

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**PERCEPCIÓN DE LA LEY N.º 101 EN LA DETERMINACIÓN
DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN EL
PERSONAL DE LA UNIDAD TACTICA DE OPERACIONES
POLICIALES - UTOP CENTRO DE LA CIUDAD DE LA PAZ**

**Artículo científico para optar a la Licenciatura en Administración de Empresas y Gerencia
Financiera**

PRESENTADO POR: TOLEDO CONDE SERGIO JAVIER

BAJO LA TUTORÍA DE: MSC. PAOLA ANDREA CÁRDENAS MORALES

La Paz - Bolivia

2023

INDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA.....	10
3. RESULTADOS	11
4. DISCUSIÓN	18
5. CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	21
ANEXOS	23

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA BOLIVIANA	8
TABLA 2: MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA UTOP CENTRO.....	11
TABLA 3: INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	12
TABLA 4: GENERO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO Y GRADO.....	12

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1: PERCEPCIÓN GLOBAL DE LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	13
GRAFICO 2: DIMENSIÓN - FALTAS Y SANCIONES	14
GRAFICO 3: DIMENSIÓN - TRIBUNALES Y AUTORIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	14
GRAFICO 4: DIMENSIÓN - SISTEMA ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL	15
GRAFICO 5: DIMENSIÓN - DEBIDO PROCESO.....	16
GRAFICO 6: PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES Y POLICÍAS POR DIMENSIÓN	16
GRAFICO 7: PROCESO INVESTIGATIVO.....	17
GRAFICO 8: PROCESO ORAL	17

PERCEPCIÓN DE LA LEY N.º 101 EN LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD TACTICA DE OPERACIONES POLICIALES - UTOP CENTRO DE LA CIUDAD DE LA PAZ

"Se puede decir que no hay países subdesarrollados, sino mal gestionados"

Peter Drucker



“PERCEPCIÓN DE LA LEY N.º101 EN LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD TACTICA DE OPERACIONES POLICIALES - UTOP CENTRO DE LA CIUDAD DE LA PAZ”

“PERCEPTION OF LAW No. 101 IN THE DETERMINATION OF ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY IN THE PERSONNEL OF THE TACTICAL UNIT OF POLICE OPERATIONS - UTOP CENTER OF THE CITY OF LA PAZ”

Toledo Conde Sergio Javier
Universidad Mayor de San Andrés
Facultad de Ciencias Económicas y Financieras
Carrera de Administración de empresas
javierseggio078@gmail.com

RESUMEN

Todo servidor público debe responder por sus acciones y omisiones en el ejercicio de sus funciones. La ley N.º101 que asocia la responsabilidad administrativa, establece las faltas, sanciones y garantiza un proceso disciplinario a todo servidor público policial. El objetivo de este artículo es analizar la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 en la determinación de la responsabilidad administrativa en el personal de la UTOP Centro de la ciudad de La Paz; donde se llevó a cabo una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo y un diseño tipo no experimental. Se aplicó el muestreo probabilístico que repercutió a 151 servidores estratificados en oficiales y policías de la unidad; y como instrumento de medición, se construyó un cuestionario basado en cuatro dimensiones: faltas y sanciones, tribunales y autoridades, sistema administrativo y debido proceso. Entre los resultados obtenidos y el análisis realizado revelaron que, los servidores públicos policiales de la unidad perciben el régimen disciplinario como inaceptable, centrado en las dimensiones de faltas y sanciones, y el sistema administrativo disciplinario policial. Además, se evidenció que los oficiales son los que tienen una percepción más negativa; y que dentro el proceso disciplinario policial, se identificaron disconformidades en la etapa oral, principalmente en relación a la duración de dicha etapa y en las medidas preventivas impuestas por la ley N.º101.

Palabras Clave: Responsabilidad administrativa, Proceso administrativo, Sistema disciplinario policial, Servidor público policial – SPP.

ABSTRACT

All public servants must answer for their actions and omissions in the exercise of their functions. Law No. 101, which associates administrative responsibility, establishes offenses, sanctions, and guarantees a disciplinary process for all public police officers. The objective of this article is to analyze the current perception of the disciplinary regime of Law No. 101 in the determination of administrative responsibility in the personnel of the UTOP Center of the city of La Paz; where a descriptive investigation was carried out with a quantitative approach and a non-experimental type design. The probabilistic sampling was applied, which affected 151 servers stratified into officers and police officers of the unit; and as a measurement instrument, a questionnaire was built based on four dimensions: offenses and sanctions, courts and authorities, administrative system, and due process. Among the results obtained and the analysis carried out, they revealed that the police public servants of the unit perceive the disciplinary regime as unacceptable, focused on the dimensions of offenses and sanctions, and the police disciplinary administrative system. In addition, it was evidenced that the officers are the ones with the most negative perception; and that within the police disciplinary process, disagreements were identified in the oral stage, mainly in relation to the duration of said stage and in the preventive measures imposed by Law No. 101.

Keywords: Administrative responsibility, administrative process, police disciplinary system, police public servant - SPP.

1. INTRODUCCIÓN

La ley N.º1178 – SAFCO de 1990 establece un mandato para lograr la eficiencia y transparencia de la administración pública, así como todo servidor público asuma la plena responsabilidad por el uso de recursos públicos y el desarrollo de sus funciones inherentes a la gestión pública (Aliendre España, 2019); asimismo encomienda a cada institución crear sus propios mecanismos de administración y control acordes a las competencias asignadas. Además, con el componente del D.S. N.º 23318-A del 1992 que sistematiza la responsabilidad por la función pública, así como los procedimientos específicos para sancionar distintas conductas en cuatro formas administrativa, ejecutiva, legal y penal. Y en línea con estas disposiciones, se promulga el 4 de abril de 2011 la ley del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana N.º101.

Existen distintos tipos de responsabilidad que implica a los servidores públicos y la ley N.º101 asocia a la responsabilidad administrativa; estableciendo las faltas, sanciones y garantizando un proceso disciplinario a todo servidor público policía - SPP. Sin embargo, según la investigación realizada por (Belmonte Hurtado, 2014) en la Universidad Policial Mcal. Antonio José de Sucre, se muestra que un 95% de los servidores sienten que sus derechos son vulnerados en la presente ley. Además, el trabajo de (Sainz Lema, 2013) indica que un 58% tienen proceso en el tribunal disciplinario departamental, pero solo el 28% tiene una resolución ejecutoriada de los archivos del tribunal disciplinario departamental de La Paz de la Policía Boliviana de ese periodo.

Según el artículo del diario (La Razon, 2015), indica que en el país hay aproximadamente 37.000 efectivos de la Policía Boliviana de los que el 8,1%, aproximadamente 3.000 SPP, son procesados por la Dirección General de Investigación Policial Interna – DIGIPI, según el expresidente de la Asociación Nacional de Suboficiales, Sargentos, Clases y Policías - ANSSCLAPOL, Sargento Javier Quispe, en la DIGIPI no se procesa a los oficiales de la misma manera, ya que se les da preferencia en sus casos, los cuales no prosperan o avanzan. Además, se menciona que la acumulación de procesos internos suma aproximadamente 500 oficiales que tienen sumarios desde hace varios años, pero estos no avanzan ni prosperan en los tribunales internos.

La responsabilidad administrativa emerge de la contravención del ordenamiento jurídico administrativo y de las normas que regulan la conducta del servidor público (D.S. 23318-A, 1992, Art. 13), produciéndose así un proceso interno de carácter administrativo que se incoa a denuncia dentro una entidad para determinar si el servidor público es o no es culpable.

Los SPP de la unidad táctica de operaciones policiales UTOP tienen la misión de defender a la sociedad, conservar y mantener el orden público; como unidad especializada, intervienen en manifestaciones o disturbios sociales violentos, restituyendo el orden y la paz social, en cumplimiento de la CPE (UTOP, Manual de organización y funciones, 2020). Sin embargo, también están sujetos a procesos disciplinarios administrativos de la ley N.º101; y de acuerdo a las memorias de la institución (UTOP, Memoria Anual Gestión, 2020-2022), se llevaron a

cabo 24 procesos en 2020, que representaron el 7.3% del personal de la unidad durante ese período; en la gestión de 2021, hubo 23 procesos, lo que equivale al 7,7% del personal; y en 2022 se registraron 11 procesos, que representa el 4,2%. Y estos casos son remitidos a la Dirección Departamental de Investigación Interna - DIDIFI para el proceso administrativo disciplinario correspondiente.

Es importante mencionar, según la entrevista realizada al asesor jurídico de la unidad (Suboficial Superior Samo Mamani, 2023), existen casos que plantean debates en relación a asumir la responsabilidad administrativa y ser sometido a un proceso disciplinario administrativo por una falta según la Ley N°101; como ser el hecho de que un servidor de la UTOP Centro en función de reestablecer el orden público, dañó el escudo parte del equipo antimotines lo cual fue remitido a la DIDIFI por incurrir a la falta de “no reparar o restituir los daños materiales ocasionados a los bienes de la Institución” (Ley N.°101, 2011, Art.13 Inc.21), pero el caso duro aproximadamente tres meses a pesar que en la investigación y el dictamen tenía que declararse impune al tercer día, después de la investigación correspondiente, según el artículo 71 por que el hecho fue en función de sus deberes y que la institución debe resarcir el daño ocasionando.

Indicar que la duración del proceso según la Ley N.°101 es de quince días más una ampliación de diez días en la etapa investigativa que consiste en la obtención y acumulación de elementos de prueba; y posteriormente, se lleva a cabo el proceso oral que consiste en la determinación de responsabilidad disciplinario. Según la entrevista al asesor jurídico, los procesos disciplinarios a menudo se interrumpen debido a su naturaleza continua. Además, de acuerdo con el artículo 79 de la presente ley, el presidente del tribunal disciplinario tiene la facultad de ordenar los recesos diarios, fijar la hora de reinicio, la habilitación de días y horas extraordinarias.

Entre otro hecho relevante recopilado en la entrevista se encuentra que un SPP extravió el casco antimotines mientras se dirigía a restablecer el orden público. Esta acción constituyó a la falta de inobservancia del deber de cuidado o pérdida de armamento perteneciente a la institución, bajo su responsabilidad, sin perjuicio de la restitución, cuando corresponda (Ley N.°101, 2011, Art.12 Inc.13). El caso fue remitido a proceso disciplinario, donde el servidor fue declarado culpable por no haber estado en el acto de sus funciones en el momento del extravío, siendo sancionado con el retiro temporal de seis meses y debiendo restituir el bien.

Entre las consecuencias de estar sujeto a un proceso disciplinario administrativo es el relevamiento de los deberes en la institución y ser designado a la DIDIFI en el cual no gozará de vacación ni viaje en comisión, para garantizar su presencia en el lugar donde se sustancie el proceso disciplinario; y en casos que incurra a faltas del artículo 14 de la ley N.°101 no gozará de haberes. Además, aquellos que tengan expedientes disciplinarios en curso no podrán ser convocados a cursos de posgrado ni a exámenes de ascenso hasta que se emita la resolución final.

