Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

UNIVERSIDAD Privada DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN

civitas Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO APLICABLE AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES

DISCIPLINARY SANCTIONING PROCEDURE APPLICABLE TO ADMINISTRATIVE STAFF IN UNIVERSITIES

Juan Carlos Pérez Vega
https://orcid.org/0009-0003-9396-8351
Correo: juancarlospv08@gmail.com
Docente Universitario – UNELLEZ.
Barinas, Venezuela.

Recibido: Septiembre 2025 **Aprobado:** Noviembre 2025 **Publicado:** Enero 2026

Como citar: Pérez, J (2026). **Procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo en las universidades.** Editorial. CICJPS: Revista Electrónica arbitrada del Centro de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Volumen 7 (1), Enero – Abril (2026). Venezuela. (Pp. 111 - 151)

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo "Analizar el procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo en las universidades". Se encuentra fundamentado metodológicamente bajo un tipo de investigación documental y un diseño bibliográfico, las unidades de análisis fueron los antecedentes previos y la fundamentación teórica de los basamentos legales, en relación al tema procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo en las universidades nacionales. Utilizándose para la validez y fiabilidad la técnica del resumen y el método de análisis e interpretación de las normativas jurídicas. Entre los resultados obtenidos del análisis se puede mencionar: los procedimientos disciplinarios deben ser transparentes y comunicarse de manera clara y precisa a los empleados o grupos clave, además, de cumplir con los requisitos legales, ser objetivos, basarse en la evaluación de la evidencia de un comportamiento inapropiado, ser proporcionales a la magnitud del problema y la severidad del comportamiento inapropiado, su objetivo es mejorar el comportamiento del empleado y reducir la probabilidad de que se repita el problema. Los resultados arrojaron que, los miembros del personal administrativo deben cumplir con las normas de ética y moralidad creadas por la ley y la institución,

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

garantizar la transparencia, son responsables de la gestión, de la infraestructura, organización de los procesos administrativos por lo que deben cumplir con las normas de ética y moralidad establecidas por la ley y la institución.

Palabras claves: Ley del Estatuto de la Función Pública; Procedimiento disciplinario sancionatorio; Universidades; Jurisprudencia; aplicabilidad.

ABSTRACT

This article aims to analyze the disciplinary sanctioning procedure applicable to administrative staff in universities. Methodologically, it is based on documentary research and a bibliographic design. The units of analysis were the background information and the theoretical foundation of the legal framework related to the disciplinary sanctioning procedure applicable to administrative staff in national universities. The summary technique and the method of analysis and interpretation of legal regulations were used to establish validity and reliability. Among the results obtained from the analysis are the following: disciplinary procedures must be transparent and communicated clearly and precisely to employees or key groups. Furthermore, they must comply with legal requirements, be objective, be based on an evaluation of evidence of inappropriate behavior, be proportionate to the magnitude and severity of the problem, and aim to improve employee behavior and reduce the likelihood of recurrence. The results showed that administrative staff members must comply with the ethical and moral standards created by law and the institution, guarantee transparency, are responsible for management, infrastructure, and organization of administrative processes, and therefore must comply with the ethical and moral standards established by law and the institution.
Keywords: Civil Service Statute Law; Disciplinary sanctioning procedure; Universities; Jurisprudence; Applicability.

INTRODUCCIÓN

El procedimiento disciplinario sancionatorio es un instrumento crucial para asegurar que las políticas y norma de una institución se cumplan. En el caso de las Universidades, este protocolo se emplea cuando un empleado no cumple con sus

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

obligaciones y responsabilidades en el lugar de trabajo o incluso cuando su comportamiento es inadecuado. De acuerdo a este protocolo, se debe realiza una la Investigación respectiva para establecer os hechos y circunstancias que llevaron a una acción tipificada. Este proceso debe ser ejecutado con estricto apego a las garantías establecida en la Constitución y la Leyes respectivas.

Desde la concepción inicial del derecho, formulada por numerosas civilizaciones, como los egipcios, griegos y romanos entre otros, en términos de organización se trataban de sociedades estratificadas. Había dos clases sociales: una que disfrutaba de privilegios y beneficios debido a sus apellidos, su ascendencia noble o su condición de nativos con posición económica; y otra que era la clase servil o esclavos cuya principal obligación era servir y cuyo único derecho era vivir para satisfacer las exigencias de la clase privilegiada.

Tomando en referencia lo anterior, tenemos que el modelo jurídico francés, en lo que refiere al Derecho Administrativo es más influyente en varias partes del mundo, y en lo que nos atañe sobre la materia de función pública, realizo muchos aportes y contribuciones de gran relevancia que aún hoy están vigentes, por su parte Parada (2017) afirman que: “El sistema francés de función pública es, como otras tantas instituciones del Derecho Administrativo, un referente seguido por otras administraciones europeas (España, Italia, Bélgica) y en numerosos países surgidos de las colonias francesas” (p.54).

