciones las que se imponen, y según la entrevistada 06 y 12 generalmente se dan en fiscales que no laboran en la capital de nuestra región de Apurímac, por ello no amerita calificarlo como frecuentes y menos reincidentes, más aún cuando el entrevistado 8 ha referido que del 100% solo el 20% o 30% son reincidentes.

Cabe resaltar lo dicho por el entrevistado 05 y 12, quienes no dejan de lado la idea de que existen y existirán casos en donde los fiscales si son sancionados varias veces, pero ello obedecería a un carácter individual, a como es uno, por lo tanto, la frecuencia no es en todos y no se podría generalizar. También es relevante destacar lo dicho por la entrevistada 09, quien señala que es más frecuente que se formulen varias quejas contra un mismo fiscal, que los casos que culminan con sanciones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la cuarta pregunta

04. ¿Cree que la frecuencia con la que se aplican estas medidas es adecuada? ¿Por qué si o por qué no?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Considero que no, porque recordemos que el Ministerio Público a veces se olvida que no solamente persigue el delito sino también investiga la inocencia de una persona y ello es una labor que requiere seriedad y sobre todo máximo esfuerzo en ello, y observar que un fiscal es sancionado 2 o 3 veces con una misma o diferente medida disciplinaria muestra que no estarían cumpliendo esas funciones de manera adecuada, lo cual, podría estar vulnerando los derechos del agraviado e incluso del imputado, como por ejemplo, que se persiga el delito con objetividad.

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Considero que no es la adecuada porque si tomamos en cuenta que el común denominador al menos en el Distrito Fiscal de Apurímac es el literal 9 del artículo 33 de la Ley N.º 30483, entonces aquí hay un tema mucho más complejo de lo que se advierte no, que es el incumplimiento de los plazos debidos para los pronunciamientos no, la falta de diligencia que se ve en la tramitación de los casos, esto va mucho más de ello, es decir, acá lo que se debe ver y advertir es lo que ocurre detrás de ello, por qué hay esta demora, por qué no se puede cumplir con los plazos debidos, por qué no se puede tener la diligencia debida en cada caso fiscal que se maneja, que se tramita, tratar de solucionarlo por ese aspecto y luego ya pensar en una sanción al fiscal si es que se tiene las condiciones para que un

funcionario de esa calidad trabaje adecuadamente.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Considero que no, ya que se está sancionando una conducta irregular que de cierta manera afecta a sujetos procesales como el imputado o agraviado y ello evidencia la falta del respeto por parte de los fiscales de los principios que establece el Código de Ética del Ministerio Público y lo prescrito por el Código Procesal Penal. Pero quiero añadir que las sanciones no se rigen en función a la realidad del despacho fiscal; la Ley o la norma puede decir no, llevar adecuadamente el manejo de la carga, pero qué haces si en el despacho en el que te encuentras es un despacho que está atravesando por 3000, 4000 carpetas y a veces es insostenible humanamente.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Considero que sí, porque como le indico

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Considero que no, porque si bien es cierto la primera vez puede ser sancionado con una amonestación, la segunda vez con otra amonestación, creo yo que la tercera sanción puedo evitarla, siendo más diligente en sus funciones, diciendo mira “me han sancionado dos veces ya, debería poner al día todos los casos o tratar de hacerlo”, situación que no es así, por lo que la aplicación de estas sanciones por tres en un mismo año hace notar deficiencias del responsable o titular de la acción penal.

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Considero que no es adecuado porque si

los fiscales no son sujetos de estas sanciones disciplinarias frecuentemente y ello da a relucir que al menos en este despacho fiscal las labores propias de la función están siendo cumplidas.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

Ese 80% no es adecuado, porque deben ser funcionarios públicos con altas capacidades y cualidades, lamentablemente dentro del DF de Apurímac más del 95% no tienen ni las capacidades ni las cualidades para desarrollarse como fiscales, sin embargo, este tipo de sanciones que se imponen al ser solamente amonestaciones, suspensiones, no ameritan la destitución y más aún cuando algunos fiscales de pronto son titulares y no son provisionales, cuando son titulares lamentablemente ellos están sujetos a que sean revaluados cada siete años, por tanto, el hecho de que puedan tener dos o

bien es cierto no son sancionados más de dos veces en un solo año, ello de cierta forma pone en evidencia ciertas irregularidades en el ejercicio de nuestras funciones, las cuales generalmente se deben a factores distintos de la voluntad del fiscal.

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Esa reincidencia que menciono pese a ser baja creo que no es adecuada, ya que sigue demostrando la ausencia de voluntad de los fiscales de cambiar o intentar ya no cometer esas irregularidades, y lo más adecuada sería de que cada vez sean menos los fiscales sancionados.

tres sanciones leves, dos sanciones graves o más no les va a mellar en la preocupación de poder cambiar, de estar pendiente de querer mejorar, al contrario, yo creo que se aferran a esa situación y dicen “a no tengo siete años y estaré en el puesto el tiempo que falte para llegar a cumplirlos” y eso hace de que esos fiscales no tengan esa voluntad de prepararse, a veces quiero entender que la voluntad de poder cambiar pasa también por un problema de logística del propio Ministerio Público y también de recursos humanos, entiendo muchas veces esta falencia pero al asumir un cargo tan importante como ser representante de la legalidad están obligados a actuar acorde a las exigencias que requiere la justicia, vale decir, que sean personas con conocimiento, capaces y demás cualidades que exige la justicia.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

Es muy adecuada, porque se comprueba

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

No es adecuada, porque da a relucir la

que casi no se cometen muchas faltas o infracciones a sus deberes.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

No son adecuadas, ya que da a relucir la mala función o el cumplimiento incorrecto de sus funciones, por otro lado, porque es un perjuicio, toda vez que, en el caso de ser fiscales provisionales, por ejemplo, puede generar de manera inmediata una destitución, o en su defecto he visto que algunos fiscales han renunciado.

reiteración de las faltas en marcados despachos y fiscales que son sancionados por la desidia en sus casos a investigar.

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Considero que sí, pues pese a la reincidencia de algunos fiscales en provincias específicas, no se podría catalogar que es muy frecuente que se impongan sanciones, lo cual da a entender que el Órgano de Control no interviene con sanciones siempre, sino que incluso reaccionaria con otras medidas preventivas, antes del inicio de una investigación preliminar.

Análisis de la pregunta 4

Teniendo en cuenta las respuestas de los entrevistados 05, 06, 08, 09 y 12 a la anterior pregunta en la cual afirman que no es frecuente que se impongan medidas que castiguen a los fiscales, se ha mencionado que todos ellos, con excepción del entrevistado 06 establecen que esa situación de la “no frecuencia o reincidencia” es adecuada, porque hace notar que los fiscales estarían respetando los deberes propios de su cargo y con ello manifestando su voluntad de no volver a incurrir en la falta por la que se les sanciona. Además de ello, se puede resaltar lo precisado por la entrevistada 12, quien refirió que dicha situación es gracias a que el Órgano de Control de este DF, actúa de manera preventiva antes que cumpla su fin de investigar y sancionar, como es por ejemplo lo que se conoce como “las llamadas preventivas”, a través de las cuales se busca que el fiscal

que quiere ser quejado y el cual habría cometido una irregularidad funcional enmiende su error, su omisión u acción, o en todo caso le preste más atención o incluso le explique mejor a los sujetos procesales el estado del proceso, ya que, a veces suele pasar que por malentendidos y desinformación de los potentes quejosos se llegue al punto de interponer una queja, y esa actuación preventiva se da para que la ODC de la ANC no haga que los responsables de las Comisiones actúen o inviertan tiempo en casos que pueden ser solucionados sin mediar una queja y menos la formalización del procedimiento disciplinario, claro está que, dicha solución no debe perjudicar al quejoso, porque la razón de esa función preventiva es para que el que quiere quejar obtenga lo que quiera en el menor tiempo posible, y con ello no se hace referencia a que tenga un pronunciamiento a su favor, sino a que simplemente el fiscal cumpla la función y el deber que tiene asignado.

A diferencia de esos entrevistados, los entrevistados 01, 02, 03, 04, 06, 07, 10 y 11 opinan que el hecho de que sean reincidentes o el número de veces en que son sancionados sea considerable, no es adecuado, porque refleja que estos fiscales estarían olvidando que tienen el deber de perseguir el delito con objetividad, actuar con seriedad y sobre todo poner sus mejores esfuerzos, es decir, respetar lo que dice el Código de Ética del MP y la propia norma adjetiva, lo cual como dice el entrevistado 07 demuestra que estos servidores no tienen las capacidades ni las cualidades que exige el cargo.

Los entrevistados 02 y 03 añaden que, dicha reincidencia no se daría si es que se solucionara el problema de raíz, problema que no está relacionado con la voluntad del fiscal, sino que son factores o temas externos que hacen que los fiscales incurran y vuelvan en incurrir en faltas y finalmente sean sancionados, como es el hecho de la elevada carga que tienen en su despacho.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se utilizó la técnica de análisis documental a 10 resoluciones finales ejecutoriadas para reforzar la presente investigación, por tanto, para la presentación de los resultados y análisis, solo se plasmará lo concerniente para el presente objetivo.

Tabla 5

Análisis documental sobre clases de medidas disciplinarias impuestas

| CÓDIGO | CRITERIO | CONTENIDO | INTERPRETACIÓN |
|---------------|-------------------------------|------------------|--|
| 1A | Clase de medida disciplinaria | Amonestación. | La amonestación es una sanción de carácter correctivo que busca advertir al fiscal sobre su conducta sin afectar significativamente su ejercicio laboral. En este caso, se impuso debido a la negligencia en la celeridad procesal de un caso grave, lo que evidencia que incluso faltas menores pueden comprometer la eficacia del sistema de justicia. La frecuencia de este tipo de sanción indica que los fiscales pueden estar incurriendo repetidamente en incumplimientos de plazos, afectando la confianza en la administración de justicia. |

| | | |
|----|--|---|
| 2A | <p>Clase de Multa del 5% de una medida remuneración mensual disciplinaria total</p> | <p>La imposición de una multa económica refleja una infracción de mayor gravedad que una amonestación, lo que sugiere que el incumplimiento reiterado de deberes genera sanciones más severas. Esta medida es una señal de que las faltas relacionadas con la transparencia y el acceso a la información pública son tomadas con seriedad, ya que afectan la rendición de cuentas en el sistema judicial.</p> |
| 3A | <p>Clase de Multa del 10% de la medida remuneración total disciplinaria mensual.</p> | <p>Una multa de mayor porcentaje refleja una infracción grave con impacto directo en la imparcialidad y ética de la función fiscal. En este caso, la sanción responde a la actuación indebida en un proceso en el que el fiscal tenía un conflicto de interés, lo que evidencia que este tipo de transgresiones son sancionadas con mayor rigor.</p> |

| | | |
|----|---|---|
| 4A | Clase de Multa del 5% de su medida remuneración mínima disciplinaria total. | <p>La imposición de una multa, aunque de menor porcentaje, sugiere que la negligencia en el cumplimiento de plazos procesales es considerada una falta recurrente dentro del Ministerio Público, lo que afecta la eficiencia del sistema judicial.</p> |
| 5A | Clase de Amonestación y multa del 10% de su medida remuneración total. | <p>La combinación de sanciones indica que la falta cometida fue reiterada o tuvo un impacto significativo en la administración de justicia. La aplicación de una amonestación junto con una multa refuerza la necesidad de corrección inmediata de estas conductas.</p> |
| 6A | Clase de Suspensión de 2 meses. medida disciplinaria | <p>La suspensión es una medida severa que implica la inhabilitación temporal del fiscal, lo que indica que la falta cometida tuvo un impacto considerable en el ejercicio de sus funciones.</p> |

| | | | |
|-----|-------------------------------|-------------------------|--|
| 7A | Clase de medida disciplinaria | Suspensión por 60 días. | <p>La suspensión prolongada demuestra que la falta cometida causó un perjuicio significativo en la tramitación de los procesos judiciales, afectando la credibilidad institucional.</p> <p>Aunque es una sanción leve, refleja que las ausencias injustificadas en audiencias son consideradas como una falta disciplinaria que puede afectar la continuidad de los procesos judiciales.</p> |
| 8A | Clase de medida disciplinaria | Amonestación. | <p>La amonestación en este caso resalta la importancia de la diligencia en la emisión de pronunciamientos fiscales, evitando dilaciones en la resolución de denuncias.</p> <p>La medida disciplinaria aplicada en este caso es una amonestación, la cual es una de las sanciones administrativas leves contempladas en la Ley de Carrera Fiscal (Ley N.º 30483). Esta</p> |
| 9A | Clase de medida disciplinaria | Amonestación. | <p>La amonestación en este caso resalta la importancia de la diligencia en la emisión de pronunciamientos fiscales, evitando dilaciones en la resolución de denuncias.</p> <p>La medida disciplinaria aplicada en este caso es una amonestación, la cual es una de las sanciones administrativas leves contempladas en la Ley de Carrera Fiscal (Ley N.º 30483). Esta</p> |
| 10A | Clase de Medida disciplinaria | Amonestación. | <p>La amonestación en este caso resalta la importancia de la diligencia en la emisión de pronunciamientos fiscales, evitando dilaciones en la resolución de denuncias.</p> <p>La medida disciplinaria aplicada en este caso es una amonestación, la cual es una de las sanciones administrativas leves contempladas en la Ley de Carrera Fiscal (Ley N.º 30483). Esta</p> |

medida es frecuentemente utilizada en el Distrito Fiscal de Apurímac cuando se identifica negligencia en el cumplimiento de deberes por parte de los fiscales, pero sin que la falta sea considerada grave.