Con más de una década de vigencia las investigaciones realizadas sobre la ley N.º101 son escasas, destacando la ausencia y la desactualización de la información. Ante todo, lo expuesto se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 en la determinación de la Responsabilidad Administrativa en el personal de la UTOP Centro de la ciudad de La Paz?

La presente investigación tiene como objetivo:

Analizar la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 en la determinación de la Responsabilidad Administrativa en el personal de la UTOP centro de la ciudad de La Paz.

Como objetivos específicos se tiene:

- Examinar las expectativas que tiene la ley N.º101 en el personal de la UTOP Centro en la realización de sus funciones
- Discriminar el proceso administrativo disciplinario de la ley N.º101
- Distinguir la aplicabilidad del debido proceso en el personal de la UTOP Centro
- Comparar la noción de la responsabilidad administrativa y el proceso que conlleva de la ley N.º101 en oficiales y policías en la UTOP Centro

La hipótesis de la investigación es: El régimen disciplinario de la ley N.º101, tiene una percepción inaceptable en la determinación de la Responsabilidad Administrativa en el personal de la UTOP centro de la ciudad de La Paz.

Marco Teórico

Responsabilidad por la función pública: El autor (Ivanega, 2001), lo describe, como a los objetivos y a la actuación de quienes la componen, en todos los ámbitos que el servidor pueda manifestar o expresar su conducta; lo clasifica en política, penal, civil, administrativa y patrimonial dentro del ámbito mexicano. Por otro lado (Boyer Carrera, 2019), en el enfoque peruano describe que coexisten cuatro tipos de responsabilidad política, civil, penal y administrativa con la adopción de un modelo dual el procedimiento administrativo disciplinario y procedimiento administrativo por responsabilidad funcional que se sustentan en el principio de la autonomía técnica conferido a las competencias asignadas para sancionar.

La presente investigación se basa el concepto de la ley SAFCO por la relación directa con los SPP de Bolivia, como lo expresa (Aliendre España, 2019), todo servidor público es responsable y rinde cuentas por sus actos. Además, se toma en consideración en el enfoque de (Boyer Carrera, 2019), el cual sostiene que cada una de las responsabilidades que concurren sobre la conducta mantiene autonomía recíproca, de desarrollo normativo, calificación y de

resolución, en las autoridades competentes para sancionar a los servidores. En la cual la policía boliviana expresa en la Ley N. 101.

Responsabilidad administrativa: Según (Lorenzo Membiela, 2006), lo explica como la correctiva interna, consecuencia necesaria de la jerarquía y de la potestad de organización, propia de cualquier organismo, con la administración. Por otro lado, (Boyer Carrera, 2019), declara que se desarrolla en el interior de la relación del servicio, en garantía de los deberes y obligaciones del servidor, con sanciones que inciden sobre sus derechos asociadas a los derechos originados de una vinculación especial que estos tienen con el Estado.

La responsabilidad administrativa está asociada al incumplimiento de reglas durante el ejercicio de sus funciones. Y tomando el enfoque de la SAFCO y expresada por (Aliendre España, 2019) que se produce cuando la acción de servidor contraviene el ordenamiento jurídico en la regulación del comportamiento. Además (Boyer Carrera, 2019) sostiene que toda conducta que difiera a un proceso está constituida por disposiciones legales atinentes a la administración pública como ser la constitución del país, el estatuto del funcionario y otras leyes, a las que dicte el órgano rector o autoridad competente.

Procedimiento administrativo disciplinario: El autor (Flores Najarro, 2022), sostiene que es la facultad de la administración pública para imponer sanciones a un servidor por una conducta ilícita, mediante un procedimiento administrativo, con una finalidad represora. Por otro lado (Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco, 2013), citado por (Cueva Quispe, 2022), desde el enfoque peruano, como un conjunto de actos orientados a que se actúen en la vía administrativa para alcanzar un fin, dentro de las etapas están la sumariedad con la que debe ser ejecutado, el escrito, revestido de formalidad y la prescripción.

La SAFCO de Bolivia y al autor (Aliendre España, 2019), describen al procedimiento administrativo al que se incoa a denuncia o en base a un dictamen dentro una entidad a un servidor a fin de determinar si es responsable de alguna contravención y que la autoridad competente lo sancione cuando así lo corresponda y que consta de dos etapas sumarial y de apelación. El procedimiento administrativo consta de dos etapas:

- El **sumarial** según el (DS 23318-A, 1992, Art.21), es la autoridad legal competente que deberá conocer la presunta falta; acumular y evaluar las pruebas; establecer si existe o no existe la responsabilidad administrativa o pronunciarse en contrario con la debida fundamentación
- La **apelación** donde el sumariante concederá la apelación en el efecto devolutivo, los obrados serán elevados a conocimiento del tribunal en el plazo máximo de dos días hábiles. La apelación será conocida y sustanciada en un tribunal administrativo interno. (Aliendre España, 2019).

Debido proceso: Para (Quiroga León, 1989), es una institución procesal que contiene los principios y presupuestos procesales que tienen que cumplirse en los procesos legales, la

justicia y la legitimidad. Por otro lado, el autor (Ramos Loayza, 2021), argumenta que no se puede aplicar sanciones sin haber tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Y según (Chevarria Aleman, 2019) el debido proceso se integra al derecho, a la defensa, a la prueba, a la jurisdicción predeterminada por ley o juez natural, a un juez imparcial, proceso preestablecido por la ley, a la motivación, la presunción de inocencia, a la pluralidad de instancia, a ser juzgado dentro de un plazo razonable, y a la cosa juzgada.

La (Ley N.º439, 2013, Art.4), código procesal civil, de Bolivia expresa que toda persona tiene derecho a un proceso judicial justo y equitativo. Y la (Ley N.º101, 2011) en sus principios del procedimiento disciplinario, establece que se garantiza a la persona sujeta a un proceso disciplinario, la instancia de apelación de la Resolución o Fallo emitido por el Tribunal o Autoridad Competente de primera instancia por Tribunal garantizando el ejercicio del legítimo derecho a la defensa, la imparcialidad, la justicia y legalidad de las Resoluciones o Fallos.

Régimen disciplinario: Según (Chevarria Aleman, 2019) es el conjunto de normas que regulan las faltas de carácter administrativo, las sanciones y el tratamiento del procedimiento administrativo disciplinario. Por otro lado, el autor peruano (Cueva Quispe, 2022) refiere como, las normas y procedimientos para poder combatir la corrupción mediante la prevención, regulación y sanción de las inconductas funcionales. Y la (Ley N.º30714, 2020), el régimen disciplinario de la policía nacional del Perú, establece que las normas y procedimientos administrativos destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas. Por infracciones graves y muy graves iniciada, por denuncia o por disposición.

En Bolivia el autor (Belmonte Hurtado, 2014) lo menciona como cautelación, protección, el resguardo de la ética, los intereses e imagen institucional de la Policía. Y la (Ley N.º101, 2011), establece que tiene por objeto de regular el régimen disciplinario con el estableciendo las faltas, sanciones y los respectivos procedimientos. Y la imposición de sanción a faltas graves emerge de un proceso.

Autoridades en el procedimiento administrativo: El agente de las entidades que bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución y la ejecución (ley N.º27444), ley del procedimiento administrativo general del Perú, y por otro lado la (ley N.º2341) de Bolivia indica que los órganos administrativos tendrán competencia para conocer y resolver un asunto administrativo cuando éste emane, derive o resulte expresamente de la CPE, las leyes y las disposiciones reglamentarias. En la policía boliviana las autoridades constituyen a los tribunales disciplinarios sometidos a la CPE, las leyes y reglamentos; y ejercerán sus funciones con independencia funcional y de forma exclusiva. (Ley N.º101, 2011).

Sanciones administrativas: Según (Tavera Uzqueda, 2012), en el sentido jurídico es el medio para asegurar la eficacia de la norma y de esta manera restaurar el ordenamiento jurídico. El autor (Cueva Quispe, 2022), lo expresa como las infracciones en el decreto, con la

determinación de la gravedad de la falta, las sanciones pueden ir desde la reducción de puntos en la nota anual. Por otro lado (Díaz, 2016), señala el tipo de sanciones a imponer como la destitución general, suspensión, multa y la amonestación escrita ello dependiendo de la gravedad de la falta.

La sanción administrativa según la (Ley N.º101, 2011), es para asegurar el orden de la administración en llamada de atención verbal o escrita, arresto, trabajo en fines de semana; y los que derivan del proceso disciplinario se encuentran retiro temporal con pérdida de antigüedad y sin goce de haberes; y el retiro o baja definitiva de la institución sin derecho a reincorporación. Denotando que la sanción tiene el objetivo de mantener la observancia de las normas, restaurar el orden jurídico violado y evitar que puedan prevalecer casos contrarios a las normas impuestas, de la mejor forma posible, en los tiempos establecidos.

Régimen disciplinario de la policía boliviana – Ley N.º101

Para el mejor entendimiento de la ley N.º101, apoyar al tema de investigación y a sus objetivos se desglosa de la siguiente manera:

**TABLA 1: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA BOLIVIANA
FALTAS Y SANCIONES
(Artículos 9 al 21)**

Falta	Forma de imposición	Tipo de sanción
Faltas Leves	La sanción de las faltas leves será de aplicación inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Llamada de Atención Verbal • Llamada de Atención Escrita • Arresto • Trabajo en Fines de Semana y Feriados
Faltas Graves	La sanción a faltas graves emerge de un proceso Administrativo Disciplinario Policial	<ul style="list-style-type: none"> • Retiro Temporal con pérdida de antigüedad y sin goce de haberes • Retiro o Baja Definitiva de la Institución sin derecho a reincorporación

**TRIBUNALES Y AUTORIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO
(Artículos 22 al 48)**

Componentes	Atribución	Conformación
Tribunal Disciplinario Superior interno - DIGIPI	Conocer y resolver en grado de apelación, las resoluciones emitidas por los Tribunales Disciplinarios Departamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Un presidente • Dos Vocales Permanentes y Dos Suplentes
Tribunal Disciplinario	Conocer y resolver los procesos disciplinarios; cumplir y hacer cumplir	<ul style="list-style-type: none"> • Un presidente • Dos vocales

Departamental interno - DIDIPI	estrictamente los plazos y términos del proceso establecidos en esta Ley; y remitir las apelaciones al Tribunal Disciplinario Superior	Permanentes y Dos Suplentes <ul style="list-style-type: none"> • Un secretario • Un oficial de diligencias • Un auxiliar
Fiscalía policial	Tiene por finalidad defender los intereses institucionales, promover la acción disciplinaria administrativa y dirigir las investigaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscal policial

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL
(Artículos 49 al 95)