Debemos precisar que, la función pública en Francia comenzó durante la época de Napoleón, cuando se establecieron grandes grupos de funcionarios permanentes que estaban sujetos a normas específicas. Esto era análogo a lo que ya existía en las carreras militares, en las cuales cada conjunto de funcionarios (como los profesores universitarios, los diplomáticos y los empleados del área financiera) adquirió su propio estatuto y carrera de acuerdo a su naturaleza.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En cuanto a Inglaterra, este país ha sido uno de los que más se opuso a la creación de un derecho específico para la administración pública y sus funcionarios, quienes han sido tratados de manera más parecida con los trabajadores del sector privado que con los funcionarios públicos franceses y su singular sistema jurídico de prerrogativas. Este modelo inglés sigue el sistema legal del Common Law. Según Parada (ob.cit.):

> Los principios jurídicos por que se rige el funcionariado británico siguen siendo los tradicionales que, de tomarlos al pie de la letra, impedirían hablar de la existencia de un régimen jurídico de función pública, pues nada, ciertamente, está más lejos de la estabilidad que sugiere el concepto de funcionario que la regla secular de que el Civil Servant depende enteramente de la Corona a la que debe el empleo el cual puede serle revocado at pleasure por la simple voluntad del soberano, sin que pueda ser esgrimido ningún derecho contractual, ni ejercitada acción alguna ante los Tribunales (p.61)

No obstante, la supuesta inflexibilidad y autoritarismo que estas normas reflejan no inquietan a los funcionarios británicos ni pueden conducir a la descalificación del sistema funcionarial en Inglaterra, ya que su estabilidad laboral es igual de respetada o incluso más que la de los funcionarios continentales. Por eso, la tradición del civil service inglés, establecido en el siglo XIX, juega un papel muy relevante para entender la función pública en el Reino Unido. En gran parte, la eficiencia por la que Alemania es reconocida en todo el mundo se debe a sus funcionarios públicos y a la estabilidad administrativa, sobre esto se puede destacar la opinión de Parrado (2014):

> La función pública alemana se concibió como un factor de equilibrio del poder político, por lo que la continuidad de la Administración debía ser un contrapeso a la inestabilidad y el continuo cambio de la política. De ahí que la configuración de la función pública se haya caracterizado por la independencia y autonomía frente al resto de los elementos del sistema. (s/n)

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Así, la función pública en Alemania atravesó varias etapas, que abarcan desde el militarismo del Estado prusiano, el liberalismo de la República de Weimar y la transformación de los funcionarios en hombres de partido nazis. Es importante destacar que, a lo largo de todas estas épocas, existen identidades y diferencias, ya que la historia de la administración pública en Alemania se compone de una notable continuidad y de cambios significativos.

Por su parte, en el modelo italiano, la función pública ha experimentado cambios bastante importantes en los últimos años. Es indudable que la liberalización del empleo público fue el cambio más importante entre los mencionados. En esta dirección, la transformación del sistema de empleo público italiano, que se extiende hasta el presente y comenzó en los años noventa, es una respuesta a la tendencia previa de reforma de las administraciones públicas dentro de las democracias occidentales. Se distingue por un claro enfoque privatizado y flexible en las relaciones legales del personal al servicio administrativo.

Ahora bien, en el modelo estadounidense*,* el derecho de la función pública en los Estados Unidos de América ofrece matices muy distintos de los de Europa continental. En realidad, como afirma Parada - Fuentetaja, (2017), la función pública estadounidense “ofrece escasas diferencias de régimen y de espíritu con el que es propio de las empresas privadas occidentales” (p.71). Por otra parte, en EEUU hay una creencia que sostiene que es muy fácil desempeñar las tareas públicas en este sentido, el presidente Jackson dijo la famosa frase: “Los trabajos confiados a los agentes del Estado al menos tal como están concebidos son tan fáciles que todo hombre inteligente puede adaptarse a ellos sin demora” (s/n).

Por esta razón, la sustitución de los empleados públicos nombrados por un Gobierno por los del otro siempre pareció algo muy normal y legítimo ya sea por

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

razones políticas o incluso técnicas, sin embargo, los cambios intensos en la titularidad de los cargos públicos generaron graves crisis en los servicios del Estado y otros problemas, como la existencia de organizaciones sin memoria institucional, en Brasil, como en los demás países latinoamericanos subsisten factores históricos y culturales que dificultan la efectividad de valores como la igualdad, el mérito y la eficiencia administrativa. Villoría (2007):

> Es preciso reconocer que el clientelismo no es una patología de la acción política cuyo espacio de acción se reduzca a Latinoamérica. El clientelismo existe en todas las democracias. Lo que diferencia cierto tipo de clientelismo débil y difuso de un clientelismo patrimonialista y sistémico es, precisamente, la presencia de un servicio civil de carrera fuertemente asentado como institución del régimen. […] La existencia de un servicio civil de carrera y una Administración profesionalizada y con sistemas de controles internos y externos desarrollados es una de las barreras más importantes contra la corrupción. (p.110)

Por lo tanto, a pesar de que la administración pública brasileña aún contiene elementos patrimonialistas, es posible sostener que Brasil es el ejemplo más destacado de una administración burocrática consolidada en el contexto latinoamericano. Esta administración presenta características muy desarrolladas del modelo ideal de servicio civil profesional y, desde este trampolín, se lanza hacia la implementación de rasgos postburocráticos en la gestión de sus recursos humanos. Según lo analizado, el modelo brasileño también tiene una gran capacidad de mejorar por sí mismo.