Fuente: Elaboración propia

Para verificar los resultados que se obtuvieron y efectuar el análisis del objetivo específico 2 que es describir la influencia de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el cumplimiento de sus deberes en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024, se han realizado las siguientes tablas:

Tabla 6

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la quinta pregunta

05. ¿Podría proporcionar ejemplos específicos de cuáles son los deberes más vulnerados por los fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Por ejemplo, yo conozco a fiscales que han tenido una carpeta en la ODC de la ANC de este Distrito Fiscal o un proceso porque han dejado de investigar por más de un año una carpeta y finalmente en que termina, en una amonestación, increíble pero cierto. En

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Casi todos, por no decirlo todos es por la causal descrita en el literal 9 de la Ley N.º 30483 del artículo 33º la misma que prescribe que es deber del fiscal observar con diligencia los plazos legales para expedir los dictámenes y acusaciones, así como mostrar diligencia en el actuar fiscal, es donde más inciden los

ese sentido, el deber más vulnerado sería la observancia del plazo, y a veces se entiende porque un fiscal es el hombre más ocupado del mundo, porque está de turno, tiene que atender muchas comisarías, tiene que atender si tiene algún detenido, si tiene tal vez un fallecido, digamos de una Fiscalía de delitos comunes, una penal, las corporativas y en un solo día puede llegar a tener 30, 40 casos, independientemente de la carga que tiene, a eso súmale las audiencias que

fiscales, ya eso por temas particulares y no precisamente que atañen a su voluntad, como por ejemplo la falta de logística y de recursos humanos proporcionados ya sea por el Gobierno Central o por la misma institución, es decir, hay lugares, como es acá el Distrito Fiscal de Apurímac en los que el fiscal se ve solo frente a la carga laboral que tiene, es humanamente imposible cumplir con los plazos debidos para emitir los pronunciamientos adecuados, entonces, es por ello que se incide en las sanciones disciplinarias.

tiene y finalmente, los plazos se vienen encima, ahora los que litigamos exigimos pues plazo por cada patrocinado porque la Ley lo manda así,

No he advertido que las causales disten de esta que ya he mencionado, al menos en este Distrito Fiscal no, quizás sí en otros Distritos Fiscales.

entonces eso parte también de la efectividad real de la cantidad de personal y hasta de la infraestructura que necesita el Ministerio Público, yo conozco despachos fiscales en Lima, fiscales provinciales o incluso adjuntos que tienen tres, cuatro asistentes, independientemente de si el trabajo es

bastante movido por justamente ese tipo de carga, para poder ser más dinámico, porque si no está truncado.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Los deberes más vulnerados por los fiscales, mayormente son el tema de la observancia de plazos, los cuales se vencen por la sobrecarga procesal.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Básicamente, dentro de la teoría está el tema de no haber dado cumplimiento a algún deber funcional que pueda establecerse en la Ley de la Carrera Fiscal o alguna otra derivada del actuar fiscal que podría ser materia de una queja u observación por parte de alguno de los usuarios, como por ejemplo una mala atención, una atención fuera de un plazo razonable a un caso en particular, pero cabe precisar que todo ello también tiene que ser analizado de acuerdo a la cantidad o a la carga procesal que

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Generalmente los casos que personalmente he apreciado que devienen en faltas administrativas son las que están relacionadas con el cumplimiento de los plazos.

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Mira respecto a los deberes más vulnerados por los fiscales sería la observancia de la celeridad en las diligencias de los casos que tenemos, los cuales se deben a un tema de carencia de logística, personal administrativo, personal que nos ayude de repente a que se pueda realizar con mayor celeridad las diligencias cuando se está en turnos; esta carencia precisamente hace que nosotros no podamos desarrollar o efectuar como debería ser las diligencias que se nos encomienda.

afronta un fiscal, pues conforme lo refiero puede existir una queja pero ello no determina que finalmente se aperture un proceso sancionador y al fiscal se le imponga una sanción de carácter administrativa.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

La observancia de plazos, la motivación en las disposiciones y requerimientos, contestar los escritos en el debido momento.

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

La mayoría de los deberes vulnerados por los fiscales en el ejercicio de su función considero que es la observancia de plazos procesales, la debida celeridad de todos los procesos que llevan cada uno a su cargo, los cuales pueden ser procesos penales, de familia, procesos de extinción de dominio.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

La observancia del plazo legal en las distintas carpetas que tienen los fiscales a su cargo es lo más vulnerado.

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

Cumplimiento de plazos.
Atención de escritos.
Asistencia a audiencias.
Atender a los justiciables.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Considero que desde el inicio de una investigación se debe dar una dirección, en ese sentido suele pasar que por desconocimiento no se dirijan algunas diligencias que sean necesarias en una investigación, afectando así el derecho de los usuarios.

Por otro lado, se da la figura en muchos caso donde un determinado hecho se ha realizado en un lugar, y este hecho no es puesto en conocimiento de las autoridades o del fiscal donde se cometió el mismo, sino es puesto en conocimiento en otra fiscalía o en su defecto hasta en otro Distrito Fiscal, es donde ocurre que no se está realizando correctamente las diligencias urgentes e inaplazables y deja pasar más tiempo del necesario como para poder realizar las diligencias, estos casos ocurren más en temas de violencia física, psicológica, sexual, uso de material explosivo (armas de fuego), entre otros.

Análisis de la pregunta 5

Los doce entrevistados confirman que el deber más vulnerado o por los que se les suele

Uno de los deberes más vulnerados considero que es la observancia de los plazos legales dentro de las investigaciones fiscales.

investigar y sancionar a los fiscales de este DF es el que está relacionado con el cumplimiento de los plazos previsto para cada acto procesal o diligencia, el cual como refiere el entrevistado 02 se encuentra descrito en el inciso 9 del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal, el cual por un lado, expresamente se refiere a la observancia de los plazos que establece la norma adjetiva penal e incluso civil (en aplicación supletoria) para la emisión de providencias, disposiciones y requerimientos; y, por otro lado, al cumplimiento de la debida celeridad procesal y control de ese cumplimiento. Al respecto, los entrevistados 01, 02 y 06 precisan que dicha inobservancia a ese deber es producto de la ausencia de recursos humanos (personal fiscal y administrativo que los apoye) e incluso de la ausencia de logística.

Los entrevistados 07 y 10, además de ello afirman que existen otros deberes que se vulneran, no serán los más vulnerados, pero si advirtieron que a veces suele pasar como dijo el entrevistado 05 que los fiscales injustificadamente no asisten a las audiencias que tienen programadas en el Juzgado, y ello se contrasta con el deber de establecido en el inciso 8 del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal que hace referencia a la observancia obligatoria de la fecha y hora fijada para las audiencias. También sucede que las disposiciones y requerimientos que se emiten no estarían siendo fundamentadas, dicha irregularidad implica la vulneración del deber establecido en el inciso 2 del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal, la cual hace referencia a la persecución del delito con respeto del debido proceso, el cual claramente no habla de la motivación, pero se sabe gracias a la doctrina que el derecho a la debida motivación esta englobado en el debido proceso, el cual está destinado a que los justiciables obtengan un pronunciamiento debidamente motivado y justificado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la sexta pregunta

06. ¿Cómo influyen las medidas disciplinarias impuestas a los fiscales en el cumplimiento de sus deberes, es decir, en la corrección de las conductas irregulares cometidas o prevención futura de ellas?

Entrevistado 1

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Ocupación: Abogado litigante

Bueno, yo en los casos que he tenido soy muy poco de recurrir al Órgano de Control del Ministerio Público pero cuando recurrimos es porque es un acto grosero por parte del fiscal al no resolver o no respetar una serie de cosas, mayormente aquí se han acostumbrado por ejemplo y te lo comento a modo general, el tema de la famosa sustracción de la materia, uno les pone un Habeas Corpus, lo arreglan el problema y los jueces sustracción de la materia, y esa es la forma como arreglan aquí muchos de los casos que hay, igual en el Órgano de Control del Ministerio Público pues dejan que los plazos de los casos se venzan, prescriban, aunque de alguna manera en el Ministerio Público este Órgano de

Yo considero que no tiene tanta influencia a la fecha la imposición de medidas, incluso reiterativas, por cuanto que, casi siempre como he mencionado incurren en la causal antes mencionada, por ejemplo, en caso de las suspensiones, hay muchos fiscales a los cuales se les suspenden sus actividades, dejan de trabajar, dejan también de percibir los haberes mensuales, y cuando ellos retornan no se advierte que cambien su conducta no, es decir, van a volver a reincidir en ello, por qué, porque no se ataca lo fundamental, es decir, cuál es el origen para que el fiscal no cumpla con su función de ser expeditivo, de ser rápido, dinámico, célere en sus procesos, no es la voluntad del fiscal, del funcionario o del personal de apoyo, esto va mucho más allá y es lo que hasta ahora no se atiende, al menos en Apurímac no se ve, quizás se advierta en

Control es un poco más exigente, por algunas dependencias fiscales más ello si hablamos de que un fiscal corrija administrativas creo yo, porque he visto que las y mejore su conducta irregular, va a órganos administrativos son los que más se depender qué tipo de sanción sea, si dotan de personal y logística, lo cual debería hablamos de una destitución, lo que ser al contrario, ya que si es la normalmente sucede es que nombran representatividad que se ve frente a la otro fiscal y la carpeta en la que se población, lo que se advierte es el trabajo fiscal habría comprobado el actuar irregular no el trabajo administrativo, entonces a estos ya no estaría con el mismo fiscal que primeros se les debe de dotar de suficiente cometió la falta, ahora, con una logística y recursos humanos para que cumplan amonestación, muchas veces ya lo toma adecuadamente su labor.

el caso el fiscal provincial, y no el mismo adjunto, ahora al provincial casi nadie lo amonesta, esa es la realidad; en todo caso debido a que las carpetas fiscales ya siguen otro camino, puesto que no seguirían el trámite con el fiscal que era responsable de la misma por haber sido sancionado disciplinariamente, las faltas comprobadas no podrían corregirse.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Haber, si tenemos en cuenta, que hay

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

En realidad va a depender de muchos factores,

dos tipos de fiscales, los titulares y los provisionales, si a mí como provisional me sancionan yo estoy con un pie afuera de la institución, es más fácil que a mí me digan hasta acá nomas señor porque tú tienes una sanción, entonces en lo personal considero que no me motivaría mucho, más por el contrario me tiraría al piso y bueno para salir por la puerta grande como lo decimos a veces criollamente renunciaría al cargo porque me estaría haciendo un daño, lo cual daría a entender que no ayudarían al cumplimiento de los deberes, pues no corregirían o enmendarían su actuar y menos tomarían acciones para no volver a realizar dichas conductas, pero si fuera un fiscal titular la reacción o cómo yo recibiría esa sanción sería distinta no, me voy a esmerar más, entonces estaría viendo en no incurrir en esos actos más adelante y tratar de subsanar el error que cometí.

está el factor de carga procesal que es uno de los factores que más se invocan en la defensa de los fiscales cuando se los investiga, por ejemplo, lugares como Grau, que es una provincia en donde la carga fiscal sobrepasa los 1000 casos, tengo entendido que incluso llegó hasta el punto de tener 2000 casos, lo cual muestra que es una sobrecarga abrumadora, generalmente van a ocurrir estas inobservancias a los plazos procesales porque es tanta la carga que lógicamente el personal fiscal como administrativo no va abastecerse para cumplir.

Si bien es cierto el proceso disciplinario de un fiscal intenta evitar este tipo de actos irregulares en la función fiscal, hay fiscales que, por su labor, por su formación y por su ética evitan justamente ser investigados y sancionados o corregir si se puede dichas faltas, pero hay otros casos en los que lamentablemente la carga fiscal y otros factores no le permiten por ejemplo tener esa misma línea que estos otros fiscales.

Las sanciones infringen un temor no, ya que recordemos de que la imposición de una falta

administrativa genera un antecedente administrativo, lo cual afecta directamente a posterior en la ratificación o no ratificación, en la evaluación de este fiscal, entonces más que un tema correctivo pienso yo que es un tema de prevención, de que el fiscal intenta prevenir de que justamente se le inicien procedimientos disciplinarios a efectos de evitar estas sanciones disciplinarias, las cuales finalmente van a quedar registradas por así decirse en su legajo, sin embargo, como le indique ya, hay fiscales que lógicamente sí se van a amparar al reglamento, a la Ley Orgánica, al cumplimiento de sus funciones en tanto tengan las condiciones necesarias para poder cumplir con ello, mientras que otros fiscales al no tener esas mismas condiciones, lamentablemente por más intentos que pueda hacer de regularizar esos casos, definitivamente siempre va a tener este dificultad, a menos que se pueda solucionar el tema de su carga, por lo que, básicamente en algunos casos si ayudan a corregir y prevenir las conductas y en otros no.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Claro que sí, cuando nosotros tomamos en consideración el aspecto axiológico de por qué se crea una norma que establece parámetros para observar el actuar de un fiscal, esto desde el plano administrativo siempre el legislador va a tomar en consideración el fin que es el de prevenir, sancionar y modificar conductas, bajo esos criterios, el conocimiento de la imposición de alguna medida de carácter administrativa a algún colega o en un contexto personal siempre va a determinar la modificación de la conducta del sujeto pasible o de quienes lo rodean, bajo ese criterio, si hay un actuar negativo por parte de algún fiscal, este puede enmendar, corregir; pero conforme a la propia casuística, cuando evidenciamos de que algo está mal, es producto del desarrollo de la actividad humana, si existieran fiscales que simplemente cumplieran al pie de la

Bueno en definitiva una medida disciplinaria tiene un impacto en cada uno de los magistrados ya sea que han sido o no han sido sancionados o amonestados, o incluso multados no, porque obviamente, cuando un magistrado es sancionado va a evitar volver a cometer la conducta que lo ha llevado a esta sanción o incluso intentara enmendarlo y en el caso de un magistrado que tome conocimiento que un colega ha sido sancionado va evitar también hacer esa conducta.

letra lo que dice la norma entonces ya no existiría una valoración subjetiva, una apreciación de persona, del principio de inmediación, incluso en los mismos procesos se rompería y la falibilidad quedaría a un lado, lo cual no es así, pues el propio desarrollo del actuar, de la labor fiscal, determina que la persona, en este caso, el fiscal, pueda cometer errores, pero mientras estas no tengan una trascendencia objetiva de carácter penal o que perjudique gravemente a alguna de las partes procesales puede ser materia de corrección y es hacia donde debe de orientarse el fin de este tipo de procesos sancionadores administrativos.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

Las sanciones en ocasiones logran que sus destinatarios corrijan o no vuelvan a incurrir en actos similares, porque también soy consciente de que todo no es absoluto sino relativo, soy consciente

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Los fiscales en sí no lo toman para bien y continúan con esas irregularidades; por lo que, en dicho caso de que las medidas disciplinarias no logren influir de manera positiva en el cumplimiento de sus deberes de manera

de que los seres humanos podemos cambiar hasta el día que dejemos de existir, hemos visto a raíz de las múltiples quejas y sanciones, a fiscales que han corregido, pero son pocos, han enmendado de pronto una falla y se les ha hecho ver los errores en los que ellos incurrierán y ha hecho que sean mejores fiscales, pero es un mínimo porcentaje.