Fase	Proceso
Investigativa	<p>Inicio: de forma directa o por intermedio de cualquier servidor de la DIGIPI tenga información de una falta grave cometida presuntamente</p> <p>Duración: La investigación disciplinaria tendrá un plazo máximo de duración de quince días, plazo que podrá ampliarse únicamente por diez días a solicitud fundamentada.</p> <p>Conclusión: el investigador asignado al caso presentará su informe conclusivo al Fiscal Policial.</p> <p>Impugnación del rechazo de denuncia: Las partes involucradas, dentro de las cuarenta y ocho horas notificadas del informe, podrán impugnar la resolución, deberá remitirla al Fiscal Departamental, quien dentro tres días hábiles emitirá Resolución.</p>
Oral	<p>Inicio: Una vez recibida la Acusación Fiscal Policial, dentro de las veinticuatro horas se emitirá el Auto de Inicio de Procesamiento.</p> <p>Audiencia: se realizará el día y hora fijados, con la presencia ininterrumpida del presidente del Tribunal y las Vocales</p> <p>Duración: La característica fundamental del Proceso Oral, es que se realizará en forma continua todos los días hasta que se dicte Resolución</p> <p>El presidente del Tribunal Disciplinario, ordenará los recesos diarios, fijará la hora de reinicio y la habilitación de días y horas extraordinarias.</p> <p>Resoluciones: El Tribunal, en la misma Audiencia Oral de procesamiento, emitirá la Resolución de Primera Instancia, declarando probada o improbada la acusación.</p>

Fuente: Elaboración Propia en base a la información a la (Ley N.º101, 2011)

Instrumento Jurídico

La UTOP Centro, en relación al tema de investigación, se basa en las siguientes leyes y normativas vigentes:

- Constitución Política del Estado
- Ley N.º101 – Ley del régimen disciplinario de la policía boliviana
- Ley N.º439 - Código procesal civil
- Ley N.º734 - Ley Orgánica de la Policía Boliviana
- Ley N.º1178 – Ley de administración y control gubernamentales (SAFCO)
- Ley N.º2341- Ley de procedimiento administrativo
- Decreto Supremo N.º0181 - Normas Básicas de Sistema de Administración de Bienes y Servicios
- Decreto Supremo N.º23318-A - Reglamento de la responsabilidad por la función pública

2. METODOLOGÍA

La presente investigación es descriptiva con enfoque cuantitativo, que busca a partir de la información recabada, analizar y describir la percepción actual la determinación de la responsabilidad administrativa en la Ley N.º101. Se utiliza el diseño del tipo no experimental, debido a que se observó fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos; y transaccional o transversal, debido a que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. El método empleado es el deductivo, que parte de conclusiones generales para obtener conclusiones particulares.

La investigación tiene como población a todos los servidores públicos del servicio activo de la policía boliviana, oficiales y policías, sin distinción de grados o jerarquías que conforman la UTOP centro, ubicado en la calle Junín casi esquina Ingavi, a media cuadra de la Plaza Murillo de la Ciudad de La Paz.

- **Criterio de inclusión:** La investigación trabaja con el nivel operativo de la UTOP centro que incluye el grupo de infantes compuesto de tres compañías con tres secciones cada uno; el grupo operativo de motociclistas GTAM y GEA; y el personal de seguridad Interna (Anexo 2). Porque son quienes están presentes y cumplen con los objetivos de la unidad, y que principalmente responden de los resultados de sus acciones emergentes del desempeño de sus deberes y atribuciones; y por la relación directa a la acción u omisión que incurran a sanciones previstas por la ley N.º101. Conformada por un promedio de 246 SPP según la (MEMORIA ANUAL DE LA UTOP 2020-2022)
- **Criterio de exclusión:** Se excluirá en la presente investigación al personal del nivel de dirección y control; el nivel de asesoramiento y apoyo porque a pesar de estar sujetos a la ley N.º101 sus funciones recaen en dirigir; proteger y resguardar la ética; la disciplina; y los intereses e imagen institucional de la UTOP centro.

Los resultados, según la fórmula de (Sampieri, 2020), obtienen 151 SPP para la realización de la encuesta de un total de 246 efectivos policiales de la UTOP Centro. Para una representación igualitaria y a los cumplimientos de los objetivos se estratifica la muestra entre oficiales y policías. (Anexo 3)

TABLA 2: MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA UTOP CENTRO

SPP	Población	%	Muestra
Oficiales	85	34.62%	52
Policías	161	65.38%	99
TOTAL	246	100%	151

Fuente: Elaboración Propia en base a la información de la Memoria anual de la UTOP 2020-2022

Para el relevamiento de información; el instrumento debidamente validado por los asesores legales de la UTOP y para determinar la confiabilidad se utiliza el coeficiente alfa de Cronbach donde se obtuvo el valor 0.878 indicando que el instrumento tiene un buen nivel de fiabilidad (Anexo 4). La encuesta se divide en dos partes, compuesta por un total de 25 ítems, cuyo análisis contribuirá a la consecución de los objetivos de la investigación. La primera parte es el perfil demográfico, donde se consigna la edad, sexo, tiempo de trabajo y puesto de trabajo. Y la segunda parte que determinará la percepción, distribuida en cuatro dimensiones en faltas y sanciones; tribunales y autoridades; sistema administrativo; y el debido proceso.

El estudio asigna números a cada una de las respuestas de la escala Likert las cuales ayudaron en la sistematización y procesamiento de datos, que se constituye en cinco niveles donde el 5 es el resultado más positivo y 1 el más negativo de la dimensión que se esté midiendo. Para medir las opiniones y actitudes para indicar en qué medida están de acuerdo o en desacuerdo, a continuación, se muestra la asignación:

- | | | |
|---------------------------|-------------------------|----------------|
| 1. Totalmente inaceptable | 2. Inaceptable | 3. Indiferente |
| 4. Aceptable | 5. Totalmente Aceptable | |

Como fuente de información secundaria se hace referencia a los documentos que han sido revisados en la investigación tales como ser tesis relacionadas al tema, publicaciones en revistas, periódicos, libros y páginas web, así mismo memorias instituciones de la unidad y también investigaciones similares referidas al tema y las normativas legales, leyes, entre otros.

3. RESULTADOS

La presente investigación obtuvo los siguientes resultados del estudio de la percepción de la ley N.º101 en la determinación de la responsabilidad administrativa en la UTOP centro de la ciudad La Paz. Las encuestas fueron realizadas el mes de mayo de 2023.

El criterio para el análisis e interpretación de los resultados fue el cálculo de los valores del límite estadístico superior e inferior para las escalas de Likert comprendida de la siguiente manera:

TABLA 3: INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

ESCALA	SIGNIFICADO	RANGO DEL PROMEDIO
1	Totalmente inaceptable	1.00 – 1.79
2	Inaceptable	1.80 – 2.59
3	Indiferente - Neutro	2.60 – 3.39
4	Aceptable	3.40 – 4.19
5	Totalmente Aceptable	4.20 – 5.00

Fuente: Elaboración Propia

DATOS GENERALES

TABLA 4: GENERO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO Y GRADO

DATOS GENERALES		N.º DE SUJETOS	PORCENTAJE
Genero del servidor público policial	Masculino	107	70,86%
	Femenino	44	29,14%
	Total	151	100,00%
Edad	20 – 25 años	89	58,94%
	26 – 30 años	42	27,81%
	31 – 35 años	6	3,97%
	36 - 40 años	10	6,62%
	41 años en adelante	4	2,65%
	Total	151	100,00%
Antigüedad en el servicio	0 a 5 años	108	71,52%
	6 a 10 años	26	17,22%
	11 a 15 años	5	3,31%
	16 a 20 años	9	5,96%
	21 a más años de servicio	3	1,99%
	Total	151	100,00%
Grado	Policías	99	65,6%
	Oficiales	52	34,4%
	Total	151	100,00%

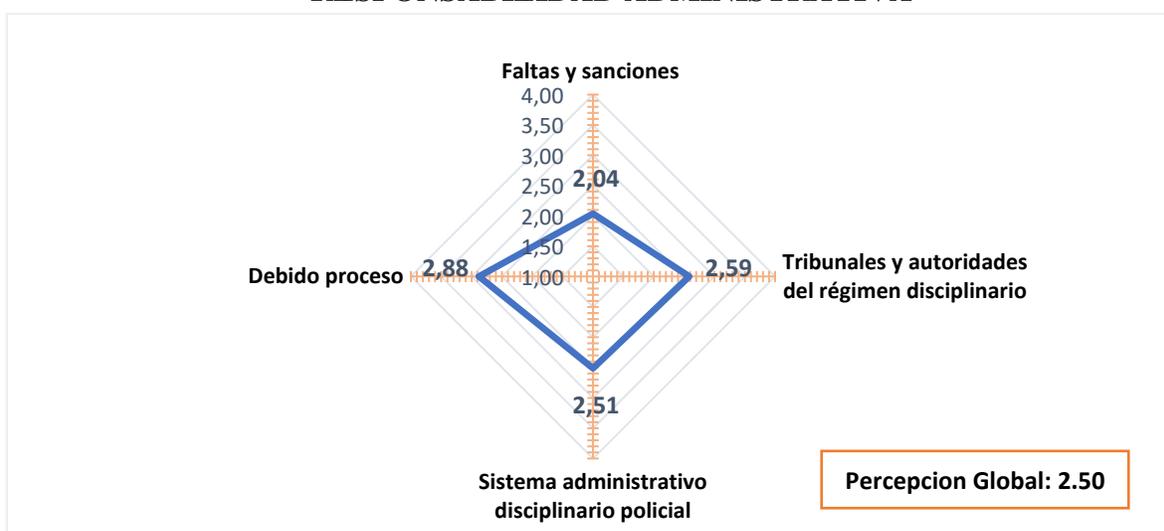
Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N.º2, indica que el género masculino del total de la muestra es del 71% y el femenino un 29%; indicando que el sexo predominante en la UTOP Centro le pertenece al género masculino.

Respecto a la edad se observa que un 59% tiene entre 20 a 25 años, seguido del 28% de 26 a 30 años; indicando que el personal de UTOP Centro en su mayoría está en la edad de 20 a 30 años. En la antigüedad de servicio en la policía boliviana el que predomina en la unidad es de 0 a 5 años con un 72%, seguido con un 17% de 6 a 10 años. Y el grado que mayormente se encuentran en la unidad son los policías con un 66% y con un porcentaje menor se encuentran los oficiales con el 34% del total de los encuestados.