En Venezuela, el modelo que se aplica puede clasificarse como una combinación de los anteriores, con la particularidad de estar completamente sujeto a la norma jurídica que lo regula y de ser asistido por otros criterios en caso de existir algún vacío en dicha norma, en la extinta Ley de Carrera Administrativa mediante el

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Decreto N°. 1378 del 15 de enero de 1982, se le dio pleno cumplimiento al mandato contenido en el artículo 122 de la Constitución de 1931, que disponía lo siguiente

> La Ley establecerá la carrera administrativa mediante las normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro de los empleados de la Administración Pública Nacional, y procurará su incorporación al sistema de seguridad social. Los empleados públicos están al servicio del Estado y no de parcialidad política alguna. Todo funcionario público está obligado a cumplir los requisitos establecidos por la ley para el ejercicio de su cargo.

Este extracto de la ley constituye la carrera administrativa de los trabajadores públicos, que incluye normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los empleados de la Administración Pública Nacional. Esto significa que se establecen directrices claras y objetivas para la contratación, promoción, transferencia y jubilación de los empleados de la Administración Pública Nacional. Además, la ley establece que los empleados públicos están al servicio del Estado en general y no de una parcialidad política específica.

Es por ello que, la ley establece que todo funcionario público está obligado a cumplir los requisitos establecidos por la ley para el ejercicio de su cargo, es decir, los funcionarios públicos deben seguir las reglas y normas establecidas por la ley y las políticas de la Administración Pública Nacional, además, están obligados a cumplir con sus deberes y responsabilidades de manera justa, objetiva y transparente. En ese mismo orden de ideas la referida Ley estableció en su artículo 1 el objeto que ella regularía, a saber.

> La presente Ley regula los derechos y deberes de los funcionarios públicos en sus relaciones con la Administración Pública Nacional mediante el establecimiento de un sistema de administración de personal que permita estructurar técnicamente y sobre la base de méritos, todas las normas y procedimientos relativos a las diversas

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

> situaciones jurídicas y administrativas de los funcionarios públicos, con exclusión de toda discriminación fundada en motivos de carácter político, social, religioso o de cualquiera otra índole.

De igual manera, en su párrafo único, expresa que, a los efectos de la presente Ley las expresiones funcionario público, empleado público y servidor público tendrán un mismo y único significado, lo cual es relevante para las consideraciones que se explanarán en el desarrollo de la investigación, a manera de sustentar y nutrirla.

En el mismo orden de ideas, en el artículo 5 estableció quienes eran exceptuados de la aplicación de la Ley precitada anteriormente;

> Los funcionarios al servicio del Poder Legislativo Nacional;
> Los funcionarios del servicio exterior amparados por la Ley de Personal del Servicio Exterior y la Ley Orgánica del Servicio Consular;
> Los funcionarios del Poder Judicial, del Ministerio Público y del Consejo Supremo Electoral;
> Los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales en su condición de tales y de los cuerpos de seguridad del Estado;
> Los miembros del personal directivo, académico, docente y de investigación de las Universidades Nacionales, y
> Los obreros al servicio de la Administración Pública Nacional, contratados por ésta en tal carácter, de acuerdo a la Ley del Trabajo.

Sin embargo, con la entrada en vigencia de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999, el sistema jurídico sufre cambios estructurales de gran magnitud, que en la opinión de muchos juristas es una refundación del Estado en el cual se da una nueva estructura a la convencional ya conocida, los tres poderes ejecutivo, legislativo y judicial, a una más novedosa propuesta por el Libertador Simón Bolívar el cual ha esta estructura ya conocida le adiciona dos poderes más, el moral y el electoral.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

La nueva carta magna tiene modificaciones siendo una de ellas el sistema jurídico del país, donde se incluyen nuevos conceptos y estructuras que buscan mejorar la distribución de poder en el Estado, la independencia entre los poderes y la protección de los derechos humanos, asimismo, se establece un nuevo sistema de justicia en Venezuela, que busca asegurar la independencia y la imparcialidad de la justicia de los jueces y juezas a nivel nacional.

Es por ello que, el 06 de septiembre de 2002 mediante Gaceta Oficial N°37.522 se promulga la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP) que viene a derogar la Ley de Carrera Administrativa, que en su artículo 1 establece que: la presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

> El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas. 2. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Como se puede observar en este artículo se amplía el objeto que hasta ahora se tenía en la anterior Ley, debido a que la misma regularía los tres niveles de poder, entendidos estos como el Nacional, estatal y municipal; adicionalmente estas relaciones se regirán bajo dos pilares, a saber: el sistema de dirección, gestión y el sistema de administración de personal, el objetivo es establecer un marco normativo para la estructura organizacional de la administración pública así como

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

para la regulación del empleo público, la organización y funcionamiento de los diferentes organismos públicos y también para la regulación de los derechos y obligaciones de los servidores públicos y el personal administrativo.