Quisiera aclarar que cuando hablo de que hay fiscales que han corregido su actuación, no me refiero tanto a obtener del fiscal algún tipo de pronunciamiento razonable y favorable a mi caso, sino debe tenerse en cuenta que estas sanciones que se imponen son con el único fin en todos los casos sin lugar a dudas de que cumplan con el deber y la obligación al cual se encuentran sujetos en base a la Ley Orgánica del Ministerio Público, la norma Constitucional o la norma procesal penal.

Entrevistado 9

Entrevistado 10

adecuada, se debe tomar en cuenta que si una sanción de menor lesividad, por ejemplo, la amonestación, ya no tiene esos efectos, para la siguiente conducta considero que se debe adoptar la siguiente medida más grave a la que anteriormente se le impuso, para garantizar así, al 100% su cumplimiento.

Ocupación: Fiscal

Considero que no son efectivas para ello.

Ocupación: Abogada litigante

Desde mi punto de vista, las sanciones leves y graves, en su mayoría no corrigen la conducta de los fiscales y menos las previenen, evidenciándose que continúan con sus actos sancionables.

Entrevistado 11***Ocupación: Fiscal***

Las medidas en sí deberían favorecer a que en adelante no se cometa algunas irregularidades, sin embargo, considero que estas no logran ello, y tampoco creo que prevengan, por lo que, debe haber capacitación constante e incremento de personal en las fiscalías, toda vez que, en muchos casos por la falta de personal, el fiscal tiene que hacer hasta lo imposible para realizar y cumplir sus funciones propias del cargo, más aun cuando no se le puede obligar al personal que se puedan quedar fuera de horario.

Entrevistado 12***Ocupación: Fiscal***

Todas las medidas disciplinarias se encuentran destinadas, por un lado, a corregir el comportamiento del personal fiscal dentro del desempeño de su función, y por otro, a prevenir estas conductas, sin embargo, considero que al verse la reincidencia de los mismos que no es una cifra alta o que se da en todas las provincias como ya indiqué, es obvio que no se están cumpliéndose dichos fines.

Análisis de la pregunta 6

Los entrevistados 01, 02, 08, 09, 10, 11 y 12 concuerdan en que todas las sanciones

impuestas no influyen en el hecho de que los fiscales cumplan sus deberes, pues como dice el entrevistado 01, pese a que el Órgano de Control del MP es más estricto, los dos fines que tienen las mismas (correctiva y preventiva) no estarían siendo cumplidas, debido a que las carpetas fiscales en las que cometió la falta pasan a ser tramitadas por otro fiscal, entendiéndose así que no tienen la oportunidad de enmendar el error generado; y como dice el entrevistado 08, en esas situaciones que se presente tal ineffectividad se tendrá que tomar en cuenta que sí una conducta ha sido objeto de una sanción de menor lesividad, por ejemplo, la amonestación, y está ya no tiene esos efectos, para la siguiente conducta se deberá adoptar la siguiente medida más grave a la que anteriormente se le impuso, para garantizar así, al 100% su cumplimiento. Además de ello, el entrevistado 04 dice que dicha situación no se puede generalizar a todos, ya que considera que solo se da ante la presencia de factores particulares externos a la voluntad del personal fiscal, por ejemplo, la elevada y abrumadora carga con la cuentan, es decir, la ausencia de condiciones necesarias para dar cumplimiento a sus deberes, o según opina el entrevistado 03 debido a que el fiscal tiene la calidad de provisional y prefiere renunciar y salir por la puerta grande, a que lo despidan. El entrevistado 07, mantiene dicha posición, subraya la idea de que son pocos los que corrigen su inconducta funcional y tratan de no volver a cometerlas, pero si existen.

Los entrevistados 05 y 06 revelan que todas las sanciones que se imponen si determinan que un fiscal cumpla sus deberes, lo cual se refuerza con la idea del entrevistado 05, quien dice que el legislador al hacer una norma siempre va a considerar como fines de esta, la prevención, sanción de conductas y su modificación, por ende, el mismo sancionado o algún colega suyo que no haya sido sancionado, al tomar conocimiento de la imposición de alguna medida de carácter disciplinaria va a tratar de enmendarlo o evitar la conducta. Asimismo, se ha de mencionar que dicha situación no es así

tajantemente, pues existen casos en los que dependerá de si se trata de un fiscal titular según indica el entrevistado 03 o con arreglo a lo mencionado por el entrevistado 04 de si pertenece a un despacho en donde no hay sobrecarga e intentan estar al día.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se utilizó la técnica de análisis documental a 10 resoluciones finales ejecutoriedad para reforzar la presente investigación, por tanto, para la presentación de los resultados y análisis, solo se plasmará lo concerniente para el presente objetivo.

Tabla 8

Análisis documental sobre cumplimiento de deberes

| CÓDIGO | CRITERIO | CONTENIDO | INTERPRETACIÓN |
|---------------|---|--|---|
| 1A | Deber incumplido que originó la sanción | Incurrió en la negligencia porque no cumplió con la debida celeridad procesal en el trámite de un expediente sobre presunto delito de actos contra el pudor de menor de edad, vulnerando el numeral 1 y 9 del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal. | La demora injustificada en un caso de esta naturaleza representa una vulneración directa a los principios de celeridad y protección de los derechos de las víctimas, especialmente menores de edad. La falta de diligencia procesal impide una justicia pronta y efectiva, lo que contraviene la normativa fiscal y afecta el cumplimiento de la misión del Ministerio Público. |

- Haber tenido una actuación negligente en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo por no encauzar una solicitud de acceso a la información pública, y vulnerando el derecho de ciudadanía a la transparencia de la información pública, y fiscalización de las instituciones del Estado. En el contexto de la función fiscal, este incumplimiento no solo afecta la legalidad, sino que también disminuye la confianza en la institución, obstaculizando la correcta supervisión de su labor.
- Deber incumplido que originó la sanción
- 2A
- uno del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal, que establece que son deberes de los fiscales entre otros, el de defender la legalidad, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política del Perú, la Ley y las demás normas del ordenamiento jurídico.
- Deber incumplido que originó la sanción
- 3A
- El haber intervenido en las diligencias preliminares de un proceso penal pese a que tenía conocimiento de La imparcialidad es un pilar fundamental del ejercicio fiscal. Participar en un caso donde existe un vínculo

que se encontraba laboral con una de las partes expresamente prohibido vulnera los principios de por la Ley al haber un objetividad y transparencia, vínculo laboral con la debilitando la confianza en la agraviada, vulnerando el administración de justicia y cumplimiento establecido afectando la legitimidad de en el numeral 1, 2, 20 y 22 sus decisiones.

del artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal así como el artículo 39° de la citada Ley, que establece impedimentos como conocer un proceso cuando el (...) estudio jurídico del que forme parte tenga o hubieran tenido interés o relación laboral con alguna de las partes.

| | |
|--|---|
| <p>4A</p> <p>Deber incumplido que originó la sanción</p> | <p>Habría incurrido en La inobservancia de los negligencia por inobservar plazos procesales genera una la norma procesal sobre justicia tardía y puede afectar los plazos legales, así el resultado de los casos. La como incumplir la debida demora en la tramitación de</p> |
|--|---|

celeridad procesal y no expedientes representa un atender diligentemente el incumplimiento grave, pues despacho por la falta de retrasa la resolución de impulso e inactividad en conflictos y genera el trámite de una carpeta desconfianza en la función fiscal, vulnerando los fiscal.

numerales 1, 2, 9 y 11 del artículo 33° de la Ley 30483.

| | | | |
|----|--|--|--|
| 5A | <p>Deber incumplido que originó la sanción</p> | <p>Incurrir en falta por la presunta inobservancia del plazo legal y respeto del debido proceso en el trámite de una carpeta fiscal, vulnerando los numerales 1), 2), 9) y 11) de la ley de la carrera fiscal.</p> | <p>El debido proceso es un principio inquebrantable en la administración de justicia, su vulneración afecta no solo a los imputados y agraviados, sino también a la legitimidad de las resoluciones fiscales, poniendo en riesgo la legalidad de los procedimientos.</p> |
| 6A | <p>Deber incumplido que originó la sanción</p> | <p>Por haber retrasado injustificadamente la emisión de la disposición de conclusión de la investigación preparatoria, así como el que resolvía el</p> | <p>Un fiscal que no concluye oportunamente una investigación afecta gravemente el desarrollo del proceso penal. La demora injustificada genera</p> |

fondo en el trámite de una inseguridad jurídica y afecta carpeta fiscal, subsumido la garantía de acceso a la en el numeral 3 del justicia para las partes artículo 46° de la Ley de involucradas.

la Carrera Fiscal.

Al haber incurrido en la falta grave establecida en el numeral 3 del artículo 46° de la Ley de la Carrera Fiscal referente a

causar grave perjuicio al

desarrollo de las incidencias y diligencias

Deber del proceso, frustrando o incumplido retrasando

7A

que originó la injustificadamente la sanción realización de los actos

procesales, vulnerando el deber fiscal estipulado en

el numeral 1 y 9 del artículo 33 de la misma

ley, que prescribe que son deberes de los fiscales

defender la legalidad,

cumplir y hacer cumplir la

La omisión de diligencias necesarias y la falta de celeridad procesal comprometen la función fiscal y pueden derivar en impunidad o revictimización, afectando la percepción de la ciudadanía sobre la eficacia del Ministerio Público.

Constitución Política del Perú, la Ley y demás normas del ordenamiento jurídico (...) observar con diligencia los plazos legales para la expedición de dictámenes y acusaciones, así como cumplir y vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal.

Por no haber asistido a la audiencia de control de requerimiento mixto

programada por un Juzgado de Investigación programada implica una falta

Deber Preparatoria en un proceso de responsabilidad y incumplido penal llevado a su cargo, compromiso con la función que originó la sanción lo cual vulnera el deber fiscal, perjudicando el fiscal estipulado en el normal desarrollo del numeral 8 del artículo 33° proceso penal y afectando la de la Ley de la Carrera imagen institucional.

Fiscal, referido a la observancia estricta del horario fijado para las

8A

audiencias.

| | | | | |
|-----|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------|
| | Por | no | emitir | |
| | pronunciamiento | | | |
| | respectivo | en | una | |
| | denuncia | interpuesta | | |
| | contra | un | agraviado, | |
| | vulnerando así el deber | La | falta de respuesta | |
| | fiscal estipulado en el | oportuna | en un caso puede | |
| 9A | Deber | numeral 9 del artículo 33° | generar | retrasos |
| | incumplido | de la Ley de la Carrera | injustificados y afectar el | |
| | que originó la | Fiscal que refiere que son | derecho de los ciudadanos a | |
| | sanción | deberes de los fiscales | una justicia expedita, | |
| | observar con diligencia | debilitando la confianza en la | | |
| | los plazos legales para la | labor del Ministerio Público. | | |
| | expedición de dictámenes | | | |
| | y acusaciones, así como | | | |
| | cumplir y vigilar el | | | |
| | cumplimiento de la debida | | | |
| | celeridad procesal. | | | |
| | Deber | Por haber dilatado un | La sanción se impuso por la | |
| | incumplido | expediente de violencia | falta de diligencia en cumplir | |
| 10A | que originó la | contra las mujeres e | los plazos legales y la | |
| | sanción | integrantes del grupo | demora injustificada en un | |

familiar de manera caso de violencia de género. injustificada por más de 1 Este incumplimiento afecta año, no obstante tratarse la eficiencia procesal exigida de un tema delicado que a los fiscales, especialmente son de actuación en casos que requieren inmediata, conforme a la actuación inmediata según la Ley N.º 30364, Ley N.º 30364. La medida vulnerando el artículo 33º disciplinaria busca incentivar numeral 9 de la Ley de la un desempeño más diligente Carrera Fiscal, que y fortalecer la confianza en el establece que son deberes sistema de justicia.

de los fiscales observar con diligencia los plazos legales para la expedición de dictámenes y acusaciones, así como cumplir y vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal.

Fuente: Elaboración

Propia

Para verificar los resultados que se obtuvieron y efectuar el análisis del objetivo específico 3 que es analizar la ejecución material de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024, se han realizado las siguientes tablas:

Tabla 9

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la séptima pregunta

07. ¿De qué manera se ejecutan materialmente las medidas disciplinarias que se imponen a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

La verdad que no recuerdo, sin embargo, puedo precisar que está en la norma correspondiente del Órgano de Control.