PERCEPCIÓN GLOBAL POR DIMENSIÓN

GRAFICO 1: PERCEPCIÓN GLOBAL DE LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración Propia

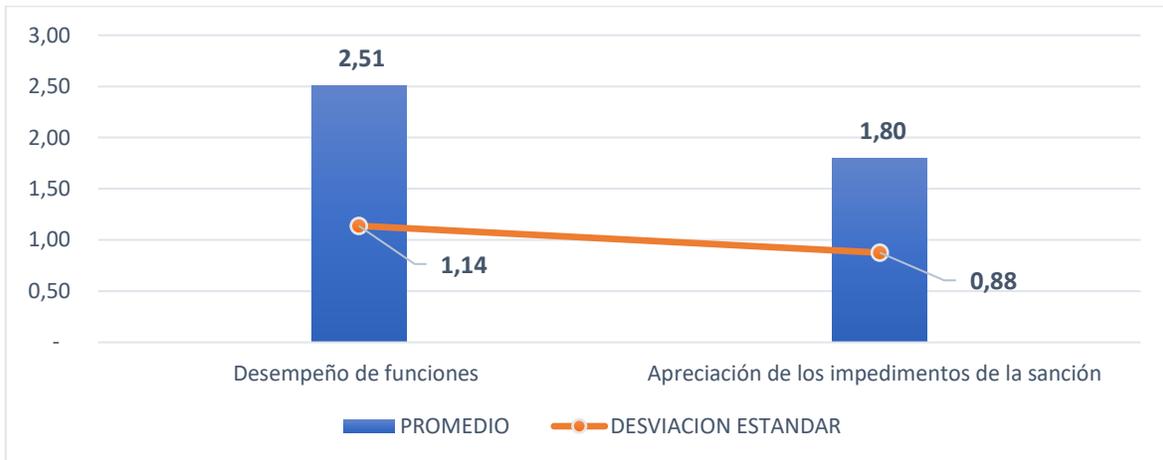
La percepción global obtenida de las cuatro dimensiones en el estudio es de 2.50, indicando que los servidores públicos policiales de la UTOP Centro perciben como inaceptable el régimen disciplinario establecido de la ley N.º101 en la determinación de la responsabilidad administrativa.

En el gráfico N.º1, se observa que la dimensión que presenta mayor inaceptabilidad es faltas y sanciones con el 2.04; seguido de la dimensión del sistema disciplinario de la policial, donde se encuentran el conjunto de los actos orientados para la determinación de la responsabilidad, con el 2.51.

Así mismo, en la dimensión de tribunales y autoridades del régimen disciplinario se divisa que los servidores lo distinguen como inaceptable con el 2.59. Por otro lado, la dimensión del debido proceso con el promedio de 2.88, señalando que está un estado indiferente.

PERCEPCIÓN – FALTAS Y SANCIONES

GRAFICO 2: DIMENSIÓN - FALTAS Y SANCIONES



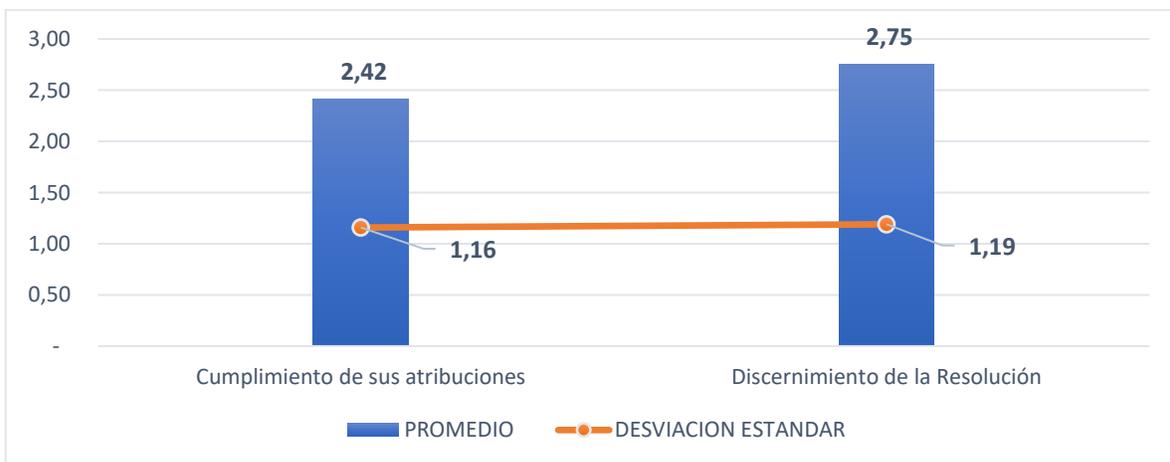
Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N.º2, se muestra la desagregación de la dimensión faltas y sanciones; donde se observa que en la sub dimensión del desempeño de funciones, sección de la Ley N.º101 donde se estipula las faltas, los SPP lo perciben como inaceptable con el promedio de 2.51, y una desviación estándar de 1.14 indicando que tiene una variación moderada en relación a las respuestas obtenidas del instrumento de medición.

Por último, en la sub dimensión de la apreciación de los impedimentos de la sanción se distingue que está en el estado de la inaceptabilidad; referidos al tiempo de reincidencia de 3 años para las faltas graves y al período de espera de 10 años para aquellos con antecedentes, estipulada en la Ley N.º101; con el promedio obtenido es de 1,80, con una desviación estándar de 0,88, lo cual indica una variación mínima en las respuestas recopiladas del instrumento.

PERCEPCIÓN - TRIBUNALES Y AUTORIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRAFICO 3: DIMENSIÓN - TRIBUNALES Y AUTORIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N.º3, se presenta el desglose de la dimensión tribunales y autoridades del régimen disciplinario, donde se distingue que hay una postura neutra en la sub dimensión del discernimiento de la resolución con el 2.75.

Por otro lado, la sub dimensión del cumplimiento de sus atribuciones, se percibe una inaceptabilidad por parte de los servidores, con un promedio de 2.42 y una desviación estándar de 1.16. Esto sugiere que existe una variación moderada en las respuestas obtenidas en relación a esta sub dimensión del instrumento.

PERCEPCIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL

GRAFICO 4: DIMENSIÓN - SISTEMA ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N.º4, se observa la desagregación de la dimensión del sistema administrativo disciplinario policial. Se distingue que los servidores ven indiferente las sub dimensiones de la calidad de investigación con 3.21, nivel de la investigación con 2.85, y la evaluación de pruebas con 1.12 de promedio. Los resultados relevan neutralidad en la etapa investigativa del proceso disciplinario.

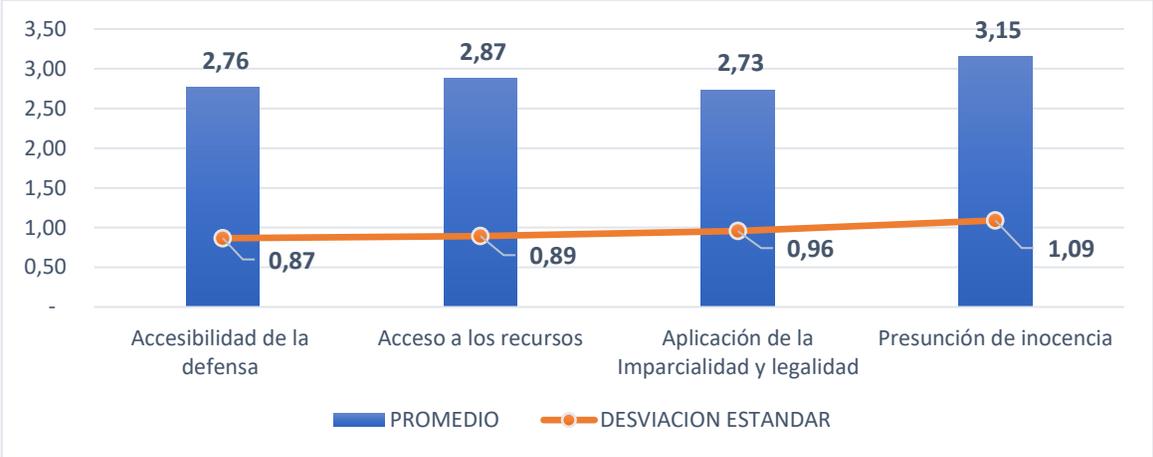
Por otro lado, la sub dimensión de diligencia del proceso oral los SPP perciben que es inaceptable con el promedio de 2.50 y una desviación estándar 1.06, lo que indica una variación moderada en las respuestas obtenidas del instrumento de medición. Esto revela el desacuerdo de los servidores en relación al juicio oral, público y contradictorio que se lleva a cabo en el tribunal disciplinario.

Así mismo, en la sub dimensión de tiempos de permanencia los servidores distinguen como inaceptable con el promedio de 2.39, mostrando inconformidad en los plazos para dictar resolución del proceso administrativo disciplinario. También existe una inaceptabilidad de los servidores en la sub dimensión de medidas preventivas, con el promedio del 2.23, que imponen desde el inicio del proceso hasta la determinación de la impugnación o sanción.

Por último, se observa que en la sub dimensión de la aplicabilidad de los recursos impugnativos los servidores perciben como inaceptable con el promedio de 2.19 y con la desviación estándar de 0.94 lo que indica una mínima variación en las respuestas obtenidas del instrumento de medición.

PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES - DEBIDO PROCESO

GRAFICO 5: DIMENSIÓN - DEBIDO PROCESO

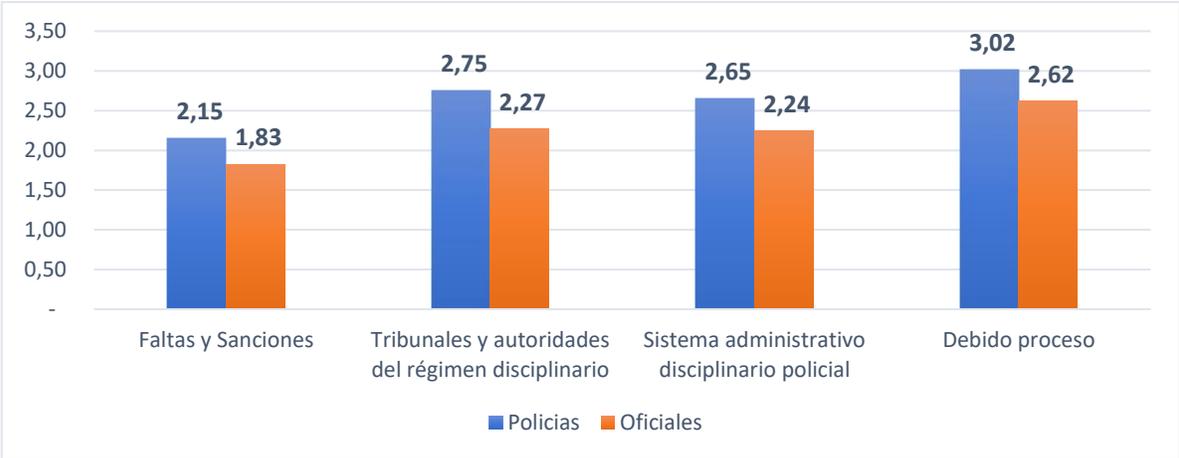


Fuente: Elaboración Propia

En el grafico N.º5, se muestra el desglose de la dimensión del debido proceso. Se distingue que los SPP perciben como indiferentes las sub dimensiones presunción de inocencia con el promedio de 3.15, el acceso a recursos con el 2.87, la accesibilidad de defensa con 2.76, y la aplicación de la imparcialidad con el 2.73 de promedio. Además, se destaca que hay una mínima variación en las respuestas obtenidas del instrumento de medición en estas sub dimensiones, lo que indica que existe un consenso generalizado entre los servidores en cuanto a su percepción indiferente del debido proceso.

PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES Y POLICÍAS POR DIMENSIÓN

GRAFICO 6: PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES Y POLICÍAS POR DIMENSIÓN



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N.º6, se muestra la percepción de los servidores públicos policiales según su grado. Se observa que los oficiales tienen un promedio general de 2.24, lo que indica una percepción inaceptable del régimen disciplinario. Por otro lado, los policías tienen un promedio de 2.64, indicando una percepción indiferente.

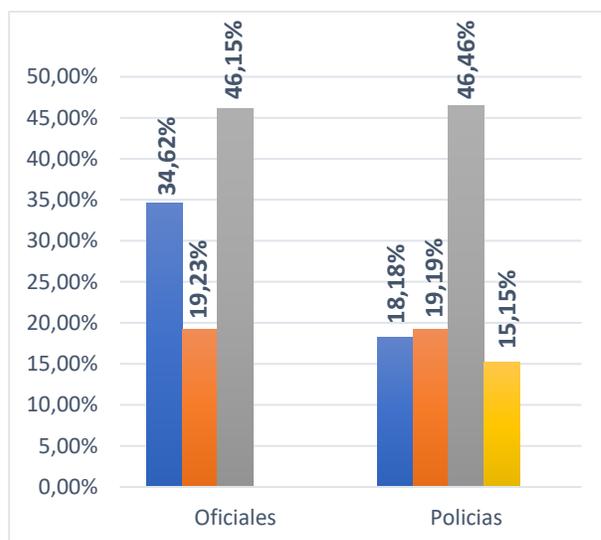
En cuanto a la dimensión de faltas y sanciones, tanto los oficiales como los policías consideran inaceptable con el 2.15 y 1.83 respectivamente. Así mismo; se distingue la discrepancia en las dimensiones de tribunales y autoridades, y el sistema administrativo disciplinario policial; donde los oficiales lo ven como inaceptable con el 2.27 y 2.24 respectivamente, pero indiferente para los policías. Y en el debido proceso los dos rangos lo distinguen indiferente.

PRECEPCIÓN DE LA ETAPA INVESTIGATIVA Y ORAL

GRAFICO 7: PROCESO INVESTIGATIVO



GRAFICO 8: PROCESO ORAL



■ Totalmente inaceptable ■ Inaceptable ■ Me es indiferente ■ Aceptable ■ Totalmente Aceptable

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N.º7 y N.º8, se muestra cual es la percepción que tiene en general de las dos etapas del proceso disciplinario que expresa la ley N.º101 según el grado de los SPP. Se evidencia que entre los oficiales existe una mayor inaceptabilidad en las dos las facetas para determinar la responsabilidad administrativa.

Se observa que, en la etapa del proceso investigativo, más de la mitad de los servidores la perciben como indiferente, con el 44% para los oficiales y un 56% en los policías. Esto indica que la investigación en cuanto a su calidad, grado de investigación y evaluación de pruebas es vista como neutral. Además, es importante mencionar que el otro 35% de los oficiales la perciben como inaceptable. Por otro lado, en la etapa del proceso oral, más de la mitad de los oficiales lo consideran como inaceptable, mientras que los policías no comparten esta percepción.

4. DISCUSIÓN

En base a la investigación realizada, se ha analizado la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 en la determinación de la Responsabilidad Administrativa en el personal de la UTOP Centro de la ciudad de La Paz. Los resultados obtenidos a través del instrumento de medición indican que los servidores de la UTOP Centro lo perciben como inaceptable, especialmente en las dimensiones de las faltas y sanciones, así como el sistema administrativo disciplinario policial. Además, se destaca que los oficiales de la unidad son quienes muestran una percepción más negativa en comparación con los policías.

Se puede evidenciar que la dimensión de las faltas y sanciones los SPP lo consideran inaceptable y que es un impedimento en la realización de sus funciones y deberes. Estos resultados son consistentes con la investigación de (Belmonte Hurtado, 2014), *“Análisis jurídico de la ley 101 y su incidencia en la función policial”*, donde señala que la norma marca una resistencia de la acción policial ante ciertos hechos quitando cierta facultad de intervención por cuestionamientos que puedan suscitarse en la intervención. Sin embargo, es importante destacar que la investigación actual también identifica otro aspecto que no fue considerado en el estudio (Belmonte Hurtado, 2014); los impedimentos de las sanciones disciplinarias, que los servidores lo perciben como inaceptables, específicamente en los tiempos de reincidencia de las faltas graves, establecidos en 3 años, y los periodos de espera de 10 años para los servidores con antecedentes disciplinarios, quienes deben cumplir este plazo antes de poder acceder a cursos de posgrado y exámenes de ascenso.

Así mismo, la investigación de (Ortega Miranda, 2018), *“Importancia de un fiscal analista en el tribunal disciplinario policial de la ciudad de La Paz”*, llega evidenciar que cuando los denunciados son puestos a disposición investigativa de la Fiscalía policial limitan algunos de sus derechos y que en ocasiones deben pasar muchos meses y hasta años en procesos disciplinarios, y que al final ya no son restituidos haciendo caso omiso a lo dispuesto en la Ley N.º101. La presente investigación muestra resultados consistentes, particularmente en la dimensión del sistema administrativo disciplinario policial, donde se evidencia la disconformidad de los SPP en relación a los tiempos de permanencia de los procesos disciplinarios. Esto indica que existe una disconformidad similar en cuanto a los plazos prolongados y la demora en la resolución de los casos disciplinarios.

Los resultados de la presente investigación indican que existe una disconformidad por parte de los servidores públicos policiales en relación a las medidas preventivas impuestas por la Ley N.º101 en el proceso disciplinario policial, principalmente ser puestos a disposición de la DIDIPI, ser suspendido y no gozar de haberes si es por las faltas señaladas en el artículo N.º14 en la presente ley. Estos resultados son consistentes con los planteamientos de la autora (Sainz Lema, 2013), *“La inconstitucionalidad del artículo 57 (medidas preventivas) inciso b de la ley 101, ley de régimen disciplinario de la policía boliviana”*; donde describe que el artículo vulnera la Constitución Política del Estado al dejar al funcionario Policial sin una fuente

laboral y sin salario mientras dure su proceso, en los derechos y garantías establecidas en los artículos 46 y 115 de la CPE.

Es importante mencionar que, según los resultados de la investigación, se encontró que los SPP percibieron como inaceptable la etapa del juicio oral, público y contradictorio del proceso disciplinario policial, pero no la etapa investigativa. Además, en la dimensión de Tribunales y autoridades del régimen disciplinario, se identificó una disconformidad en el cumplimiento de sus atribuciones, pero no en el discernimiento de las resoluciones de responsabilidad administrativa.

Al observar las diferencias en la percepción del manejo del principio del debido proceso en los procesos disciplinarios entre Bolivia y Perú. En Bolivia, según los resultados de la investigación, los SPP no están en un desacuerdo con el manejo de este principio, lo que implica que se respeta el derecho a la defensa, la imparcialidad, la justicia y la legalidad de las resoluciones. Sin embargo, en la perspectiva peruana los autores (Loayza & Orlando, 2021), *“Análisis del régimen disciplinario de la policía nacional del Perú desde la perspectiva del debido procedimiento”*, plantean que, en el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, regulado bajo la Ley Nro. 30714, se vulneran y trasgreden los principios del derecho constitucional al debido procedimiento. Estas diferencias pueden atribuirse a las particularidades de cada sistema jurídico de cada país.

Destacar que la presente investigación ha tomado en cuenta la estratificación de la población de los SPP en oficiales y policías, lo cual difiere de los enfoques utilizados en las investigaciones anteriores de (Belmonte Hurtado, 2014), (Ortega Miranda, 2018) y (Sainz Lema, 2013). Los resultados de esta investigación muestran que tanto los oficiales como los policías consideran que el régimen disciplinario presenta un impedimento para la realización de sus funciones. Sin embargo, se observa una diferencia significativa en las percepciones sobre las autoridades del régimen disciplinario y el sistema administrativo disciplinario. Mientras que los oficiales considerando que estas dimensiones son inaceptables, los policías no las ven de la misma manera.

Las limitaciones que se presentaron en el estudio. La elección del modelo de medición de la percepción como utilizar el modelo SERVPERF, pero se optó en un modelo que se basa en las secciones que tiene la ley N.º101 y en investigaciones pasadas. Otro aspecto limitante fue la no aplicación de una prueba piloto que habría permitido identificar posibles problemas con el instrumento de medición y realizar ajustes, pero se compenso en parte al realizar un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. Y como otro limitante se relaciona con el sesgo en el rango de edad y antigüedad en el servicio; al evidenciarse que la mayoría de los efectivos de la UTOP se encontraron en el rango de 20 a 30 años y con una experiencia laboral de 0 a 5 años, se reconoce que esto puede influir en las percepciones; para investigaciones futuras, se sugiere realizar una búsqueda anticipada y exhaustiva de la población de los SPP para obtener un perfil demográfico más variado y representativo.

Para futuros diseños de investigación relacionados con el tema presente, se sugiere aplicar el modelo SERVPERF, el cual evalúa la calidad en un servicio en cinco dimensiones (elementos tangibles, confiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía) utilizando afirmaciones relacionadas con las percepciones sobre el desempeño del servicio. Además, se recomienda que la población de estudio esté compuesta por servidores policiales de diferentes edades y con una variedad en la antigüedad de servicio en la policía boliviana. La principal aplicación de esta investigación se utilizaría como referencia para realizar modificaciones o actualizaciones en el régimen disciplinario de la policía boliviana, establecido en la ley N.º101. Específicamente, se enfocaría en mejorar la segunda etapa del procedimiento disciplinario.

5. CONCLUSIONES

Al examinar las expectativas que tiene la ley N.º101 en el personal de la UTOP Centro en la realización de sus funciones, se observa que los SPP lo consideran inaceptable y como un factor limitante para el cumplimiento de sus funciones.

Discriminando el proceso administrativo disciplinario de la ley N.º101, se encontró que los SPP están disconformes en la segunda etapa del proceso (juicio oral, público y contradictorio), principalmente por no tener una fecha de terminación determinada y que los lapsos de permanencia de los procesos suelen extenderse.