Prosigue este artículo 1 con un parágrafo único que establece quienes serán excluidos de la aplicación de esta Ley, resaltando el numeral 9 referente al tema en desarrollo:

> Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Legislativo Nacional; **2.** Los funcionarios y funcionarias públicos a que se refiere la Ley del Servicio Exterior; **3.** Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Judicial; **4.** Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Ciudadano; **5.** Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Electoral; **6.** Los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública; **7.** Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio de la Procuraduría General de la República; **8.** Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT); **9. Los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales. (*Resaltado propio*)**

Ahora bien, en el numeral 9 del parágrafo único excluye directamente a todo el Personal adscrito a las Universidades y por ende quedan en un limbo jurídico que aun ni en las disposiciones transitorias establece alguna vía para dilucidar los asuntos que pudiesen suceder a raíz de las relaciones entre las universidades y los administrados, los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales es importante para comprender su relación con el sistema educativo nacional y su papel en la formación y capacitación de nuevos profesionales en el país.

En relación a la autonomía universitaria se puede decir que se encuentra estrechamente ligada con la autonomía normativa, que no está prevista en el

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

artículo 9 de la Ley de Universidades, pero encuentra su asidero en el artículo 109 de la Constitución de 1999, siendo la misma definida Moles (1997) como "la posibilidad de crear preceptos de Derecho objetivo, válidos en el conjunto del Ordenamiento Jurídico del Estado" (pg. 210).

Es innegable que la función normativa autónoma está circunscrita a aquellas materias que le han sido especialmente asignadas, la autonomía normativa permitirá entonces que las universidades puedan darse sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración de su patrimonio y como bien Lares (2013) "podrán dictar su propio ordenamiento jurídico de rango sublegal, que regule sus relaciones internas y externas y que incluso servirán de fundamento para reglar las relaciones del personal universitario con las universidades"(pg. 29)

Adicionalmente, las universidades se encuentran aprobadas de la llamada autonomía académica, que guarda relación con la potestad de planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines. Cuentan además las universidades con autonomía administrativa para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo, basado esta última en la libre gestión de los asuntos y bienes de las mismas. En último lugar, el artículo 9 de la Ley en referencia, dispone la autonomía económica y financiera de las universidades, para organizar y administrar su patrimonio.

De la norma constitucional, las normas legales y las anotaciones doctrinarias proyectadas, puede afirmarse que las universidades tienen la potestad de dictar normas bajo los parámetros previstos en la Constitución, la Ley de Universidades y sus reglamentos, para normar sus relaciones con el personal universitario, pero haciéndose especial énfasis en que las mismas no podrán dictar normas que sean materia de reserva legal.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Angeli, (2022) considera que uno de los aspectos más importantes que plantea el régimen jurídico de la función pública es lo que establece la Ley del Estatuto de la Función Pública, que consagra la excepción de su aplicación para determinados funcionarios que prestan servicio en diversos entes u organismos administrativos, judiciales, electoral, ciudadano, los regidos por la ley del servicio exterior; los que laboran en la Procuraduría General de la República, en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT); y el personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales.

De la misma forma, Troconis, (2022) se enfoca en el Régimen Sancionatorio-Disciplinario Contenido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, en el cual comenta que la potestad sancionatoria administrativa constituye sin duda, una evidencia de la ruptura de concentración del poder que recaía en una sola persona en el Estado Absoluto y su distribución a la trilogía clásica de poderes.

Por último, Hernández, (2019) expone “la Naturaleza Jurídica de las Universidades” que son personas morales autónomas, de carácter corporativo, de naturaleza jurídica, bien sea pública o privada dependiendo de la forma de creación. Si son creadas por un acto del Poder Público, son catalogadas como universidades nacionales y, si son instauradas por la voluntad de los particulares, son privadas. Así mismo, expresa las universidades son reconocidas por el ordenamiento jurídico positivo, y están al servicio de la Republica a través de la Administración Pública Descentralizada.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La fundamentación teórica, también conocida como marco teórico, es una sección de una investigación que recopila y analiza el conocimiento previo sobre un

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

tema a través de las ideas de diversos autores. Su objetivo es sustentar el estudio, definir conceptos clave, y proporcionar una base sólida para el análisis y la obtención de nuevos conocimientos, utilizando el trabajo de doctrinarios relevantes para validar las propuestas que se realizan en pro de generar conocimiento.

Naturaleza jurídica de las Universidades Nacionales Régimen jurisdiccional

Es preciso conocer la naturaleza jurídica y el régimen jurisdiccional de las universidades nacionales, para luego determinar el marco jurídico del personal que presta servicios en dichas instituciones educativas. Las Universidades Nacionales, de conformidad con lo previsto en el Artículo 2 de la Ley de Universidades, son Instituciones al servicio de la Nación. El Código Civil Venezolano, por su parte, define a las Universidades en el Artículo 19.2, como personas jurídicas de carácter público, capaces de obligaciones y derechos.

La doctrina y jurisprudencia administrativa, de manera reiterada y pacífica han definido a las universidades nacionales como entes corporativos de derecho público, que gozan de fuero o protección jurisdiccional, al igual que los Institutos Autónomos, por la similitud estructural, ya que poseen personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente al del Fisco, las cuales prestan un servicio a la Nación, formando parte de la Administración Pública Nacional y por lo tanto cualquier acción o recurso que se ejerza en su contra le corresponde conocer a la jurisdicción contencioso administrativa.