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

La ejecución material de las medidas debe estar descrita en las normas de control no, que establece de qué manera se materializan estas medidas.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Lo que voy a decir es en función a las sanciones, materialmente por ejemplo una amonestación se ejecuta con la sola notificación de la resolución que impone esta medida al magistrado, el descuento del 10% del haber mensual de un magistrado se ejecuta cuando es puesta de conocimiento por el Órgano de Control hacia la Presidencia del Distrito Fiscal donde el magistrado ejerce función, es la Presidencia quién al tomar conocimiento de esta

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Aquí hay que tener una atención importante, que todas las sanciones sean leves, graves o muy graves para poder ser ejecutadas tienen que quedar consentidas o ejecutoriadas, es decir, tienen que tener la calidad de firme, si no tiene esa calidad de firmeza no puede ejecutarse, como en cualquier tipo de proceso penal, civil; por lo que, si hablamos de amonestaciones tengo entendido que estas se registran en el legajo personal del fiscal, se oficia a la Presidencia del Distrito Fiscal de Apurímac, igual con conocimiento a la OREF

resolución remite la misma a la Oficina de Administración, siendo la Oficina de Administración quien eleva esta resolución a la Gerencia de Potencial Humano para que se ejecute el descuento correspondiente, ahí se entendería que se ha materializado la resolución del Órgano de Control, lo mismo sucede con las suspensiones, las suspensiones se imponen al magistrado y estas surten efecto tras su notificación, claro está que la suspensión también trae consigo el no pago o el no cobro del haber mensual por dicho magistrado, también se debe precisar que dicha notificación se le hace al fiscal y también comunica esto a la Presidencia, con la finalidad de encargar el despacho de ese fiscal provincial si es un fiscal provincial, encargar ese despacho al adjunto provincial no, por cuanto esto es facultad de las Presidencias ante la ausencia del fiscal provincial y también la Presidencia pone de conocimiento esta resolución que es el organismo que se encarga justamente de la evaluación de los fiscales, lo mismo que las multas, las multas una vez sean impuestas y que tengan esa calidad de firme se ponen en conocimiento de la Administración del Distrito Fiscal a efectos de que pues a través de ella se pueda hacer la deducción del porcentaje que se le está imponiendo como multa al fiscal de su remuneración, lo mismo sucede que la suspensión, la cual una vez queda firme se pone en conocimiento de la Administración del Ministerio Público con copia a la OREF por medio de la Presidencia, a efectos de que puedan ejecutarla, y la medida de destitución que es la más grave, primero se remite un informe con la propuesta de destitución al Órgano Central de Control que en este caso es la Autoridad Nacional de Control de Lima a través de la cual se deriva a la Junta de Fiscales Supremos y está formula la petición de destitución frente a la Junta Nacional de Justicia, para lo cual se forma o se inicia un procedimiento sumarísimo por así decirlo, proceso abreviado, un proceso súper rápido en donde básicamente se evalúa la medida de

que suspende a ese fiscal en sus destitución, su proporcionalidad, para funciones a la Oficina de finalmente declararla fundada o infundada de Administración, para que esta ser el caso.

posteriormente lo comunique a la Gerencia de Potencial para que no se le efectúe el pago del haber mensual, y finalmente, la destitución sigue la misma suerte no, la notificación y su ejecución posteriormente, siendo la máxima autoridad la Junta Nacional de Justicia quien los destituye formalmente del cargo que vienen desempeñando.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Primero quiero señalar que existe un registro de medidas disciplinarias a cargo de la OREF, registros que en su momento podrán ser tomados en consideración para los fines en los que el fiscal pueda ser materia de promoción o ratificación o pueda postular a alguna otra plaza que pudiera haber a nivel nacional o dentro del Distrito Fiscal.

Tengo entendido que estas se

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Según sé, estas se ejecutan conforme lo señalado en el artículo 25° del Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público, por lo que, podría revisarlo usted.

materializan conforme a la Ley de la materia, por ejemplo, las medidas de amonestación se entienden ejecutadas con la sola notificación y por tener la calidad de firme.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

Ello está señalado en la norma correspondiente, la cual indica que estas se ejecutan una vez que adquieren firmeza, es decir, cuando son consentidas o ejecutoriadas, lo que significa que, si se presenta un recurso de apelación contra estas, la ejecución del acto impugnado se suspenderá. Por ejemplo, las sanciones de suspensión son comunicadas por el órgano sancionador, a la Oficina de Potencial Humano del Ministerio Público y a la de Registro y Evaluación de Fiscales del Ministerio Público para su correspondiente registro.

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

En caso de la amonestación estas se entienden ejecutadas una vez que quedan firmes, no hay otro procedimiento que hacer, sin embargo, también se comunica a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Apurímac y a la OREF.

En caso de las multas y suspensiones, también se necesita que las resoluciones que resuelven ello sea firmes, luego de ello se comunica a: i) Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Apurímac, y esta a su vez pone en conocimiento a la Administración del Distrito Fiscal de Apurímac a efectos de que estos pongan a conocimiento de la Oficina General de Potencial Humano del Ministerio Público para que efectúen el descuento del monto por concepto de multa del haber

mensual del fiscal o en su caso no efectúen el pago completo cuando se trata de suspensiones por el tiempo establecido, ello teniendo en cuenta que dentro de una de sus funciones está la de conducir y vigilar los procedimientos administrativos para el pago de los haberes, conforme lo establecido en el artículo 82° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación ; y, ii) a la Oficina de Registro y Evaluación de Fiscales (OREF) para que registren esas sanciones en el legajo correspondiente, puesto que es el órgano de apoyo de la Fiscalía de la Nación encargado de evaluar internamente el desempeño de los fiscales en el ejercicio de sus funciones y de registrar las sanciones disciplinarias que se imponen, entre otros, ello conforme lo establece los artículos 103°, 104° y 105° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación.

Finalmente, en casos de las destituciones, lo primero que quisiera señalar es que la ODC de este Distrito Fiscal lo que hace es formular una propuesta de destitución contra determinado

fiscal y remitirla a la ANC Central, la cual tiene su domicilio legal en Lima, esta a su vez la eleva a la Junta de Fiscales Supremos, cuyas funciones se encuentran reguladas en el artículo 62° de la Ley Orgánica del Ministerio Público y prácticamente es la que solicita la sanción disciplinaria de destitución de los fiscales a la Junta Nacional de Justicia, quienes deciden si aplicar o no dicha medida a los jueces y fiscales de todos los niveles ya sean titulares o provisionales, ello conforme lo establecido en el artículo 2° de su Ley Orgánica – Ley N.° 30916, y para resolver investiga la actuación del fiscal, dándole la oportunidad de que realice su descargo, para luego emitir la resolución definitiva con previa audiencia, y contra dicha resolución solo procede recurso de reconsideración dentro de un término de cinco días hábiles computados desde el día siguiente de la notificación sin suspender su ejecución. La ejecución material de esta es de manera inmediata a efectos de que el sancionado no desempeñe función judicial o fiscal, por lo que, también se comunica a la Corte Suprema y a la Fiscalía de

la Nación.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

La amonestación se ejecuta al momento de que la resolución final adquiere firmeza, no hace falta más trámite alguno, se sobreentiende; esta se comunica también a la OREF y a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores.

La multa también se ejecuta al momento de que la resolución final adquiere firmeza, y para ello se remite a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal donde labora si es que está en ejercicio de la función fiscal, también se comunica a la OREF y a la Administración del DF. de Apurímac para hacer efectivo el cobro, descuento. La suspensión sigue el mismo camino.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

Por ejemplo, en el caso de la multa,

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

Respecto de la ejecución de las sanciones de amonestación no se necesita más nada, las de multa y suspensión, estas son efectivizadas por el Área de Potencial Humano del Ministerio Público, una vez hayan tomado conocimiento de la sanción por parte de la Administración del Distrito Fiscal de Apurímac.

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Mira, te puedo decir lo que he podido revisar

consideró que siendo trabajadores del de la norma referida a este tipo de Estado es descontada de nuestro ingreso procedimientos administrativos disciplinarios, por planilla; en el caso de la suspensión, y conforme está establecido allí, las también se debe suspender el pago de suspensiones se ejecutan por la Gerencia de las remuneraciones por planilla por los Potencial Humano una vez que está tiene meses que están establecidos en la conocimiento de que se ha impuesto ha resolución que las aplica; ambas determinado fiscal, las cuales a su vez se sanciones se efectivizan gracias a la registran por la OREF.

comunicación que hace el Órgano de Control a la Presidencia, y esta a su vez a la Administración de este Distrito Fiscal.

Análisis de la pregunta 7

Los entrevistados 01, 02, 05, 06, 07 y 12, asumen que la explicación de cómo se da la ejecución material de las cuatro medidas disciplinarias que se pueden imponer al personal fiscal está establecido en la norma correspondiente, es decir, en el artículo 25° del Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público, sin embargo, de la revisión de dicha normativa se aprecia que solo hace referencia a la suspensión.

Mientras que los entrevistados 03, 04, 08, 09, 10 y 11 refieren que para que estas cuatro medidas puedan ser ejecutadas, las resoluciones que las impongan deben adquirir firmeza, ya sea que queden consentidas o ejecutoriadas, recién con ello, se da lugar a su materialización a cargo de la ODC de la ANC de este DF. Es así que, los entrevistados 03, 04, 08, 09 y 10, indican que en el caso de las amonestaciones estas se sobreentiende ejecutadas una vez que quedan firmes, no requieren de procedimiento o trámite adicional,

pero si necesitan ser comunicadas a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Apurímac y a la Oficina de Registro y Evaluación de Fiscales (OREF) para su registro en el legajo o sistema correspondiente, debido a que este es el órgano de apoyo de la Fiscalía de la Nación que se encarga entre otras cosas de evaluar desempeño de los fiscales y registrar las sanciones que se le imponen; los entrevistados 03, 04, 08, 09, 10, 11 y 12 respecto a los descuentos del haber mensual como consecuencia de la sanción de multa establecen que se ejecutan por la Oficina General de Potencial Humano del Ministerio Público, la cual tiene conocimiento de dicha sanción gracias a la comunicación de la Administración del DF de Apurímac, quien a su vez toma conocimiento de ello gracias a la Presidencia de Junta de Fiscales Superiores del DF de Apurímac, también se comunica a la OREF para ser registrado en el legajo que corresponde; y las suspensiones siguen el mismo camino que las multas, ya que, el estar suspendido también trae como consecuencia el no pago del haber mensual, la diferencia radica en que si se trata de un fiscal provincial, la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Apurímac tendrá que encargar dicho despacho a quien corresponda. Finalmente, en el caso de las destituciones, los entrevistados 03, 04 y 08 concuerdan que están se ejecutan de manera inmediata por la Junta Nacional de Justicia, quienes a su vez comunican sobre ello a la Corte Suprema y a la Fiscalía de la Nación, a efectos de que no desempeñen función fiscal o judicial, la JNJ es responsable de ello debido a que las ODC no tienen competencia para imponerlas, pues estas se encargan únicamente de remitir la propuesta de destitución al Órgano Central de Control que en este caso es la Autoridad Nacional de Control de Lima, a través de la cual se deriva a la Junta de Fiscales Supremos y está formula la petición de destitución frente a la Junta Nacional de Justicia, quién se encarga de evaluarlas y decidir su imposición.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la octava pregunta

08. ¿Ha observado algún problema o desafío en la ejecución de estas medidas? si es así, ¿podría describirlo?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

No.

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Considero que el Órgano de Control no posee limitantes para aplicar realmente estas medidas, toda vez que, ello ya se trataría de un trámite que no tiene más aspectos que resolver, por ejemplo, cuando se trata de las llamadas de atención estas se entienden efectivizadas con su sola notificación y estado de firmeza.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Uno de los puntos más frecuentes y lo he podido ver en la práctica es el siguiente no, voy a hablar en específico de una medida disciplinaria de suspensión, a veces se le notifica al fiscal, al magistrado sancionado, ya con la resolución de suspensión del cargo que ejerce, llámese tres meses o cuatro meses o por lo que haya dispuesto el

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Sí, en realidad como lo mencioné anteriormente para que una medida disciplinaria pueda ejecutarse necesita adquirir la calidad de firme, es decir, tiene que haberse declarado consentida o ejecutoriada, entonces justamente en esa naturaleza, todavía, por el principio de pluralidad de instancias, el fiscal puede interponer un recurso, el cual finalmente va a ser elevado en este caso al Órgano Central

Órgano de Control y ahí surte la siguiente pregunta por parte del magistrado que ha sido sancionado, suelen preguntar con frecuencia ¿desde cuándo surte efecto mi suspensión? ¿cuándo debo hacer la entrega de cargo? ¿debería salir otra resolución del Órgano de Control? entonces el razonamiento de la norma a raíz de esto es que estas resoluciones surten efecto cuando adquieren firmeza, pero el problema es el que te comento no, que muchas veces no queda claro el tema de cuando surte efecto la suspensión, se cree que debería haber otra resolución o por lo menos un proveído en el cual el Órgano de Control indique “señor, usted ha sido suspendido, apártese del cargo que usted ejerce”.

de Control anteriormente llamada la Fiscalía Suprema de Control Interno ahora ya conocida como la Autoridad Nacional de Control en donde eventualmente tiene que dilucidarse este recurso de apelación, y se sabe que este tipo de trámite, de procedimiento, puede tomar un tiempo determinado que puede incluso ser de cinco o seis meses, o hasta en el peor de los casos de un año o si no es el caso, más tiempo, entonces hasta que se solucione o hasta que se resuelva este recurso, el fiscal pues no va a ser sancionado, la sanción no se le va a hacer efectiva, póngase en el ejemplo de sanciones de suspensión, son fiscales que han incurrido en una falta grave, entonces la misma naturaleza de la falta nos indica que la función fiscal no es la óptimo pero al haber interpuesto su recurso, todo el tiempo que demora en resolver el recurso, este fiscal va a seguir laborando, va a seguir prestando sus servicios, va a seguir desarrollando sus funciones, por ahí encontramos por así decirlo un talón de aquiles si la intención del proceso disciplinario es la de evitar este tipo de irregularidades, al permitir este tipo de situaciones de falta de celeridad en

la atención de estos recursos se está incumpliendo o contradiciendo esos objetivos que se han planteado, entonces básicamente ese sería el inconveniente al momento de ejecutar las sanciones administrativas. Además, incluso una vez concluido la impugnación en la Autoridad Nacional de Control cabe la posibilidad de interponer otro tipo de acciones legales, toda vez de que al haberse agotado la vía administrativa con la Autoridad Nacional de Control si se quiera, el fiscal sancionado podría recurrir a un proceso contencioso administrativo, lo que dilataría, extendería aún más el tiempo para que este fiscal pueda ser sancionado realmente; hasta la fecha entiendo de qué existen casos parecidos en este Distrito Fiscal de Apurímac, en donde se tienen fiscales con sanciones graves y muy graves e incluso con propuesta de destitución, no obstante a la fecha estas sanciones disciplinarias no ha podido ser ejecutadas.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Limitación no, porque simplemente el

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

No.

ente competente ejecuta la resolución que expidió y quedó firme, claro sin descartar las opciones de la oposición, impugnación por parte del administrado, pero más allá cuando una resolución ya alcanza una calidad de firmeza no puede ser materia de impedimento en su ejecución.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

No.

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Creo que no hay problema en esto de la ejecución material, ya que los órganos que intervienen en ello tienen sus funciones delimitadas adecuadamente.

Entrevistado 9

Ocupación: Fiscal

No, al haber quedado firme ya no hay mayores puntos a tratar o resolver.