Los resultados de la investigación muestran la existencia del ejercicio del legítimo derecho a la defensa, la imparcialidad, la justicia y legalidad de las resoluciones o fallos; y así distinguiendo la aplicabilidad del principio del debido proceso.

Al comparar la noción de la responsabilidad administrativa y el proceso que conlleva de la ley N.º101 entre oficiales y policías en la UTOP; se han encontrado diferencias en las opiniones sobre las dimensiones de tribunales y autoridades, así como en el sistema administrativo disciplinario. Mientras que los oficiales consideran estas dimensiones como inaceptables, los policías no comparten la misma opinión. Sin embargo, ambos rangos muestran una coincidencia en su desacuerdo con respecto a las faltas y sanciones establecidas en la ley.

En conclusión, el análisis de la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 entre los servidores públicos policiales de la UTOP Centro de la ciudad de La Paz revela que lo considera inaceptable en cuanto a la determinación de la responsabilidad administrativa. Específicamente, se observa un desacuerdo significativo en las dimensiones de las faltas y sanciones, y en el sistema administrativo disciplinario policial.

BIBLIOGRAFÍA

- Aliendre España, F. E. (2019). *SAFCO - Gestion para resultados en Bolivia* (Segunda ed.). La Paz, Bolivia : El Original San Jose.
- Belmonte Hurtado, E. L. (2014). Analisis juridico de la ley 101 y su incidencia en la funcion publica. *Tesis de Grado, facultad de derecho*. Universidad Mayor de San Andres, La Paz - Bolivia.
- Bermejo, J. (1993). *Derecho Administrativo: Parte Especial*. Madrid: Editorial Civitas S.A.
- Boyer Carrera, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil - Nociones Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Cabrera Vásquez, M., & Quintana Vivanco, R. (2013). *Teoría General del Procedimiento Administrativo*. Legales.
- Causa en comun A.C. (2016). Diagnóstico del estado del Régimen Disciplinario Policial en México. *Causa en comun A.C.*, 40-45.
- Chevarria Aleman, A. H. (2019). Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el hospital regional José Alfredo Mendoza Olavarría. *Tesis para optar el titulo de abogado*. Universidad Nacional de Tumbes, Peru.
- CPE. (2009). *Constitución Política del Estado*,. Bolivia.
- Cueva Quispe, C. A. (2022). régimen disciplinario de la Policía y la vulneracion del principio de la doble instancia en el procedimiento admistrativo. *Revista Derecho, Universidad Privada de Tacna*, 2-5.
- D.S. N.º0181. (2009). *Normas Básicas de Sistema de Administración de Bienes y Servicios*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- D.S. N.º23318-A. (1992). *Reglamento de la responsabilidad por la función pública*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Díaz, P. (2016). El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación. *Tesis para optar el titulo de abogado*. Universidad Andina del Cuzco, Cuzco, Perú.
- Flores Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global - Estudios sobre derecho y justicia*, 21.
- Ivanega, M. M. (2001). Las responsabilidades de los funcionarios publicos . *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, 4-5.

- La Razon. (16 de Noviembre de 2015). De cada 100 policías, ocho tienen procesos disciplinarios. *La Razon*, pág. 1. Obtenido de <https://www.la-razon.com/lr-article/de-cada-100-policias-ocho-tienen-procesos-disciplinarios/>
- Ley N.º101. (2011). *Régimen disciplinario de la policía boliviana*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Ley N.º1178. (1990). *Administración y control gubernamentales (SAFCO)*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Ley N.º2341. (2002). *Ley de procedimiento administrativo*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Ley N.º439. (2013). *Código procesal civil*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Loayza, R., & Orlando, J. (2021). Análisis del régimen disciplinario de la policía nacional del Perú desde la perspectiva del debido procedimiento. *Tesis para obtener el título profesional de abogado*. Universidad privada del norte facultad de derecho, Lima-Peru.
- Lorenzo Membiela, J. (2006). *Potestad disciplinaria y Administración pública*. Madrid: Fundación Democracia y Gobierno Local.
- Ortega Miranda, D. R. (2018). Importancia de un fiscal analista en el tribunal disciplinario policial de la La Paz. *Para optar al grado academico tecnico superior en ciencias politicas*. Universidad policial Mcal. Antonio Jose de Sucre, La Paz - Bolivia .
- Quiroga León, A. (1989). *Las garantías constitucionales de la administración de justicia*. Lima, Peru.
- Ramos Loayza, O. J. (2021). Análisis del régimen disciplinario de la policía nacional del Perú desde la perspectiva del debido procedimiento. *Tesis para obtener el título profesional de abogado*. Universidad privada del norte facultad de derecho, Lima, Peru.
- Sainz Lema, C. (2013). La inconstitucionalidad del artículo 57 (medidas preventivas) inciso b de la ley 101 ley de régimen disciplinario de la policía boliviana. *Plan Excepcional de titulacion de antiguos estudiantes no graduados* . Univerddidad Mayor de San Andres, La Paz - Bolivia.
- Sampieri, R. H. (2020). *Metodologia de la investigacion* (Sexta ed.). Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL / Ineteramericana editores S.A. de C.V.
- Suboficial Superior Samo Mamani, A. (1 de Marzo de 2023). Recopilacion de hechos debatibles en la responsabilidad administrativa. (J. S. Conde Toledo, Entrevistador)
- Tavera Uzqueda, M. P. (2012). Ineficacia en la aplicación de la responsabilidad administrativa a ex – servidores públicos en Bolivia. *Para optar el título académico de licenciatura*

en derecho. Universidad mayor de San Andrés - Facultad de derecho y ciencias políticas, La Paz-Bolivia.

UTOP, U. T. (2020). *Manual de organizacion y funciones* . Policia Boliviana, La Paz, Bolivia.

UTOP, U. T. (2020-2022). *Memoria Anual Gestión*. Policia Boliviana, La Paz, Bolivia.

ANEXOS

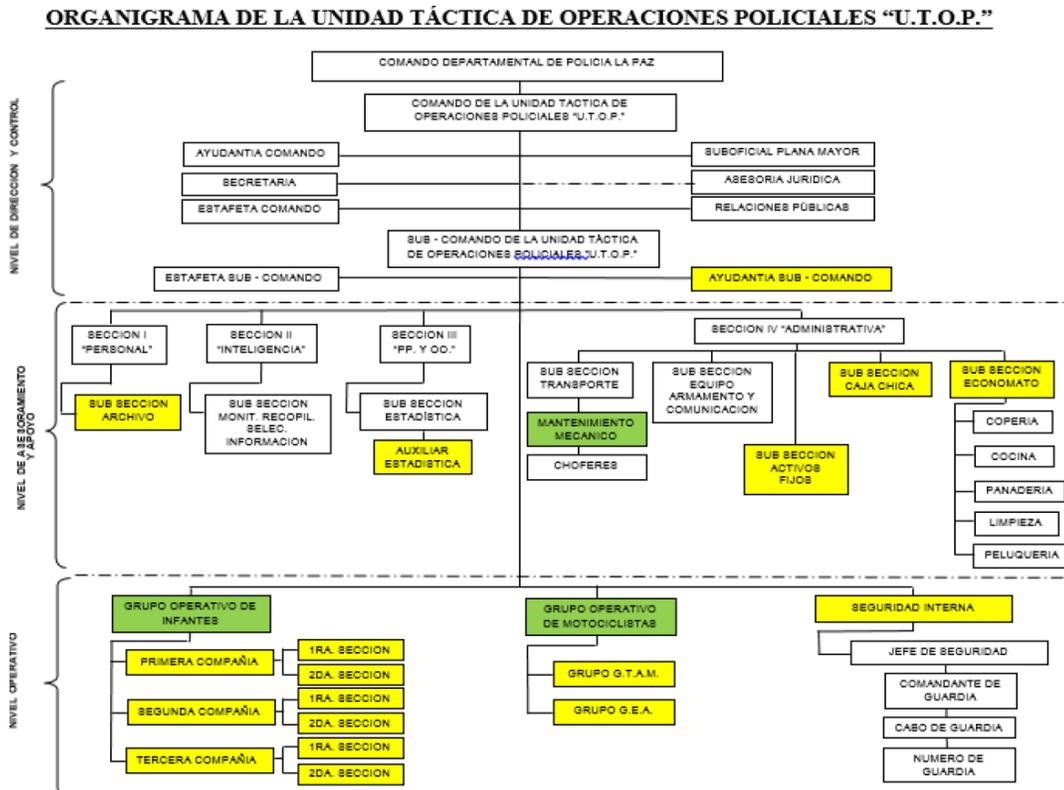
ANEXO 1 - Operacionalización de variables

VAR IABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	INST RUMENTO
Percepción de la determinación de responsabilidad	Proceso que se incoa a denuncia o en base a un dictamen dentro una entidad a un servidor a fin de determinar si es responsable de alguna contravención	Nombre			E-1
		Perfil demográfico	Genero del SPP	Genero del servidor	E-2
			Edad	Años cumplidos	E-3
			Tiempo de servicio	Antigüedad	E-4
			Escala jerárquica	Grado	E-5
		Faltas y sanciones	Falta disciplinaria	Desempeño de funciones	E-6
			Impedimentos de la sanción	Apreciación de los impedimentos de la sanción	E-7 E-8
		Tribunales y autoridades del régimen disciplinario	Atribuciones	Cumplimiento de sus atribuciones	E-9
			Resolución	Discernimiento de la Resolución	E-10
		Sistema administrativo o disciplinario policial	Medidas preventivas	Aceptabilidad de las medidas preventivas	E-11 E-12
			Etapa investigativa	Calidad de la investigación	E-13
				Nivel de investigación	E-14
			Evaluación de las pruebas	E-15	

		Etapa del Proceso oral	Diligencia del proceso oral	E-16 E-17 E-19
		Plazos y términos	Tiempo de Permanencia de los procesos	E-19 E-20
		Apelación	Aplicabilidad de los recursos impugnativos	E-21
	Debido proceso	Derecho a la defensa	Accesibilidad de la defensa	E-22
			Acceso a los recursos	E-23
		Imparcialidad y legalidad de las resoluciones	Aplicación de la Imparcialidad y legalidad	E-24
Presunción de inocencia	E-25			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2 – Organigrama de la UTOP Centro



Fuente: Memoria anual de la UTOP 2020-2022

ANEXO 3 - Determinación del tamaño y diseño de la Muestra

Determinación del tamaño y diseño de la Muestra		
Para determinar el tamaño de la muestra, se aplica la fórmula que expone (Sampieri, 2020), muestra probabilística que son todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra.		
$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{z^2 * P * Q + (N - 1) * E^2}$		
Símbolo	Interpretación	Datos
N	Tamaño de la muestra – SPP de la UTOP Centro	246
P	Probabilidad que ocurra el evento	0.5
Q	Probabilidad que no ocurra el evento	0.5
E	Margen de error	0.05
Z	Nivel de confianza	1.96
$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 295}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + (295 - 1) * 0.05^2}$ $n = 151$		
Se obtiene 151 SPP para la realización de la encuesta de 246 efectivos policiales de la UTOP Centro.		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4 - Alfa de Cronbach para validar un cuestionario

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ALFA DE CRONBACH		
Clasificación de los niveles de fiabilidad		Mediante la varianza de los ítems
Alfa	Consistencia	$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$ $\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left(1 - \frac{21.57}{129.69} \right) = 0.878$ <p> $\alpha = 0.878$ = Alfa de Cronbach $k = 20$ = Numero de Ítems $\sum Vi = 21.57$ = Varianza de cada ítem $Vt = 129.69$ = Varianza del Total </p>
$\alpha > 0.9$	Excelente	
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena	
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable	
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable	
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre	
$\alpha < 0.5$	Inaceptable	
El valor de valor es de 0.878, indicando que el instrumento de medición tiene un buen nivel de fiabilidad.		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del cuestionario de la investigación

ANEXO 5 – Cuestionario

CUESTIONARIO - PERCEPCIÓN DE LA LEY N.º101 EN LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información relevante relacionada con la percepción actual del régimen disciplinario de la ley N.º101 en la determinación de la responsabilidad administrativa. Los datos que usted proporcione serán usados sólo con fines estadísticos, académicos y guardarán confidencialidad absoluta. Agradezco de antemano su colaboración.