En este sentido, en Sentencia N°- 01312 del 13-06-2000 (Caso: Nelson Macquhae vs. UCV) la Sala Político Administrativa del Máximo Tribunal de Venezuela, ha ratificado lo proferido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, (1984) en los términos que a continuación se expresa;

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

> Las Universidades participan de la naturaleza de los Institutos Autónomos en cuanto a sus componentes estructurales, tales como personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional, y por tratarse de instituciones al servicio de la Nación, forman parte de la Administración Pública Nacional, y por ende, los intereses y recursos que manejan o disponen, interesa en definitiva a la Nación, y por tanto, por participar de las notas principales de aquéllos Institutos, y por los intereses fundamentales nacionales que representan, se justifica, que, a los fines de su protección jurisdiccional, se les extienda el fuero contencioso administrativo de que disfrutan los Institutos tradicionales, en el sentido de que sólo pueden las Universidades ser demandadas ante los Tribunales Contenciosos Administrativos, y así se declara."

Este fragmento de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo describe que aun cuando las universidades tienen una naturaleza jurídica es solo en sus componentes estructurales tales como, patrimonio autónomo son instituciones al servicio nacional. Según Jaimes (2003) este criterio ha sido sostenido por la aludida Corte, en fallo del 24 de mayo de 1984 (Caso: Carmen Sáez de Córdova vs. Universidad Central de Venezuela) de esta manera:

> (…) de acuerdo a la doctrina son Corporaciones de Derecho Público, dotadas de personalidad jurídica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil, y poseedoras de patrimonio propio; que tienen un objetivo específico y particular, en el sentido de constituir, como lo define el artículo 1 de la Ley de Universidades, fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentes del hombre. Además, están dotadas de autonomía entendiendo por tal característica el contenido de un concepto jurídico político, mediante el cual se le otorga al ente dotado de ella de la facultad para darse su propia Ley; en otros términos, pueden estos establecimientos crear preceptos obligatorios de derecho objetivo, con un ámbito personal de validez y aplicación limitada a los sujetos que se encuentran bajo su autoridad (…) (p.187)

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

La cita antes mencionada se refiere a que las universidades están conformadas por personas naturales, pero cumplen una función jurídica, además, están dotadas de autonomía, bajo las directrices y al servicio nacional, por lo que revistes el fuero atrayente hacia el fuero de la actividad pública del Estado bajo una particularidad permitida en el mismo ordenamiento jurídico.

Procedimiento Disciplinario de Destitución

El procedimiento disciplinario de destitución se encuentra establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) en su artículo 89, y deberá seguirse ineludiblemente cuando un funcionario se halle presuntamente incurso en una causal de destitución. La disposición desarrolla el procedimiento de la siguiente manera:

1. El funcionario o funcionaria público de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad, solicitará a la oficina de recursos humanos la apertura de la averiguación a que hubiere lugar.
2. La oficina de recursos humanos instruirá el respectivo expediente y determinará los cargos a ser formulados al funcionario o funcionaria público investigado, si fuere el caso.
3. Una vez cumplido lo establecido en el numeral precedente, la oficina de recursos humanos notificará al funcionario público investigado para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa, dejando constancia de ello en el expediente. Si no pudiere hacerse la notificación personalmente, se entregará la misma en su residencia y se dejará constancia de la persona, día y hora en que la recibió.
4. En el quinto día hábil después de haber quedado notificado el funcionario o funcionaria público, la oficina de recursos humanos le formulará los cargos a que hubiere lugar. En el lapso de cinco días hábiles siguientes, el funcionario o funcionaria público consignará su escrito de descargo.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

5. El funcionario (a) público investigado, durante el lapso previo a la formulación de cargos y dentro del lapso para consignar su escrito de descargo, tendrá acceso al expediente y podrá solicitar que le sean expedidas las copias que fuesen necesarias a los fines de la preparación de su defensa, salvo aquellos documentos que puedan ser considerados como reservados.
6. Concluido el acto de descargo, se abrirá un lapso de cinco días hábiles para que el investigado o investigada promueva y evacue las pruebas que considere conveniente.
7. Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de pruebas concedido al funcionario (a) público, se remitirá el expediente a la Consultoría Jurídica o la unidad similar del órgano o ente a fin de que opine sobre la procedencia o no de la destitución. A tal fin, la Consultoría Jurídica dispondrá de un lapso de diez días hábiles.
8. La máxima autoridad del órgano o ente decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la Consultoría Jurídica y notificará al funcionario o funcionaria público investigado del resultado, indicándole en la misma notificación del acto administrativo el recurso jurisdiccional que procediere contra dicho acto.
9. De todo lo actuado se dejará constancia escrita en el expediente.

En síntesis, la finalidad es mantener la disciplina dentro de la organización administrativa correspondiente en este caso las universidades nacionales y lograr una adecuada prestación del servicio para la realización efectiva del interés público, siendo la destitución un acto administrativo que impone la sanción más grave del régimen disciplinario cuyo contenido es la disolución de la relación de empleo público entre el funcionario y la Administración.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa

Antes de entrar a definir la jurisdicción contencioso administrativa, es importante distinguir de manera diáfana e inequívoca, en cuanto a términos procesales, la jurisdicción de la competencia; así, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, en fallo N°- 00663 del 17 de abril de 2001, señala lo siguiente:

> (…) la jurisdicción consiste en la función de administrar justicia, en tanto que, la competencia, como medida de la jurisdicción, consiste en la limitación del poder de juzgar en razón de la materia, del territorio y de la cuantía. De esta forma, la jurisdicción es presupuesto lógico necesario para la distribución de la competencia (…)

Según el análisis, la jurisdicción se refiere al poder de administrar justicia, mientras que la competencia se refiere al poder de decidir casos según el tipo, la ubicación y el monto en disputa, por lo tanto, diferentes tribunales tienen diferentes jurisdicciones sobre diferentes tipos de casos, según las leyes y reglamentos que rigen sus respectivas jurisdicciones.