Entrevistado 10

Ocupación: Abogada litigante

Solo se ha evidenciado un inconveniente, en la comunicación de la institución competente, pues no efectúan de manera inmediata la sanción, lo cual lo hace muy lento.

Entrevistado 11

Ocupación: Fiscal

No, porque ya una vez que la resolución

Entrevistado 12

Ocupación: Fiscal

Así conocimiento real en la práctica no he

ha quedado firme, en caso de la podido apreciar, pero creo que de la propia amonestación ya se entiende ejecutada norma se puede advertir un problema o al adquirir dicha calidad, y en caso de la inconveniente respecto a la falta de precisión multa y suspensión solo queda que la de cómo es que se ejecutan las sanciones de Oficina General de Potencial Humano amonestación, multa y destitución, toda vez del Ministerio Público cumpla sus que, si usted hace una revisión del artículo funciones.

25° del Reglamento de Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control se advierte que solo hace referencia a la suspensión, dejando un vacío legal respecto de las otras, ya que, por ejemplo si sería personal nuevo el que labore en la ODC de la ANC de este Distrito Fiscal tendría muchas dudas al respecto, porque no tendrían conocimiento de cuál es el órgano encargado actualmente y cuál es el trámite a seguir, lo cual implica que requerirán capacitación.

Análisis de la pregunta 8

De los doce entrevistados, ocho, es decir, los entrevistados 01, 02, 05, 06, 07, 08, 09 y 11, coinciden y mantienen su posición especificando de que las entidades o instituciones competentes en la ejecución material de las sanciones que la ODC de este DF impone no tienen problema o inconveniente alguno, ya que como ellos refieren no hay más aspectos que resolver cuando una resolución ya alcanza la calidad de firmeza, por lo que no puede ser materia de impedimento en su ejecución. Mientras que los otros cuatro que quedan, es decir, los entrevistados 03, 04, 10 y 12, consideran que, sí existen limitantes o

problemas en lo que viene a ser la ejecución material de las medidas disciplinarias, es así que: i) el entrevistado 03, refiere que el problema que se presenta, es únicamente con la medida de suspensión, al no quedar claro para los magistrados el tema de cuando deben dejar su puesto y hacer entrega de cargo pese a que ya se les notifico con la resolución y está adquirió la calidad de firme, pues consideran que debe existir otra resolución o proveído de parte de la Presidencia, que diga “usted tiene una sanción de suspensión con calidad de firme, apártese del cargo”; ii) el entrevistado 04, subsume su respuesta en que el desafío se debe a la suspensión de los efectos de la resolución de sanción emitida por la ODC de este DF por ser objeto de apelación, pues mientras la ANC de Lima no lo atienda y resuelva con la celeridad necesaria, la medida no se efectivizaría o ejecutaría, pues ello toma un tiempo de cinco o seis meses, un año o incluso más, a pesar de que se trata de casos de fiscales que han incurrido en una falta grave, la cual por su naturaleza indica que la función que desempeña el fiscal sancionado no es óptima y por ende se necesita que no continúe en el cargo, contradiciendo así la intención que tiene el proceso disciplinario, esto es, evitar conductas irregulares y que estas sigan produciendo un perjuicio al quejoso o a los sujetos procesales del proceso de origen el cual puede ser de materia penal, familia, etc.; iii) el entrevistado 10, establece que uno de los inconvenientes es la demora de la Oficina de Potencial Humano del MP para dar a conocer al fiscal sancionado el descuento o la privación total de su remuneración; y, iv) el entrevistado 12 basa su respuesta en el artículo 25° del Reglamento de Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control de donde se aprecia que hay un vacío legal respecto a cómo es que se ejecutan las sanciones de amonestación, multa y destitución.

Fuente: Elaboración propia

Para verificar los resultados que se obtuvieron y efectuar el análisis del objetivo específico 4 que es identificar las percepciones de los juristas sobre el impacto en el desempeño laboral de la imposición de medidas disciplinarias a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024, se han realizado las siguientes tablas:

Tabla 11

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la novena pregunta

09. ¿Qué impacto tiene la imposición de medidas disciplinarias en el desempeño laboral de los fiscales?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Normalmente cuando se da una sanción lo que se busca es que una persona corrija, va a depender del tipo de profesional que sea no, también va a depender de cuál de las medidas se le ha impuesto, el tema es netamente especialísimo en cada persona para poder definirse este punto, pero si se podría hacer un supuesto, podría considerarse que tendrían un impacto negativo, ya que, en muchas ocasiones estos se sienten perseguidos y consideran que no es justo lo sucedido.

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Yo pienso que, más que evitar que no reincidan en estas acciones, lo que genera es un pésimo clima laboral no, puesto que no se ataca en realidad lo que he mencionado anteriormente, que es creo el común denominador del problema que se tiene acá en el Distrito Fiscal de Apurímac, y si no se ataca ello y solo apertura investigaciones disciplinarias a los fiscales por estos hechos, y más aún si los jefes del Órgano de Control y el Presidente de la Junta de Fiscales Superiores no hacen algo para evitar ello, en el fondo lo único que se consigue con estas sanciones, con la apertura de investigaciones,

es generar un pésimo clima laboral entre ellos, es decir, tendría un impacto negativo.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Estas medidas a unos les pueden ayudar a superarse y a otros los puede tirar al piso no, unos pueden animarse a seguir en el cargo, yo puedo, puedo dar más de mí y esta me va a servir para yo esforzarme, esmerarme, pero a algunos simplemente los desmoraliza y prefieren dar un paso al costado, entonces se entiende que el impacto puede ser negativo o positivo, dependiendo de la persona.

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

Bueno, en realidad va a depender mucho del despacho fiscal o incluso del mismo fiscal a quien se le está imponiendo la sanción y de su grupo, sin embargo, en casos en donde exista sobrecarga procesal, como es el caso de la Fiscalía Penal Corporativa de Grau, lógicamente, ello no va a crear una sensación positiva, por el contrario va a significar un entorpecimiento, porque imagínese si son tres fiscales en la Fiscalía de Grau por ejemplo, bueno entiendo que está constituida por un fiscal provincial y dos fiscales adjuntos, y por sobre la carga de los casos que ya vencieron, las partes procesales que están insistiendo en el impulso de sus casos que al no ver ese resultado imponen una queja contra alguno de tres fiscales, entonces lo que va a generar esta queja funcional es el inicio de una investigación preliminar y ahora el fiscal tiene que elaborar un informe de descargo, quiere

decir que tiene que defenderse de los cargos y tiene que participar de ese procedimiento, entonces, primero tiene que ser investigado, tiene que presentar sus descargos, tiene que presentar sus medios probatorios, tiene que justificar el por qué no ha podido atender ese escrito en ese tiempo e incluso si se trata de un fiscal que acaba de llegar a ese despacho fiscal, peor aún luego de haber mérito para un procedimiento disciplinario tiene que iniciarse el mismo, en donde tiene que concurrir, en el que tiene que defenderse y mientras eso la carga procesal en su despacho no se pausa sino que continúa, entonces, si nos damos cuenta, en este contexto para ese fiscal una sanción disciplinaria va a tener un impacto negativo, bueno tampoco podemos excusar “oye pero también tu carga procesal está pues arrebatada, sobrepasada”, no podemos justificar tampoco, pero bueno para ese fiscal lo que va a generar es el entorpecimiento y el sobreesfuerzo, cuando esos esfuerzos podría invertirlo en atender su carga procesal. De forma adicional, quisiera mencionar que, en esta provincia en particular, se han dado la

mayor cantidad de sanciones.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Considero que tiene un impacto positivo, ya que el administrado que fue pasible de una sanción de esta naturaleza, es decir un fiscal, modificará, adecuará o superará aquella deficiencia que ha sido materia de pronunciamiento y en cuanto a los que lo rodean también podrán observar de que ese tipo de conducta, acto u omisión debe ser superado y no deben incurrir en ese tipo de conductas no.

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Considero que tiene un impacto positivo, aunque genere molestias o incomodidades, ya que la imposición de estas medidas permite que los fiscales o magistrados sean más diligentes y tengan mayor cuidado en las actividades, en el cargo que se nos encomienda.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

El legislador al haber impuesto un tipo de control, como son las quejas administrativas, lo hizo con el único objeto de pretender mejorar la calidad de los funcionarios, ósea de que mejoren en el ejercicio de sus funciones, “oye te equivocaste corrige tu camino”, más aún en los cargos

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

La imposición de una sanción va a generar preocupación en el fiscal y tal vez hasta se podría generar un cierto factor de presión o podría perder la motivación; en ese sentido, el impacto podría ser de carácter negativo.

dedicados como es el de perseguir el delito y realizar una adecuada investigación, realizar un adecuado requerimiento de acusación, de sobreseimiento, sin embargo, si esto no se da, creo que pasa por la mala selección que hay de fiscales en sus diferentes niveles, ya no sé qué factor es lo que hace que no cumplan con lo que la ciudadanía exige. En sí, tiene un impacto negativo en su desempeño laboral, ya que, poniendo el ejemplo de que pasaría si tú tienes un hijo, tu esposo lo castiga, tú le levantas el castigo, que has hecho en tu hijo, fortalecer esa conducta negativa no, vamos a pasarlo eso al tema en cuestión, un fiscal que realiza o emite una disposición sin motivar, la motivación es una obligación que está establecida en la norma procesal penal, en la norma constitucional y está en su propia Ley Orgánica, es más está en la Ley de la Carrera Fiscal, donde dice que los fiscales al emitir disposiciones y

requerimientos lo deben hacer motivados, y en este aspecto te voy a decir que un 99% no lo hace, no motivan sus disposiciones, con todo el debido respeto no sirven para nada, pero que pasa cuando estas disposiciones o requerimientos van a juzgado y el juez los valida, entonces refuerzan a ese fiscal que por más que haya sido amonestado diga “oye, si me sancionaron, me amonestaron pero de pronto es una situación aislada porque mi trabajo es bueno, porque el juez me lo valido”, entonces pasa ese factor en que los jueces también no están cumpliendo con su trabajo, no quieren amonestar, no quieren sancionar, porque te recuerdo que estos también tienen una potestad disciplinaria conforme a la Ley Orgánica del PJ que es el de amonestar, interponer multas a los sujetos procesales que actúan de mala fe, o que no actúen de acuerdo a los que establecen los marcos normativos.

Entrevistado 9***Ocupación: Fiscal***

Un impacto negativo, porque se genera una afectación emocional, porque su rendimiento ya no es el mismo, tendrían encima a los de control y los plazos que se están por vencer.

Entrevistado 10***Ocupación: Abogada litigante***

La mayoría lo consideran persecución, por lo que, generaría un impacto negativo.

Entrevistado 11***Ocupación: Fiscal***

Considero que la imposición de estas sanciones puede afectar también al desenvolvimiento fiscal, ya que en muchos casos puede tomarse las decisiones como arbitrarias o injustas y en su defecto hasta tomarlos como actos de hostilidad laboral.

Entrevistado 12***Ocupación: Fiscal***

Considero que tiene un impacto positivo dado que los fiscales tienen conocimiento de las sanciones a las que pueden estar sujetos y eso hace que se esfuercen y esmeren más en la atención de sus casos sea la etapa que sea.

Análisis de la pregunta 9

El quinto, sexto y doceavo entrevistado, comparten que el impacto que generan las sanciones en el desempeño laboral del personal fiscal es positivo, toda vez que, hace que actúen con más diligencia y adecuen sus conductas a lo que debe ser, logrando de esa forma que el trabajo que realicen sea de calidad y dote de prestigio al MP, ya que se estaría cumpliendo su misión y estaría más cerca de cumplir con la visión que tiene como entidad que goza de autonomía.

El entrevistado 03 considera que el impacto que genere la imposición de una sanción en

el desempeño laboral de los fiscales depende de cada uno, de su personalidad, por lo que, es una cuestión personal, que va a variar de persona en persona, y podrá tener un impacto negativo como positivo, ya que para unos será un aspecto que les genera preocupación, los desmoraliza y prefieren dar un paso al costado, mientras que para otros será algo que los motiva y anima a esforzarse para que cumplan sus funciones adecuadamente.

Los entrevistados 01, 02, 04, 07, 08, 09, 10 y 11 coinciden en señalar de manera tajante que solo generan un impacto negativo. El entrevistado 01, alega que ello pasa porque se sienten perseguidos; el entrevistado 02, justifica su respuesta en el hecho de que genera un pésimo clima laboral y entorpecimiento del camino, debido a que no se ataca los factores externos que no dependen de la voluntad del fiscal, que a opinión del entrevistado 04 son la carga procesal y ausencia de personal; el entrevistado 07, expone que ello se da gracias a que el juez, por ejemplo, acepta sus requerimientos o disposiciones mal redactadas o no motivadas debidamente, creyendo así que esa falta en la que incurrió y esa sanción que se le impuso es una circunstancia aislada y que quien se equivocó sería el Órgano de Control, por lo que, estarían desempeñando sus labores correctamente; el entrevistado 09, refiere que se da porque su rendimiento y productividad no es el mismo que antes, pues también les causaría una afectación emocional; el entrevistado 10, fundamenta tal situación en que se sienten perseguidos y eso hace que ya no hagan lo necesario para que cumplan sus funciones, tomando más importancia el hecho de culminar como sea el periodo por el que se le nombro en el cargo; y, el entrevistado 11, defiende tal posición porque los fiscales lo toman como un acto de hostilidad laboral, situación que no es así, porque al imponérseles una sanción no se les vulnera su dignidad, ya que esta cumpliría con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Respuestas de los abogados litigantes y fiscales a la décima pregunta

10. ¿Considera que las medidas disciplinarias contribuyen al desarrollo ético de los fiscales? ¿Por qué?

Entrevistado 1

Ocupación: Abogado litigante

Yo creo que no, porque como te digo todo va a depender de qué tipo de sanción sea la que se imponga porque mientras no sea algo que sienta van a seguir en lo mismo.

Entrevistado 2

Ocupación: Abogado litigante

Considero que la aplicación de las medidas contribuiría a la ética profesional en la medida de que la sanción sea puesta por motivos distintos a las que he descrito anteriormente no, por ejemplo, temas de corrupción, por temas de abandono de cargo, que sé yo, ahí si se podría advertir que, si contribuye, pero si es por la causal que he descrito, entonces podemos advertir que no contribuye en nada.