PERFIL DEMOGRÁFICO

1. Nombre:

.....

2. Genero del servidor público policial:

Masculino

Femenino

3. Edad:

20 – 25 años

31 – 35 años

26 – 30 años

36 - 40 años

41 años en adelante

4. Años de servicio en la Policía boliviana:

0 a 5 años

11 a 15 años

6 a 10 años

16 a 20 años

21 a más años de servicio

5. Grado:

Coronel

Subteniente

Sargento mayor

Teniente coronel

Suboficial superior

Sargento primero

Mayor

Suboficial mayor

Sargento segundo

Capitán

Suboficial primero

Sargento

Teniente

Suboficial segundo

Basándose en su experiencia por favor marque la respuesta que usted considere correcta:

1. Totalmente inaceptable

2. Inaceptable

3. Indiferente

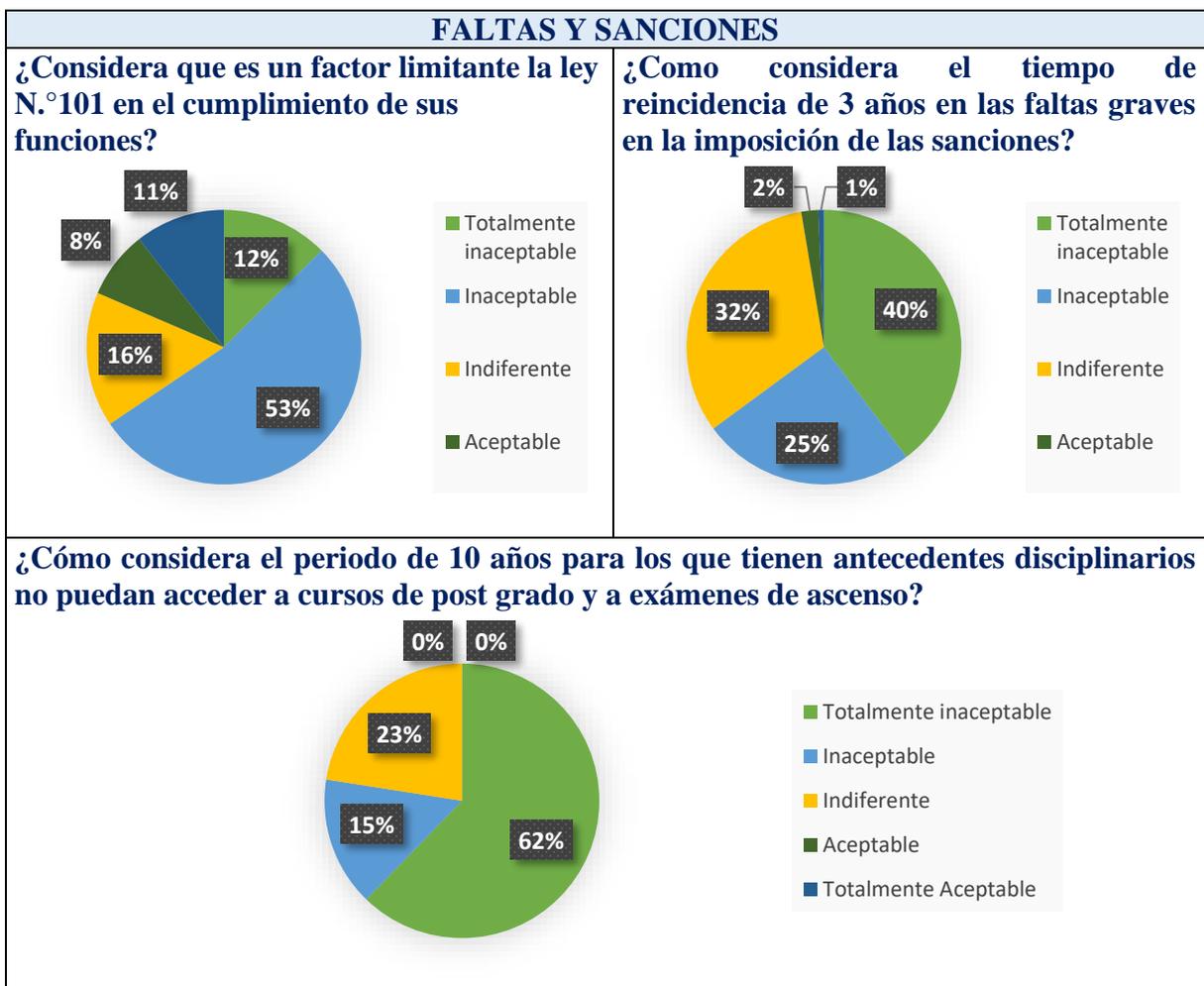
4. Aceptable

5. Totalmente Aceptable

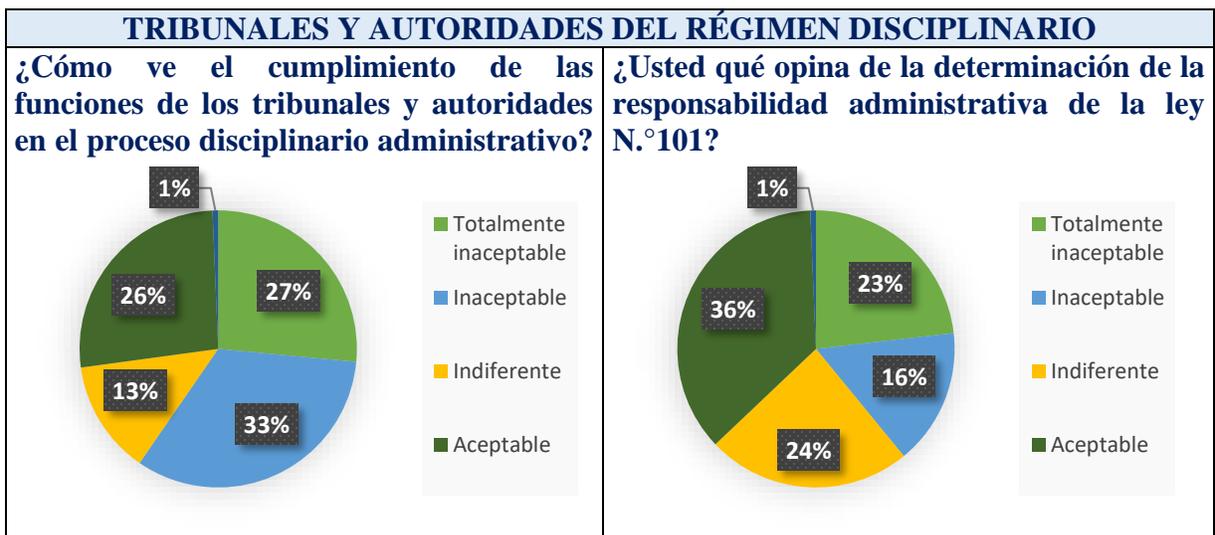
	1	2	3	4	5
FALTA DISCIPLINARIA					
6. ¿Considera que es un factor limitante la ley N.º101 en el cumplimiento de sus funciones?					
7. ¿Como considera el tiempo de reincidencia de 3 años en las faltas graves en la imposición de las sanciones?					
8. ¿Cómo considera el periodo de 10 años para los que tienen antecedentes disciplinarios no puedan acceder a cursos de post grado y a exámenes de					

ascenso?							
TRIBUNALES Y AUTORIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO							
9. ¿Cómo ve el cumplimiento de las funciones de los tribunales y autoridades en el proceso disciplinario administrativo?							
10. ¿Usted qué opina de la determinación de la responsabilidad administrativa de la ley N.º101?							
SISTEMA ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL							
11. ¿Usted considera que al comenzar el proceso administrativo disciplinario sea puesto a disposición de la DIDUPI y cambiado de unidad?							
12. ¿Qué opina de que le suspendan de sus deberes y sin goce de haberes por las faltas señaladas en el artículo 14 de la N.º101?							
13. ¿Qué opina usted de la etapa de investigación que debe durar un tiempo de 15 días en el DIDUPI?							
14. ¿Según su experiencia o de la que observó se notifica oportunamente sobre la existencia del inicio de un proceso?							
15. ¿Cómo considera el trabajo de la fiscalía policial, respecto a las pruebas que obtiene y presenta, así como de las sanciones que pide al tribunal?							
16. ¿Como considera el juicio oral, publico y contradictorio que se lleva a cabo en el tribunal disciplinario departamental de La Paz?							
17. ¿Qué opina respecto a que el juicio oral público y contradictorio en el tribunal disciplinario departamental no tenga una fecha de conclusión?							
18. ¿Considera usted que el proceso administrativo policial se cumplen los principios expresados en la ley N.º101?							
19. ¿Qué opina usted, que los plazos establecidos dentro del proceso administrativo disciplinario, son los adecuados, para determinar las responsabilidades?							
20. ¿En su experiencia vivida o vista el proceso administrativo fue realizado dentro de un plazo razonable?							
21. ¿Usted tiene conocimiento de la efectividad de los recursos de excepción y los impugnatorios?							
DEBIDO PROCESO							
22. ¿En su conocimiento permiten a los defensores de oficio o abogados particulares realizar sus funciones adecuadamente en el proceso?							
23. ¿Según su punto de vista, dentro del proceso administrativo disciplinario que regula la ley 101 se efectúan las diligencias suficientes y necesarias como ser en la obtención de pruebas y recursos para la defensa?							
24. ¿Usted considera imparcial y con seguimiento adecuado de las normas en el proceso administrativo disciplinario de la policía boliviana?							
25. ¿Considera necesarias las medidas preventivas establecidas en el art. 57 de la ley 101, y si esta respeta el principio de la presunción de inocencia?							
<i>MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</i>							