Fernández y Naime, (1994) citan a Duque Corredor, quien ha definido al Contencioso Administrativo, desde el aspecto organizativo o estructural:

> …como un conjunto de órganos jurisdiccionales (los tribunales contencioso- administrativos) cuyo objeto es regular los procesos contra la Administración Pública, y su finalidad, la de controlar la legitimidad de la actuación de los órganos del poder público. Asimismo, señalan que la jurisdicción contencioso administrativa tuvo su origen en Francia, con el principio de la división de poderes, cuyo principal postulado consistía en que a los poderes públicos (ejecutivo, legislativo y judicial,) les estaba vedado cualquier injerencia entre un poder y otro, y como consecuencia de esta prohibición, nace una jurisdicción independiente tanto del orden judicial como de la administración activa. (p. 29).

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En Venezuela, la jurisdicción contencioso administrativa se consagra en la Constitución de 1830, mientras que la base del sistema Contencioso Administrativo contemporáneo se encuentra en el Artículo 206 de la Carta Magna de 1961, actualmente está establecida en el Artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, cuyas potestades son: la anulación de los actos administrativos, la condena de pago de sumas de dinero por concepto de indemnización de daños y perjuicios, el conocimiento de las reclamaciones relativas a la prestación de los servicios públicos, así como el restablecimiento de situaciones jurídicas subjetivas lesionadas por la actividad material o jurídica de la Administración Pública.

La Educación como servicio público

El Artículo 102 del texto Constitucional, preceptúa que la Educación es un servicio público que se fundamenta en el respeto a todas las corrientes del pensamiento que persigue el desarrollo del potencial creativo de cada ser humano y el ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática. Considerada la educación como un servicio que beneficia a la colectividad, los docentes, así como quienes coadyuven a la prestación de este servicio como es el caso del personal administrativo de las universidades nacionales cumplen una función pública, y, por tanto, gozan del status de funcionarios públicos.

La Sentencia Sala Político Administrativa del TSJ N°- 00943 del 15-05-2001 que se cita a continuación define: La función pública ha sido definida por la jurisprudencia administrativa como "…toda actividad destinada a realizar los intereses del colectivo, lo cual es por antonomasia la ratio de la prestación del servicio público llevada a cabo por la Administración Pública…" Rondón (2003) el funcionario público, "es quien ejerce una función pública por cualquier título que sea y en cualquier condición". (p.21)

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En términos generales, este es el panorama doctrinal y jurisprudencial de la naturaleza jurídica de las instituciones de educación superior que brindan un servicio público esencial (educación) y cuyos integrantes del personal administrativo ejercen funciones públicas al respaldar las actividades académicas con el fin de cumplir la misión universitaria. Esta misión se enfoca en buscar la verdad, proyectar el futuro social y fortalecer los valores genuinos de la sociedad. La jurisdicción contencioso-administrativa está a cargo de conocer las acciones iniciadas contra dichas instituciones educativas.

Clasificación del personal de las universidades nacionales

En publicación de la Universidad de Carabobo (1994), se hace referencia al fallo de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo del 24 de mayo de 1984, con ponencia del Magistrado Pedro Miguel Reyes (Caso: Oscar González vs. Universidad del Zulia), en la cual sentó el criterio para diferenciar las relaciones de los docente, administrativo y obrero de las universidades nacionales; estableció que los obreros se regían por la Ley del trabajo; el personal directivo, docente y de investigación, se encontraba exceptuado de la Ley de Carrera Administrativa y por ende, sometido a las normas contenidas en la Ley de Universidades, mientras que el personal administrativo estaba dentro del fuero de la Ley de Carrera Administrativa (15 años de Jurisp. Contenc. contra las Universidades. Tomo III. Vol. 1. p. 7)

Por lo tanto, el personal administrativo de las universidades nacionales no está contemplado dentro de los funcionarios exceptuados de la Ley de Carrera Administrativa, se encontraba sujeto al régimen jurídico, tanto sustantivo como adjetivo de dicha Ley, por poseer las mismas características de los funcionarios

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

públicos de carrera; vale decir, su ingreso se produce a través de la modalidad del concurso y son designados mediante nombramiento conferido por la autoridad competente que en el caso de marras corresponde al Rector, de acuerdo con el Artículo 36.4 de la Ley de Universidades, siendo aplicable supletoriamente la legislación laboral en aquellas materias compatibles con el desempeño público.

El Consejo Nacional de Universidades (CNU)

El CNU es una organización nacional en Venezuela que supervisa todas las universidades públicas del país, fue establecido en 1982 con la misión de promover, apoyar el desarrollo de la educación superior, administrar la financiación de los recursos, supervisar los programas académicos, inspeccionar las actividades de investigación, brindar orientación, así como apoyo a las universidades en asuntos relacionados con los servicios estudiantiles, el desarrollo de la facultad y la infraestructura.