Entrevistado 3

Ocupación: Fiscal

Primero quisiera indicar que estas medidas disciplinarias te resta puntos, por ejemplo, Juan Pérez ha sido sancionado en el 2023 con una medida disciplinaria de simplemente amonestación ni siquiera descuento pero

Entrevistado 4

Ocupación: Abogado litigante

En apariencia sí, porque se supone que cuando un fiscal es sancionado es porque se ha acreditado y se ha demostrado que no ha cumplido a cabalidad sus funciones o a incurrido en una irregularidad, lo que ha generado que se ponga esta sanción, entonces

ya tiene una hoja de vida, el día que quiera postular para ser fiscal titular, le dirán señor usted que ha desempeñado la función fiscal tiene sanciones y ahí dirá, bueno sí, me han impuesto una amonestación; en ese sentido, considero que podría contribuir en cierta medida, pues éticamente ello lo demostramos en el día a día con el trabajo, con el roce con la sociedad, pero ellos no califican eso, la demostración de respeto, de probidad y actuación sin arbitrariedades, sino que tienen en cuenta la hoja de vida ya manchada y peor aún dentro de la función fiscal.

digamos que si se publicita a la sociedad, si se le comparte al público, tendría una suerte de “a mira se están castigando a los fiscales malos”, entonces de alguna forma eso podría contribuir a una imagen de ética, como que a una especie de revalorización del personal fiscal, ahora en concreto si esto contribuye al desarrollo ético de los fiscales, yo creo que no mucho, por ejemplo si un fiscal es sancionado, esa sanción queda registrada en su legajo personal y al momento en que este intente ascender en la carrera fiscal lógicamente va a tener este registro de la sanción, por lo que, por el mero hecho de haber tenido esta sanción, los miembros de la JNJ encargados de evaluaciones a fiscales van a generar un prejuicio, le van a decir, “usted tiene dos sanciones, sobre qué ha sido”, el fiscal narrara un incumplimiento de plazos por ejemplo, se le dirá “este fiscal a comparación de otros que no tienen registro de sanciones posiblemente no sea un buen profesional”, lógicamente a título personal de cada fiscal, más que contribuir a su desarrollo ético pienso que ya lo direcciona a que lo

prejuicen, si alguien se pone a buscar el registro de sanciones o solicita ello, entonces el mismo justiciable, o abogado va a tener una idea previa de ese fiscal, aunque definitivamente pues no va a ser beneficioso tanto para él como para su caso.

Entrevistado 5

Ocupación: Fiscal

Desde el momento en que nosotros como profesionales somos parte de una sociedad, vivimos dentro de un aparato de justicia o desarrollamos nuestras actividades en mérito al aparato de justicia siendo operadores legales, el criterio y razonamiento de un magistrado fiscal siempre va a ser el de la autocrítica y construcción progresiva en el día a día; y el desarrollo y el enfrentar casos generan en la propia persona mayor conocimiento, mayor valoración axiológica, mayor valoración moral en todo lo que pueda desarrollar en su actividad, claro está que conforme a la norma, las Leyes, y por ello,

Entrevistado 6

Ocupación: Fiscal

Claro, porque en definitiva nos hace ver que siempre debemos actuar conforme a las funciones que se nos encomienda no, se dice que el fiscal es el persecutor de legalidad y entonces quiénes más que nosotros para que actúen y demuestren que debemos de ir acorde y apegados a la función que se nos encomienda.

considero que si contribuye al desarrollo ético, ya que la persona por la propia naturaleza se desarrolla día a día y es así que el poder ser pasible de una sanción también determina la modificación de conductas o también permite ratificar aquellas conductas que son positivas para la actividad que desarrolla en este caso el fiscal.

Entrevistado 7

Ocupación: Abogado litigante

La ética es innata a cada persona, la ética es una situación de persona, si es que los profesionales que están en el sector público no tienen sólidos principios, valores morales y éticos no se puede corregir en el tiempo, por más sanción que haya va a ser difícil corregir este aspecto, entonces considero que no contribuye a ello.

Entrevistado 9

Entrevistado 8

Ocupación: Fiscal

Pese a que el fiscal en el ejercicio de la función desempeña una actividad laboral y producto de ello percibe una remuneración, y definitivamente eso es un medio por el cual solventa sus gastos personales o familiares, ello no hace que su ética tenga un cambio positivo, ya que ello depende de su personalidad, va a depender de la formación, no necesariamente jurídica, profesional, sino de cómo ha sido formado desde su niñez, adolescencia, depende del valor moral y ético de esa persona.

Entrevistado 10

Ocupación: Fiscal

Claro, porque, ya es una mancha en su hoja de vida, lo cual contribuye a que mejore sus valores morales de cierta forma, y junto a ello, reconsiderara los principios que debe respetar, como son la integridad, independencia, respeto de los derechos de los sujetos procesales, así como de las normas.

Ocupación: Abogada litigante

Desde mi punto de vista, creo que no, porque si sigue incurriendo en tales conductas es porque no está observando los valores morales y éticos.

Entrevistado 11***Ocupación: Fiscal***

Considero que el ser sancionado con una medida disciplinaria, no necesariamente va servir para que un fiscal pueda ser ético, o en su defecto actúe éticamente, toda vez que, la ética es un conjunto de valores intrínsecos que no solo se desarrolla en un aspecto laboral, sino personal-familiar, se podría decir que una persona es ética porque ha crecido y/o nacido en una familia con valores éticos, lo cual puede cambiar o no en su desarrollo personal y posteriormente profesional. En ese

Entrevistado 12***Ocupación: Fiscal***

Todas las medidas disciplinarias contribuyen al desarrollo ético del personal fiscal por estar destinadas a los dos objetivos ya mencionados.

sentido, las medidas impuestas no van a servir para que una persona puede desenvolverse éticamente, sino que sirvan de advertencia para saber qué hacer y qué no hacer en el desenvolvimiento de sus funciones, pues las medidas disciplinarias no van a generar un fiscal ético, pensar de esa forma sería, como indicar que si te bautizas eres un santo y eso no es así.

Análisis de la pregunta 10

Los entrevistados 01, 02, 04, 07, 08, 10 y 12, concuerdan que la imposición de sanciones no contribuye en nada al desarrollo ético de los fiscales, pues como afirma el primer entrevistado no sienten el castigo en sí y ello hace que sigan tomando decisiones sin sustentarlas debidamente, lo cual en esencia es lo que defiende la ética; o como refiere el entrevistado 02, salvo que la medida que se imponga sea a causa de un acto de corrupción, por lo que conforme dice el entrevistado 04, lo que hace la imposición de una sanción es catalogarlo como un mal profesional y por ende creer que todo lo que resuelva será injusto o que no hará nada para investigar determinado hecho, ello debido a que como opina el entrevistado 07, la ética es una cuestión innata a cada persona, por lo que si desde pequeños no tienen sólidos principios y valores, no podrán corregirlo en el tiempo, y ello según asevera el entrevistado 10 tiene fundamento en las faltas repetitivas o en la reincidencia que se advierte de parte de los fiscales.

Entre tanto los entrevistados 03, 05, 06, 09 y 10, aseveran que si coadyuvan a su desarrollo ético, el cual puede resumirse en el deber de proteger y observar todo lo que el

Código de Ética del Ministerio Público establece (aprobado el 18 de marzo del 2011 por la Resolución N.º 018-2011-MP-FN-JFS), alcanzando la justicia por medio del cumplimiento de distintos valores y deberes como son la honestidad, objetividad, respeto, imparcialidad, responsabilidad, valores que a criterio del onceavo entrevistado son intrínsecos y se desarrollan no solo en el ámbito laboral, sino personal y familiar.

Al respecto, se debe resaltar las razones que fundamentan dicha respuesta, es así que, conforme refiere el tercer entrevistado ello se debe al hecho de que el roce que tiene día a día con la sociedad hace que tenga presente los valores, lo cual se demuestra con el respeto que tiene hacia las partes, su probidad y actuación justificada; o según dice el quinto entrevistado, se debe a que el profesional siempre está autocriticándose y viendo su construcción progresiva día a día, gracias a que se enfrenta a distintos casos que le dan mayor conocimiento, valoración axiológica y moral.

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, a continuación, se precisa los resultados y el análisis con respecto al objetivo general que es analizar las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

Teniendo en cuenta que la efectividad se dará cuando los fiscales actúen en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y cuando dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de la autoridad competente en imponerlas, corresponde hacer el análisis de esos dos puntos en base a las respuestas que han proporcionado los profesionales del derecho que son conocedores del tema.

Por un lado, en lo concerniente a si los fiscales cumplen sus deberes ya sea porque han interiorizado la sanción debidamente o porque tienen temor a ser sancionados; los entrevistados 01, 02, 08, 09, 10, 11 y 12 concuerdan en que todas las sanciones impuestas no influyen en el hecho de que los fiscales cumplan sus deberes, ya que no estarían

corrigiendo las conductas que resultan incompatibles con ello y menos optimizando su desempeño previniendo su comisión futura, por lo que, se entiende que no estarían siendo efectivas, pues como refiere el entrevistado 01, es debido a que las carpetas fiscales en las que cometió la falta pasan a ser tramitadas por otro fiscal, quitándoles la oportunidad de enmendar el error generado; o según refiere el entrevistado 04 por la elevada y abrumadora carga con la cuentan, o según opina el entrevistado 03 debido a que el fiscal tiene la calidad de provisional y prefiere renunciar y salir por la puerta grande, a que lo despidan. Sin embargo, según los entrevistados 05 y 06 todas las sanciones que se imponen si determinan que un fiscal cumpla sus deberes, es decir, si logran cumplir su objetivo de corregir y prevenir la vulneración de esos deberes, entendiéndose así, que si son efectivas, o como refiere el entrevistado 03 dicha situación se advertirá siempre y cuando se trate de un fiscal titular o siempre que pertenezca un despacho en donde no hay sobrecarga e intentan estar al día, conforme precisa el entrevistado 04.

Y por otro, en lo correspondiente a si la autoridad competente en imponerlas lo hace debidamente, se ha de decir que sí, pues como refieren los ocho entrevistados de los doce en total, esto es, los entrevistados 01, 02, 05, 06, 07, 08, 09 y 11, las entidades o instituciones competentes en la ejecución material de las sanciones que la ODC de este DF impone no tienen problemas, desafíos o inconveniente alguno, ya que como ellos refieren no hay más aspectos que resolver cuando una resolución ya alcanza la calidad de firmeza, por lo que no puede ser materia de impedimento en su ejecución.

Mientras que los entrevistados 03, 04, 10 y 12, consideran que, sí existen limitantes o problemas en lo que viene a ser la ejecución material de las medidas disciplinarias, es así que: i) el entrevistado 03, refiere que el problema que se presenta, es únicamente con la medida de suspensión, pues consideran que debe existir otra resolución o proveído de parte de la Presidencia, que diga “usted tiene una sanción de suspensión con calidad de firme,

apártese del cargo”; ii) el entrevistado 04, subsume su respuesta en que el desafío se debe a la suspensión de los efectos de la resolución de sanción emitida por la ODC de este DF por ser objeto de apelación; iii) el entrevistado 10, establece que uno de los inconvenientes es la demora de la Oficina de Potencial Humano del MP para dar a conocer al fiscal sancionado el descuento o la privación total de su remuneración; y, iv) el entrevistado 12 basa su respuesta en el artículo 25° del Reglamento de Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control de donde se aprecia que hay un vacío legal respecto a cómo es que se ejecutan las sanciones de amonestación, multa y destitución.

5.2. Discusiones

Ahora bien, para corroborar o dar respuesta a los objetivos planteados en el presente estudio, se elaborará la discusión, la cual se hace en función al análisis efectuado (resultados), a las bases teóricas y antecedentes.

OE1: Identificar las clases de medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac y las percepciones de los juristas sobre frecuencia de las mismas - 2024.

Del análisis documental realizado a las resoluciones obtenidas, se pudo identificar que las medidas disciplinarias impuestas a fiscales varían en función a la gravedad de la falta cometida, resaltando las amonestaciones y las imposiciones de multas como las más recurrentes, en donde la primera se considera una sanción leve aplicada a los casos de negligencia en la seguridad procesal y el cumplimiento de los pronunciamientos fiscales. Por otro lado, las suspensiones como la menos frecuentes, pero evidencian que existen faltas con un impacto significativo en la administración de justicia, en igual medida la suspensión prolongada que sugiere que ciertos fiscales han incurrido en transgresiones que han generado perjuicios sustanciales en la tramitación de los procesos.

En ese sentido, de las entrevistas se obtuvo que los tipos de sanciones más comunes son las

amonestaciones, multas y suspensiones, del cual, la destitución es la sanción más grave, pero su aplicación es menos frecuente por cuanto requiere más investigación. Los entrevistados señalaron que estas sanciones son razonables y también proporcionales, sin embargo, a veces no siempre se consideran los factores como la carga laboral y la falta de personal.

En ese contexto, la teoría del poder de policía tiene relevancia en este punto, pues fundamenta el ejercicio del control estatal sobre personas, bienes y actividades con el objetivo de preservar el orden público, la seguridad, la moral y la paz social, mediante medidas que previenen o corrigen conductas que puedan alterarlos, claro está respetando la norma constitucional y la base legal correspondiente.

En cuanto a las frecuencias, hay opiniones divididas, ya que algunos creen que es más frecuente y por ende refleja una falta de capacidad o cualidades de los fiscales para el cargo y, otros los consideran escasas y que esto es algo positivo ya que se ve que los fiscales respetan sus deberes; además, se identificó que la carga laboral y la falta de personal son factores que pueden llevar a los fiscales a cometer faltas y que esto se debería tomar en cuenta al momento de imponer las sanciones y que también, una opción sería la realización de llamadas preventivas para evitar las quejas formales y no llegar a las sanciones.

En ese marco, la Teoría de la Gestalt aporta una comprensión útil al interpretar estas percepciones como un proceso de organización mental que integra factores en patrones coherentes; como los principios de pregnancia y figura-fondo ayudan a destacar la relevancia de aspectos como la proporcionalidad y justicia, mientras factores estructurales, como la carga laboral, podrían ser relegados al "fondo" si no se les otorga suficiente atención (Oviedo, 2004).