ANEXO 6 - Resultados generales del cuestionario



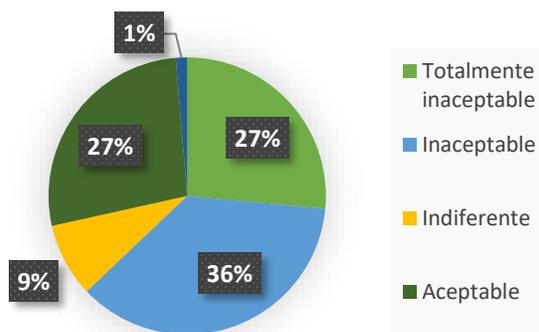
Fuente: Elaboración propia en base a los datos del cuestionario de la investigación



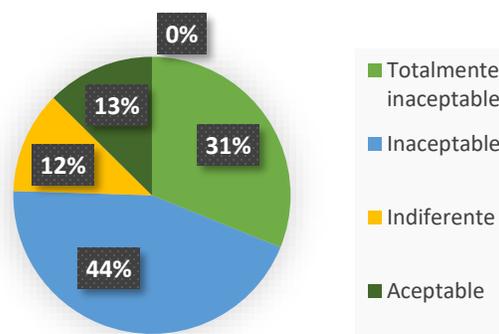
Fuente: Elaboración propia en base a los datos del cuestionario de la investigación

SISTEMA ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POLICIAL

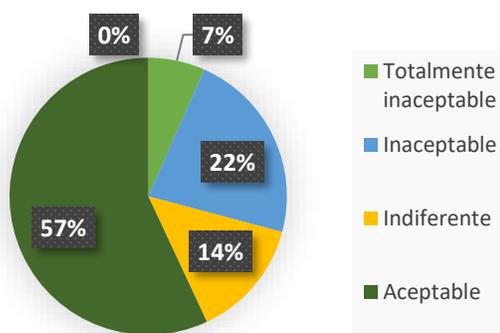
¿Usted considera que al comenzar el proceso administrativo disciplinario sea puesto a disposición de la DIDAPI y cambiado de unidad?



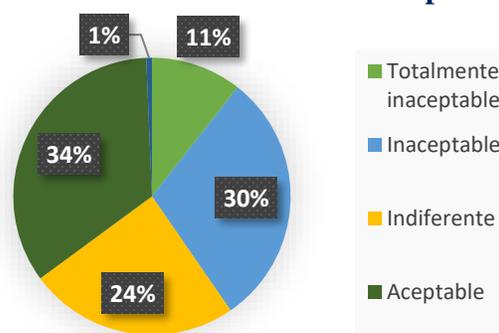
¿Qué opina de que le suspendan de sus deberes y sin goce de haberes por las faltas señaladas en el artículo 14 de la N.º101?



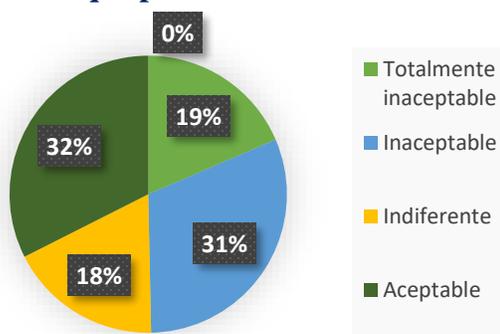
¿Qué opina usted de la etapa de investigación que debe durar un tiempo de 15 días en el DIDAPI?



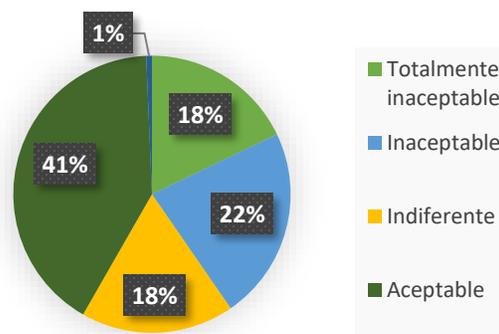
¿Según su experiencia o de la que observó se notifica oportunamente sobre la existencia del inicio de un proceso?



¿Cómo considera el trabajo de la fiscalía policial, respecto a las pruebas que obtiene y presenta, así como de las sanciones que pide al tribunal?



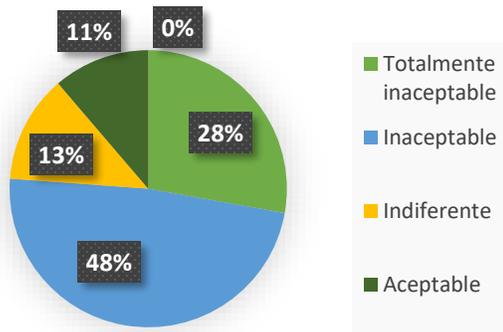
¿Cómo considera el juicio oral, público y contradictorio que se lleva a cabo en el tribunal disciplinario departamental de La Paz?



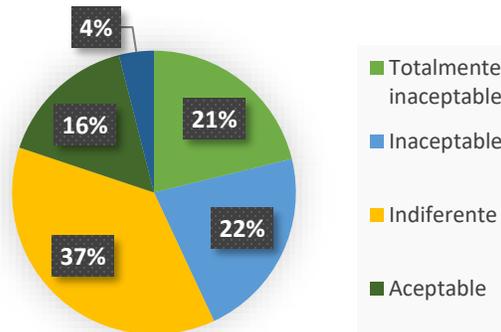
¿Qué opina respecto a que el juicio oral

¿Considera usted que el proceso

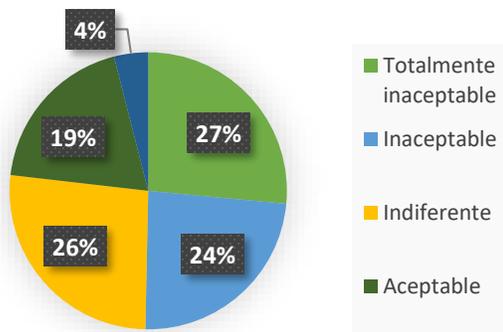
público y contradictorio en el tribunal disciplinario departamental no tenga una fecha de conclusión?



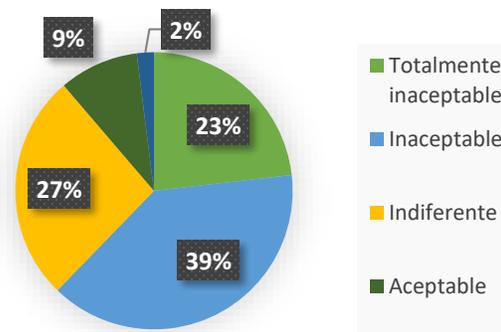
administrativo policial se cumplen los principios expresados en la ley N.º101?



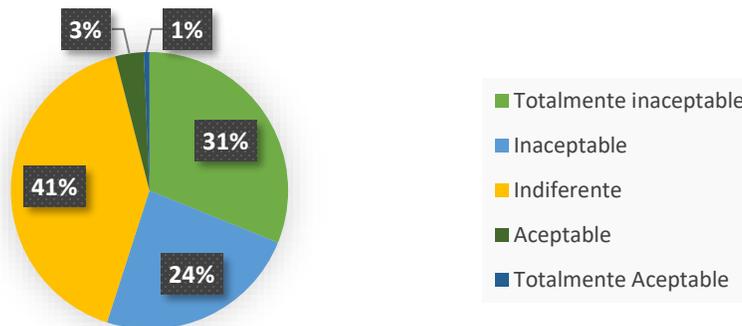
¿Qué opina usted, que los plazos establecidos dentro del proceso administrativo disciplinario, son los adecuados, para determinar las responsabilidades?



¿En su experiencia vivida o vista el proceso administrativo fue realizado dentro de un plazo razonable?



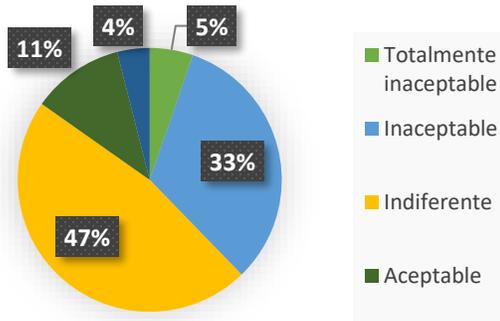
¿Usted tiene conocimiento de la efectividad de los recursos de excepción y los impugnatorios?



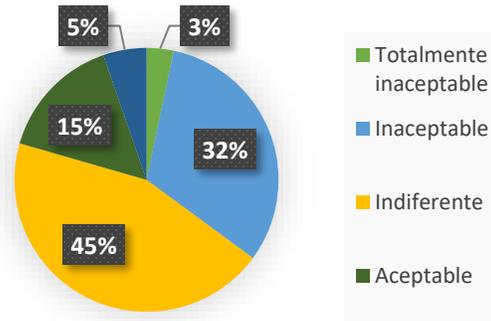
Fuente: Elaboración propia en base a los datos del cuestionario de la investigación

DEBIDO PROCESO

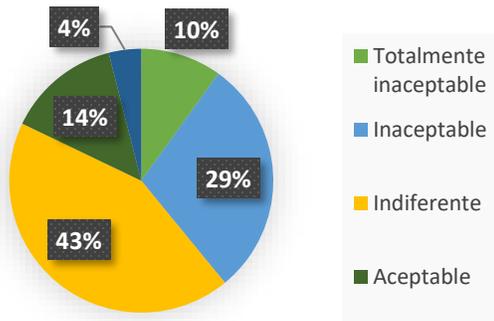
¿En su conocimiento permiten a los defensores de oficio o abogados particulares realizar sus funciones adecuadamente en el proceso?



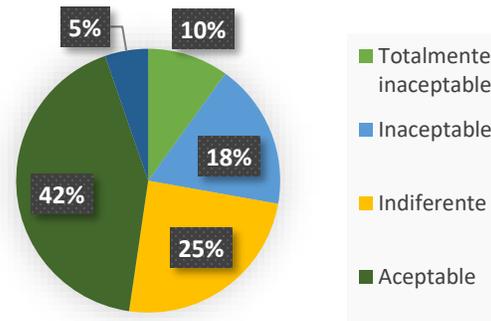
¿Según su punto de vista, dentro del proceso administrativo disciplinario que regula la ley 101 se efectúan las diligencias suficientes y necesarias como ser en la obtención de pruebas y recursos para la defensa?



¿Usted considera imparcial y con seguimiento adecuado de las normas en el proceso administrativo disciplinario de la policía



¿Considera necesarias las medidas preventivas establecidas en el art. 57 de la ley 101, y si esta respeta el principio de la presunción de inocencia?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del cuestionario de la investigación