Por otro lado, desde una perspectiva jurídica, Lovatón (2021) señala que la destitución es

el castigo más severo que se puede aplicar y se reserva para la comisión de una conducta de máxima gravedad. Y en esa línea, Mory (2001) citado en Jalck (2023) menciona que la responsabilidad disciplinaria es la situación producida ante la infracción de un deber que recaer sobre el servidor público en el ejercicio de sus funciones, afectando de manera negativa el llamado orden institucional y la imagen de la institución ante a la sociedad, por lo que, su determinación acarrea la imposición de una medida disciplinaria, la cual es necesaria para corregir las malas actuaciones de los servidores públicos y con ello, garantizar la correcta marcha de los organismos del Estado, claro está, previo procedimiento administrativo en el que se le otorgue al servidor público que cometió la presunta irregularidad funcional la posibilidad de defenderse, a través de sus informes de descargo y/o invocando su derecho a ser oído.

Sobre esto, Jimeno & Ormeño (2021) en su investigación, no coinciden, pues mencionan que las sanciones no siempre van a cumplir con el debido proceso, y por ende se ve afectada la eficacia del procedimiento disciplinario. También, Quiroz et al (2021) en su trabajo de investigación mencionan que las sanciones leves no llegan a contribuir a resolver estos problemas dentro de las instituciones que son parte del sistema de administración de justicia.

OE2: Describir la influencia de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el cumplimiento de sus deberes en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

Sobre el análisis de las resoluciones, estos han evidenciado deficiencias muy frecuentes en el cumplimiento de los deberes fiscales en el distrito fiscal de Apurímac antes de la imposición de las medidas disciplinarias, los mismos que son el origen de estas imposiciones. Esta situación ha destacado que existe una demora injustificada en los procesos, falta de transparencia, la inobservancia de la imparcialidad y entre otros, estos incumplimientos llegan a vulnerar los principios fundamentales como son la celeridad, el

debido proceso y la objetividad, significando que no se llegó a cumplir con los deberes fiscales establecidos en el artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal. En ese sentido, si bien es cierto estas sanciones impuestas deberían buscar corregir estas deficiencias en referencia el cumplimiento del deber fiscal y así fortalecer la eficiencia y una buena imagen a la institución, sin embargo, las entrevistas realizadas en esta investigación han demostrado lo contrario.

De las entrevistas relacionadas a este objetivo específico, se obtuvo que los entrevistados refirieron que las sanciones que se imponen no influyen en el hecho de que los fiscales cumplan sus deberes, ya que los dos fines que tienen estas sanciones (correctiva y preventiva) no estarían siendo cumplidas, ya que, por ejemplo, la amonestación no tiene efectos y sería necesario para la siguiente, una medida más gravosa para garantizar el completo cumplimiento. Ahora, por otro lado, el deber más frecuentemente vulnerado fue el cumplimiento de plazos procesales y que estos están atribuidos en principio a la falta de recursos humanos y logísticos. También, en segundo orden, varios entrevistados señalaron que otro de los deberes vulnerados fue por no asistir a audiencias programadas, aunado a ello, también comentaron que había deficiencias en las fundamentaciones de disposiciones y requerimientos, los cuales están relacionados al debido proceso.

La Teoría del Reconocimiento de Axel Honneth es pertinente aquí, al señalar que la falta de recursos y apoyo institucional podría ser vista como una forma de "desprecio" hacia las condiciones laborales de los fiscales, lo que impacta negativamente su autonomía e identidad profesional, esto refuerza la necesidad de diseñar sistemas que promuevan el respeto mutuo y condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones (Robles, 2023).

Al respecto, el artículo 33° de la Ley de la Carrera Fiscal establece que los fiscales deben cumplir con plazos procesales y fundamentar sus decisiones para garantizar la correcta administración de justicia.

Sobre esto, Montalvo (2022) en su trabajo de investigación coincide al mencionar que los fiscales cometen infracciones, ya sea por ausencia o supuesta motivación de la disposición de archivo, por inobservar los plazos legales, insuficiente indagación, no realización de los actos de urgencia e inaplazables, entre otros.

OE3: Analizar la ejecución material de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac – 2024.

Con respecto a este objetivo específico, de las entrevistas se obtuvo que los entrevistados opinaron en base a su experiencia que la ejecución de las medidas disciplinarias está regulada en el artículo 25° del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público, sin embargo, solo se hace referencia de manera explícita a la suspensión. Y sobre el proceso de ejecución, las resoluciones que imponen sanciones deben adquirir firmeza antes de ser ejecutadas, en el cual, la ODC es la responsable de materializar estas sanciones y se llega a comunicar a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores y la Oficina de Registro y Evaluación de Fiscales. Y sobre las multas y suspensiones, pues se llega a ejecutar a través de la Oficina General de Potencial Humano y de igual manera se comunica a la OREF. Por otro lado, las destituciones son ejecutadas por la Junta Nacional de Justicia con comunicación a la Corte Suprema y a la Fiscalía de la Nación. Ahora, la mayoría de los entrevistados señalaron que no hay problema con las ejecuciones de estas medidas, sin embargo, ciertas dudas se entrecruzan sobre: a) Confusión sobre cuándo los magistrados deben dejar su puesto en caso de suspensión; b) Demoras debido a apelaciones que suspenden los efectos de la sanción; c) Retrasos en la comunicación de descuentos o privación de remuneración; y, d) Vacío legal en el Reglamento respecto a la ejecución de amonestaciones, multas y destituciones.

Desde la perspectiva de la Teoría de la Gestalt, las inconsistencias en la ejecución reflejan patrones incoherentes dentro del sistema disciplinario, lo que dificulta una representación

clara y funcional del proceso, esto resalta la necesidad de normas estructuradas y transparentes que faciliten la comprensión y aplicación por parte de los actores involucrados (Oviedo, 2004).

Al respecto, el artículo 25° del Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público, precisa que las sanciones disciplinarias se ejecutan desde el momento en que estas adquieren la calidad de firmeza, es decir, cuando son consentidas o ejecutoriadas.

Sobre ello, Zavala (2020) en su investigación no coincide con nuestro resultado al concluir que la inejecución de las medidas como las multas, reduce la eficacia de la potestad sancionadora. Aunado a ello, Rodríguez (2022) en su estudio obtuvo que la ineficacia en el proceso disciplinario contra fiscales se debe a la caducidad, provocada por la demora en presentar o iniciar el proceso una vez conocidos los hechos objeto de cuestionamiento, que puede tardar más de 5 años; a la prescripción debido a dificultades en la valoración probatoria; a la demora de la emisión de la resolución que apertura el mismo; y, a la falta de impulso por las partes procesales.

OE4: Identificar las percepciones de los juristas del impacto en el desempeño laboral de la imposición de medidas disciplinarias a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

Sobre este objetivo específico, de las entrevistas se pudo identificar que las sanciones mejoran en cierta medida la diligencia y calidad del trabajo, sin embargo, que en algunos casos también va a depender de la personalidad del fiscal. Y sobre este último, se pudo identificar de estas percepciones, las sensaciones de persecución, generación de mal clima laboral, situaciones donde no se abordan factores externos como la carga procesal y la falta de personal, la desmoralización y afectación emocional y, por último, una percepción de hostilidad laboral. También, se identificó que estas medidas disciplinarias no llegan a

contribuir del todo al desarrollo ético, como la honestidad, objetividad, respeto, imparcialidad y responsabilidad.

La Teoría del Reconocimiento enfatiza que medidas disciplinarias percibidas como injustas o desproporcionadas podrían generar sensaciones de "desprecio" en lugar de fomentar el respeto mutuo y el desarrollo profesional ético. Esto resalta la necesidad de un enfoque disciplinario que considere el impacto emocional y promueva un entorno de trabajo respetuoso y solidario (Robles, 2023).

Viswesvaran & Unos (2000) señala que el desempeño laboral se refiere a todas las actividades, comportamientos y logros mensurables en los cuales los empleados colaboran o están relacionados con el logro de las metas organizacionales.

Al respecto, Ramírez (2021) en su investigación, coincide que si existe una relación significativa entre el rendimiento funcional de los profesionales en derecho con las medidas disciplinarias impuestas por el órgano de control encargado.

O.G: Analizar las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024.

Finalmente, sobre el objetivo general de analizar las percepciones de los juristas sobre la efectividad de las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en este distrito fiscal, se tiene que, sobre el cumplimiento de los deberes por parte los fiscales, los entrevistados concuerdan en que todas las sanciones impuestas no influyen en el hecho de que los fiscales cumplan sus deberes, ya que no estarían corrigiendo las conductas que originaron las medidas disciplinarias, que resultan incompatibles con ello y menos optimizando su desempeño previniendo su comisión futura, por lo que, se entiende que no estarían siendo efectivas. Ahora, sobre el punto de la ejecución de las medidas, es decir, sobre la aplicación real y correcta, ocho entrevistados de los doce en total, refieren que las entidades o instituciones competentes en la ejecución material de las sanciones que la ODC

de este DF impone no tienen problema, desafío o inconveniente alguno, ya que como ellos refieren no hay más aspectos que resolver cuando una resolución ya alcanza la calidad de firmeza, por lo que, no puede ser materia de impedimento en su ejecución.

La combinación de las Teorías de la Gestalt y del Reconocimiento permite interpretar estas percepciones como un reflejo de patrones de evaluación que integran aspectos normativos, organizacionales y sociales, en donde la efectividad que perciben los entrevistados no solo depende de la aplicación de las sanciones, sino también de su capacidad para ser entendidas y valoradas en términos de justicia como también el respeto mutuo, fortaleciendo así la legitimidad del sistema disciplinario (Oviedo, 2004; Robles, 2023).

Ahora, sobre la efectividad, Correas (1998) citado en Pavó (2016), se refiere al hecho de que los fiscales sancionados realicen las conductas que evitan las medidas disciplinarias (actuar en cumplimiento de sus deberes para lo cual deberán corregir las conductas que resulten incompatibles con ello y optimizar su desempeño), es decir, existirá efectividad cuando los fiscales actúen en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y cuando dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de la autoridad competente en imponerlas.

En esa misma línea, Rojas (2012) citado en De la Cruz (2020) indica que, el Derecho Disciplinario tiene entre sus fines corregir las conductas que resulten incompatibles con los deberes propios del cargo y mejorar el rendimiento de los servidores públicos, para asegurar que los destinatarios cuenten con servicios de alta calidad y no sean perjudicados por conductas que quebranten sus intereses; es decir, tiene un fin correctivo.

Al respecto, Palomino (2019) en su investigación coincide al mencionar que el limitado conocimiento sobre las funciones y sanciones disciplinarias y la ausencia de rigor al momento de imponer una sanción, resultan ser obstáculos que prevalecen en el Órgano mencionado y que influyen en que el 33% de la sociedad considere que los magistrados

son investigados de modo ineficiente y por ende no cumpla su finalidad correctiva y preventiva.

En esa misma idea, Rodríguez (2022) también llega a coincidir en sus resultados al mencionar que los procesos disciplinarios contra fiscales son ineficaces principalmente por la demora en iniciar los PAD y esto llegaba a ocasionar caducidades del proceso, también, resaltó los problemas al momento de valorar las pruebas y el retardo en la emisión de las resoluciones, llegando a señalar que todo ello efecto la efectividad de las sanciones por parte del órgano correspondiente.

VI. Conclusiones

PRIMERA CONCLUSIÓN: Se concluyó que las medidas disciplinarias más comunes en los procesos administrativos son las amonestaciones, las multas y las suspensiones, mientras que la destitución se percibe como la más severa, pero menos frecuente. Y que las medidas disciplinarias son percibidas como razonables y también proporcionales, sin embargo, no se llegan a tomar en cuenta al momento de su imposición la carga laboral y la falta de personal.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Se concluyó que el incumplimiento más recurrente por parte de los fiscales es la falta de observancia de los plazos procesales, la inasistencia a las audiencias programadas y la falta de motivación a la hora de elaborar las disposiciones fiscales. También se concluyó que la imposición de las medidas disciplinarias no influye en el hecho de que estos cumplan con sus deberes, ya que los dos fines que tienen estas (correctiva y preventiva) no estarían siendo satisfechos.

TERCERA CONCLUSIÓN: Se concluyó que no hay grandes problemas en la ejecución de medidas disciplinarias, sin embargo, existen ciertas dudas y problemas sobre el momento en que deben ejecutarse las suspensiones, como también demoras por la presentación de apelaciones, retrasos en la comunicación de descuentos salariales y vacío legal en la norma sobre la ejecución de amonestaciones, multas y destituciones.

CUARTA CONCLUSIÓN: Se concluyó que la imposición de las medidas disciplinarias presenta un impacto dual respecto al desempeño laboral, ya que, por un lado, contribuyen a mejorar la diligencia en el cumplimiento de las funciones fiscales, y por otro lado, existe una percepción de que estas medidas generan un ambiente de hostilidad lo que provoca sentimientos de persecución, preocupación y afecta el clima laboral.

QUINTA CONCLUSIÓN: Se concluyó por mayoría que las medidas disciplinarias impuestas a fiscales en el Distrito Fiscal de Apurímac - 2024 no son efectivas, ya que es

necesario que concurren dos factores esenciales e inseparables: 1) que actúen en cumplimiento de sus deberes (por convencimiento o por miedo) y 2) que dichas medidas se ejecuten (aplicación real y correcta) por parte de la autoridad competente en imponerlas; y en este estudio, se ha determinado que uno de esos elementos no está presente, esto es el cumplimiento de deberes por parte del fiscal sancionado.

VII. Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda tener en cuenta las condiciones laborales, como la carga de trabajo y la falta de personal antes de imponer medidas disciplinarias, como también, la implementación de medidas de prevención como la redistribución de casos y un seguimiento en la distribución del personal administrativo.

SEGUNDA: Se sugiere considerar la implementación de una medida disciplinaria más idónea que aún no está catalogada aún en la norma, por ejemplo, el traslado del Distrito Fiscal o provincia en el que se encuentra a otro distinto, por ejemplo, si estaría en Abancay a un distrito mucho más complicado, que salga de una comodidad de la ciudad, o que se le rote de una Fiscalía Especializada a una Corporativa.

TERCERA: Se recomienda la implementación de capacitaciones a todo el personal fiscal sobre los procedimientos de ejecución de las medidas disciplinarias, con mayor atención a los profesionales que son encargados de estas tareas.

CUARTA: Se recomienda la implementación de planes de apoyo psicológico, charlas o cursos de capacitación sobre la ética y la probidad a los fiscales que han sido sancionados a fin de fortalecer la comunicación sobre el carácter correctivo de las medidas disciplinarias.

QUINTA: Se recomienda implementar un sistema tecnológico para realizar el seguimiento a los fiscales que reincidan a fin de implantar capacitaciones continuas para reducir la comisión de infracciones.

VII. Referencias

- Álvarez Álvarez, F. E., Ilaquiche Licta, R. C., Fiallos Bonilla, S. F., & Hernández Alvarado, V. J. (2022). Procedimientos disciplinarios a servidores judiciales: vulneración de derechos constitucionales. Caso de estudio Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14, 98–107. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3116>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica Y Educación*, 9, 147–158.
- Arana Cardenas, A. A., & Solis Soto, E. (2023). *Responsabilidad civil de los fiscales en el ejercicio de la función fiscal de Huánuco 2021-2022*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Aranda, M. M., Martínez Cuevas, M. del C., & Camacho Vera, A. D. (2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*, 25, 1–11. https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v25_n6_a1.pdf
- Arias Odón, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 31, 9–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9489470>
- Arias Valencia, M. M. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y Educación En Enfermería*, 18, 13–26. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105218294001.pdf>
- Balderas Sánchez, A., Cruz Navarro, C., Zapata Garay, N., & Salazar Mata, J. (2022). La validación por juicio de expertos como estrategia para medir la confiabilidad de un instrumento. *Revista de Divulgación Científica y Tecnológica*, 8, 9–18.
- Cabrera Vásquez, M. A. (2009). Breve teoría de la resolución administrativa. *Docentia et Investigatio*, 9, 81–83.

Cabrera Vásquez, M. A., & Quintana Vivanco, R. (2015). La responsabilidad de la administración pública y del personal a su servicio: según la Ley N.º 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General. *Docentia et Investigatio*, 17, 63–85.

Cano Campos, T. (2020). La ejecutividad de las sanciones y los enredos con la prescripción. *Revista de Administración Pública*, 113–144.
<https://doi.org/10.18042/cepc/rap.212.04>

Castillo Dávila, K. M. (2017). *La Sanción Administrativa por falta grave en el Régimen Disciplinario Fiscal y su implicancia en el proceso penal en curso* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14655/Castillo_DKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chau Quispe, L., & Lozano Byrne, O. (2001). La queja como medio para cuestionar las actuaciones de la administración tributaria. *Derecho & Sociedad*, 105–114.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16844/17157>

Congreso de la República. (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*.

Congreso de la República. (2016). *Ley de la Carrera Fiscal-Ley N.º 30483*.

Congreso de la República. (2019). *Ley de Creación de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público*.

Cruz Nicasio, L. M. (2017). *El Ius Puniendi del Estado frente a las alternativas a las penas privativas de libertad en el Derecho Penal garantista*. Universidad Nacional de Ancash.

Danós Ordóñez, J. (1995). Notas acerca de la potestad sancionadora de la administración pública. *Ius Et Veritas*, 5, 149–160.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15485>

Danós Ordóñez, J. (2019). Prólogo. In *Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General* (Primera). MINJUSDH.

De la Cruz Huanca, O. (2020). Regímenes Laborales y la Ley Servir. *Revista de Derecho*, 5, 20–24. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90>

Defensoría del Pueblo. (2019). *Reporte N.º3 La Corrupción en el Perú - Procesos y Procedimientos seguidos contra fiscales y jueces a nivel nacional*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/09/Reporte-N%C2%BA-3-Procesos-y-Procedimientos-contr-Fiscales-y-Jueces-a-nivel-nacional.pdf>

Díaz, F., & Alcalá, O. (2017). Archivo fiscal como medio de prueba. *Revista de La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 47–79. http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/UBAIUS/6/UBAIUS_2017_6_47-79.pdf

Díaz Reyes, A., & Vázquez Avedillo, J. F. (2023). La infracción y el delito fiscal bajo la óptica de la teoría del ius puniendi único del Estado y los derechos humanos. *Revista de Derecho Fiscal*, 24, 7–21. <https://doi.org/10.18601/16926722.n24.01>

Gallardo, Y. (2019). ¿Es la ética jurídica un elemento de la identidad profesional del abogado? Los estudiantes opinan. *Dikaion*, 28(2), 284–309. <https://doi.org/10.5294/DIKA.2019.28.2.3>

Gonzales Postigo, M. A., & Rodríguez Sotomayor, N. R. (2017). *"El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir* [Universidad Nacional San Agustín]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3042c0e9-51ff-409e-bcea-c2887f4973d5/content>

Gorriti Bontigui, M. (2011). La evaluación del desempeño: análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 297–320.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández Villamizar, I. P., Guachetá Torres, J. D., Paredes Mosquera, H. H., & Reyes Gómez, E. del C. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? *El Ágora USB*, 20(1), 66–81. <https://doi.org/10.21500/16578031.4204>

Hurtado Lomas, C. R., Lucero Salcedo, V., Huera Castro, D. E., & Pérez Mayorga, B. C. (2023). La enseñanza de la ética del derecho jurídica en ecuador. *Revista Científica*, 19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232451>

Iswantoro, I., Saputra, R., Doyoharjo, A., & Luthviati, R. D. (2020). The Effectiveness of the Supervision of the Prosecutor's Commission in Indonesia. *Pena Justitia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 19(2). <https://doi.org/10.31941/pj.v19i2.1180>

Jalck Miranda, S. L. (2023). *Responsabilidad disciplinaria de los fiscales y las garantías constitucionales del Derecho Administrativo Sancionador. Caso Distrito Fiscal de Ucayali, 2022* [Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6934/B2_2024_UNU_MAESTRIA_2023_TM_SHAO-JALCK-MIRANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimeno Freitas, S. M., & Ormeño Quiroz, P. C. (2021). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Maynas-Periodo 2018 al 2020* [Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2162/JIMENO%20FREITAS%20SIL>

VIA%20MILAGROS%20Y%20ORME%20c3%91O%20QUIROZ%20PABLO%20C%20c3%89SAR%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lee, J. (2020). “Justice for All”: The Necessity of New Prosecutorial Accountability Measures. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3534139>

Lisa, F. J. (2008). La Responsabilidad hacia la Administración Pública: responsabilidad y deberes públicos. *Revista de Derecho de La Universidad de Montevideo*, 7, 43–52. <https://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/795/964>

López, P. L. (2008). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9, 69–74.

Lovatón Palacios, D. (2021). *Junta Nacional de Justicia (JNJ): Nueva oportunidad para la justicia en el Perú* (Primera). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/179398/JNJ%20WEB%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mac Rae Thays, E. R. (2018). Objeto del proceso contencioso administrativo en el Perú. *Advocatus*, 225–243.

Marcondes Martins, R., & Santano, A. C. (2016). Una lectura neoconstitucional de la teoría del poder de policía. *Revista de Investigações Constitucionais*, 3, 86–114. <https://doi.org/10.5380/rinc.v3i2.47575>

Merlano Sierra, J. E. (2017). *Aspectos Generales de la Potestad Punitiva del Estado: La Identidad Sustancial entre Delitos e Infracciones Administrativas y la Aplicación Analógica de la Ley* (Primera). Editorial Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1174/Aspectos%20Generales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio Público. (2005). *Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público*.

Ministerio Público. (2022a). *Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional de Control*.

Ministerio Público. (2022b). *Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público*.

Ministerio Público. (2025). *Reglamento del Procedimiento Disciplinario de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público*.

Montalvo Duran, G. D. (2022). *Medida disciplinaria del fiscal en la investigación preliminar en el distrito fiscal San Luis-Áncash, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104177/Montalvo_DGD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueña, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

Navarro Amaya, A. M. (2009). *Virtudes judiciales y argumentación. Una aproximación a la ética jurídica*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/06_amalia_amaya_ok_0.pdf

Nevado-Batalla Moreno, P. (2011). *El sistema de obligaciones del personal y autoridades al servicio de la administración en el ordenamiento jurídico español: especial referencia al principio de lealtad a la Constitución*. 139–167. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/IUSTITIA/article/view/894/696>

Ortega Meneses, A. (2012). *La competencia en los delitos contra la salud en su modalidad de narcomenudeo*. Universidad de Sonora.

Osinergmin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Manual-de-Derecho-Administrativo-LP.pdf>

Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89–96. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>

Paiva Goyburu, D. M. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista Saber Servir*, 3, 64–88.

Palomino Salas, E. M. (2019). *Ineficacia del fin correctivo de las sanciones administrativas disciplinarias contra los magistrados por la ODECMA Tumbes, periodo 2016-2017* [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/417/TESIS%20-%20PALOMINO%20SIALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pavó Acosta, R. (2016). Las Investigaciones sociojurídicas acerca de la eficacia y efectividad del Derecho: Algunas alternativas metodológicas. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 2, 437–462.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16, 493–505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pérez Sánchez, O. R., & Cabrejo Villegas, J. R. (2021). Principios de proporcionalidad y razonabilidad en la individualización fundamentación en la sentencia penal. *Ciencia y Tecnología*, 17(2), 63–70. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.02.05>

Pillajo Carvajal, E. L. (2023). *La valoración de la prueba y su incidencia en las resoluciones administrativas disciplinarias, tramitadas en la dirección provincial de Chimborazo del consejo de la judicatura, durante el año 2021* [Universidad Nacional de Chimborazo].

[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11175/1/Pillajo%20C.%20Edwin%20L.%28%](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11175/1/Pillajo%20C.%20Edwin%20L.%28%20)

202023%29TESIS%20EDWIN%20LENIN%20PILLLAJO%20CARVAJAL-
 POSGRADO.pdf

Presidente de la República. (1981). *Ley Orgánica del Ministerio Público-Decreto Legislativo N.º 052*. Escuela del Ministerio Público.
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones/26_ley_organica_mp.pdf

Priori Posada, G., & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *Ius Et Veritas*, 334–345.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007/12575>

Quiroz Papa de García, R., Limaymanta Álvarez, C., & Loyola Romaní, J. M. (2021). Ética y deontología en debate. Registro nacional de abogados sancionados por mala práctica profesional. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 7, 167–207.

Quiroz Pasquel, M. O. (2020). *La infracción disciplinaria de retardo judicial injustificado en el Código Orgánico de la Función Judicial: Un análisis de su aplicación en las resoluciones emitidas por el Consejo de la Judicatura durante el período de 2015 a 2017 en la provincia de Imbabura* [Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7342/1/T3216-MDC-Quiroz-La%20infraccion.pdf>

Ramírez Atoche, E. J. (2021). *Desempeño funcional de los secretarios judiciales y las sanciones disciplinarias impuestas por la Oficina de Control de Tumbes, año 2018-2019* [Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2322/TESIS%20-%20RAMIREZ%20ATOCHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Galarza, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9, 1–5.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Real Academia Española. (2014a). *Clase*. Diccionario de La Lengua Española.

- Real Academia Española. (2014b). *Cumplimiento*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/cumplimiento>
- Real Academia Española. (2014c). *Cumplir*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/cumplir>
- Real Academia Española. (2014d). *Deber*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/deber?m=form>
- Real Academia Española. (2014e). *Efectividad*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/efectividad>
- Real Academia Española. (2014f). *Frecuencia*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/frecuencia?m=form>
- Real Academia Española. (2014g). *Impacto*. Diccionario de La Lengua Española.
- Real Academia Española. (2014h). *Jurista*. Diccionario de La Lengua Española.
- Real Academia Española. (2023, March 27). *Falta*. Diccionario de La Lengua Española.
<https://dle.rae.es/falta>
- Restrepo Medina, M. A. (2001). Responsabilidad fiscal. *Estudios Socio-Jurídicos*, 3, 75–95. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/196/157>
- Ríos, J. R. (2001). El Ministerio Público. *Pharos*, 8, 67–73.
<https://www.redalyc.org/pdf/208/20808210.pdf>
- Robles, G. (2023). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth. In A. Camou (Ed.), *Cuestiones de teoría social contemporánea* (pp. 881–905). Universidad Nacional de La Plata. www.memoria.fahce.unlp.edu.ar
- Rodríguez Briceño, L. (2022). *Ineficacia de los procesos de responsabilidad fiscal en Bogotá D. C. Vigencias 2016-2019*.
<https://repository.ugc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d982eff3-30c7-4f43-beb6-66da57902820/content>

Rosales Sánchez, J. (2015). Percepción y Experiencia. *EPISTEME*, 35, 21–36.

Ruiz Piaggio, C. A. (2023). *La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios* [Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12771/ruiz_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salcedo Aparicio, D. M., López Mindiola, J. J., Fuentes Torres, B. J., & Salcedo Aparicio, D. J. (2022). La percepción sensorial, la cognición, la interactividad y las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los procesos de aprendizaje. *RECIAMUC*, 6, 388–395. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(2\).mayo.2022.388-395](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(2).mayo.2022.388-395)

Santillán Molina, A. L., Vinuesa Ochoa, N. V., & Benavides Salazar, C. F. (2021). El principio de conexión indiciaria en el proceso penal ecuatoriano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200039#:~:text=El%20principio%20de%20conexi%C3%B3n%20indiciaria%20se%20aplicar%C3%ADa%20b%C3%A1sicamente%20en%20lo,largo%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%E2%80%9D%20\(Asamblea](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200039#:~:text=El%20principio%20de%20conexi%C3%B3n%20indiciaria%20se%20aplicar%C3%ADa%20b%C3%A1sicamente%20en%20lo,largo%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%E2%80%9D%20(Asamblea)

Sanz Encinar, A. (2000). El concepto jurídico de responsabilidad en la Teoría General del Derecho. *Anuario de La Facultad de Derecho de La Universidad Autónoma de Madrid*, 4, 27–56. <https://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/4/ElconceptojuridicoderesponsabilidadenlaTeoriaGeneraldelDerecho.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, 19, 120–154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196/12761>