El personal docente, administrativo y obrero al servicio de las universidades nacionales, no sólo se encuentra regulado por las leyes en referencia, sino que, además, cuenta con el CNU, este órgano en relación al personal administrativo de las universidades nacionales, dictó un conjunto de pautas (publicado en Gaceta Oficial N°- 31.045 del 16-07-1976) contentivas de 31 artículos en seis (6) secciones regulatorias, en las siguientes materias: sistema de ingreso de personal a una universidad nacional; clasificación, remuneración, ascenso; régimen de jubilación, de pensión; deberes de los empleados administrativos, derecho a la estabilidad; responsabilidad, regímenes disciplinarios y retiro; derecho de agremiarse en asociaciones de empleados para la defensa y protección de sus derechos.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En cuanto al régimen disciplinario, aplicable mediante la norma referida anteriormente, hacen alusión a pautas que contemplan las sanciones a que están sometidos los empleados administrativos, independientemente de las previstas en la ley y reglamentos aplicables, facultando a los consejos universitarios para aplicar los procedimientos que ellos hayan aprobado.

Acuerdos Federativos (Actas Convenios) y Convenciones Colectivas

El personal docente, administrativo como el obrero, de las universidades nacionales, también se rige por los acuerdos federativos (actas-convenios) y convenciones colectivas concertadas entre cada universidad como patrono y sus representaciones gremiales. Sobre este respecto, Caballero, (1991) hace alusión al fallo de fecha 06-06-1985 proferido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en cuanto a que las Actas Convenios sobre las condiciones de trabajo suscritas entre las universidades nacionales y sus empleados son consideradas válidas, a menos que contravinieren el orden público, “en virtud de la potestad normativa que les confiere la autonomía”. De igual modo, cita a la Dra. Rondón (2003), quien señala que:

> …los convenios colectivos no atentan contra el principio de naturaleza estatutaria siempre y cuando no alteren las condiciones de trabajo previstas en la Ley, mientras que el Administrativista Brewer Carías sugiere que tales acuerdos sean aprobados mediante reglamento, y en opinión del Dr. Marín Quijada, el acuerdo colectivo y el estatuto son complementarios. (p. 69)

En síntesis, que algunos autores creen que los convenios colectivos no deberían alterar las condiciones laborales descritas en la legislación, mientras

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

que otros sugieren que dichos convenios deberían aprobarse mediante reglamento; esto trae consigo una serie de disparidades en cuanto a las formas de apreciar las conductas y las sanciones que se deben aplicar, siendo en algunos casos muy benignos o muy inquisitivos.

Exclusión del personal administrativo de las universidades de la ley estatutaria

A raíz de la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), se presenta una disyuntiva por la exclusión expresa del personal administrativo de las universidades nacionales, en el artículo 1, parágrafo único, numeral 9, del tenor siguiente: "quedarán excluidos de la aplicación de esta ley: los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales" al respecto, señala Jaimes, (2003):

> (…) hemos constatado con preocupación que el parágrafo único del artículo 1 de la Ley del estatuto de la función pública, en el numeral 9, excluyó expresamente a los miembros del personal administrativo de las universidades nacionales, cuestión que sin duda significa un cambio sustancial (…) (Omissis)

En consecuencia, en este extracto se está discutiendo la exclusión de los miembros del personal administrativo universitario de cierta disposición en la Ley del Servicio Público, esta disposición fue un cambio significativo, lo que probablemente indica que el cuerpo legislativo pretendía distinguir entre el personal administrativo universitario y otros empleados del sector público. A pesar de esta distinción se sugiere que la exclusión de los miembros del personal administrativo universitario de la disposición puede no ser lo mejor para el servicio público, lo que sugiere que puede haber un debate en curso sobre este tema.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Tendencias jurisprudenciales de la relación de empleo público, a la luz de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

La jurisprudencia constante e inveterada del Supremo Tribunal Venezolano, ha establecido una clara e inequívoca distinción entre los servidores del Estado y los trabajadores del sector privado; en este sentido, la Sala de Casación Social, en Sentencia del 21 de septiembre de 2000 (Caso: Dimas Hernández vs. República de Venezuela, Ministerio de Educación) señaló lo siguiente:

> (…) los empleados públicos nacionales tienen un status especial, en atención a la especificidad de la función que realizan, por lo cual, están exceptuados en cuanto a los derechos y deberes individuales de las normas de la legislación laboral común y les son aplicables las del régimen funcionarial de carácter estatutario y de derecho público (…)

Con lo expuesto se pretende significar que los funcionarios públicos, se rigen en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, permisos o licencias suspensión y demás sanciones disciplinarias, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional por las normas sobre Carrera Administrativa y gozarán de los beneficios acordados por la Ley Orgánica del Trabajo, supletoriamente en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos (Artículo 8 LOT en concordancia con el Artículo 3 de su Reglamento).

También, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagra en su Artículo 144 que mediante Ley se establecerá el Estatuto de la función pública a través de normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios públicos, como también, los requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ejercer sus cargos. En este sentido, según Brewer-Carías (2001) señala:

> …el constituyente ha precisado las materias de reserva del Poder Nacional, respecto a la función pública, calificadas ya sea como “ley

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

> orgánica" o "ley nacional", y entre las reservas, señala, la "ley nacional" que establece el régimen de jubilaciones y pensiones para los funcionarios públicos, tanto nacionales como estadales y municipales, siendo que las demás remisiones a la ley contempladas en los artículos 144 al 148 de la Carta Magna, se refieren a "sus respectivos niveles de competencia organizativa" (p.138)

En ese caso, se está refiriendo a que el Constituyente en Venezuela ha establecido que la aprobación de una "ley nacional" es un asunto reservado a la función pública y por lo tanto al Poder legislativo. además, está detallando que esta "ley nacional" es responsable de establecer el régimen de jubilaciones y pensiones para los funcionarios público.

En cuanto al criterio de competencia, la Sala Constitucional, en fallo del 13-07- 2000 (Caso: César Madrid vs. Ministerio de Salud y Desarrollo Social), hace referencia a lo expresado por la Sala Político Administrativa de la extinta Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de fecha 22 de noviembre de 1999, bajo la vigencia de la novísima Carta Fundamental Venezolana:

> (…) el régimen de los funcionarios públicos está sometido a un fuero especial en el contencioso administrativo, el cual ha sido atribuido al Tribunal de la Carrera Administrativa, que es por ello el órgano jurisdiccional competente para conocer aquellas controversias que se planteen entre los empleados públicos y la Administración Pública (…)

El artículo que se menciona se refiere a una serie de aspectos relacionados con la situación legal de los funcionarios públicos en Venezuela y con el régimen de contencioso administrativo al que están sometidos, en primer lugar, se establece que el fuero especial está sometido a un tribunal específico en este caso el Tribunal de la Carrera Administrativa (TCA); este tribunal es el órgano jurisdiccional competente para conocer aquellos conflictos que se establezcan entre los empleados públicos y la Administración Pública lo que incluye los procedimientos disciplinarios iniciados

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

contra estos. De igual manera establece que los empleados públicos gozan de una serie de derechos y garantías incluyendo la de la estabilidad en el empleo, la no discriminación y el derecho a la libre asociación.

Es relevante hacer mención a la Sentencia Nº-356 del 26-02-2002 (caso Leída Josefina Melo Díaz) de la referida Sala del Máximo Tribunal de Justicia Venezolano, en la cual se acordó en esa oportunidad, desaplicar al caso concreto, el ordinal 1º del artículo 73 de la hoy derogada Ley de Carrera Administrativa, cuya disposición expresaba, que el extinto Tribunal de la Carrera Administrativa, era competente solamente para conocer de las reclamaciones formuladas por los funcionarios a quienes resultaba aplicable dicha Ley, siendo el caso que la querellante era una funcionaria adscrita a un organismo exceptuado (Poder Judicial) de la Ley en referencia.

Principios y Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia

La Sala Constitucional del Supremo Tribunal Venezolano, expresa las relaciones funcionariales están inmersas en la interpretación sustentada en los principios y garantías relativos al Juez Natural, (numeral 4, Artículo 49 Constitucional), que se refiere al juzgador apto en la especialidad de su constitución como órgano administrador de justicia donde vaya a ejercer su función, a quien se le puede atribuir además el conocimiento de varias materias, por razones de organización del Poder Judicial, siendo un atributo del debido proceso, y por ende una garantía judicial de orden público, de rango de derecho humano, establecido en el Artículo 8 de la Ley Aprobatoria de la Convención Americana de Derechos Humanos.

De igual modo, aplican los principios constitucionales relativos a accesibilidad a la justicia, la doble instancia a la descentralización judicial, mejor

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

definido como desconcentración judicial y de la justicia como hecho democrático, el cual implica la regionalización del cumplimiento o prestación de la función jurisdiccional con el propósito de elevar la justicia a los niveles territoriales y espaciales inferiores en el ámbito de su competencia, "El Estado democrático y social de Derecho y de Justicia..." (Artículos 2 y 26 CRBV) cuyo último intérprete de la Constitución, es el Tribunal Supremo de Justicia, según el Artículo 335 Constitucional.

El Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales; será el máximo y último intérprete de la Constitución velará por su uniforme interpretación y aplicación. Las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales son vinculantes para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República.

Es importante señalar que en este artículo citado el TSJ garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales, igualmente el TSJ es el máximo y último intérprete de la Constitución, lo cual significa que es responsable de abordar las dudas y desacuerdos relacionados con la interpretación y aplicación de la Constitución venezolana en este caso la regulación y competencia de la aplicación de la norma. En lo concerniente al "acceso a la justicia", según la Sala Constitucional del Máximo Tribunal de la República (2001), señala:

> (…) el acceso al órgano jurisdiccional y por ende al proceso, empieza por el acceso físico a lo que constituye la sede de dicho órgano, y cuando se limita o de alguna manera se restringe dicho acceso, sin duda alguna se está transgrediendo el precepto constitucional antes referido (…) (Sentencia Nº-969 del 05-06-2001, Sala Constitucional).

Por tanto, los órganos jurisdiccionales (Juez Natural) que conocen de la terminación de la relación de empleo público, y demás acciones interpuestas por el

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

personal administrativo de las universidades nacionales contra tales Instituciones, corresponde a los Tribunales Superiores Contenciosos Administrativos (Disposición Transitoria Primera de la Ley del Estatuto de la Función Pública) cuyo procedimiento a seguir en primera instancia, es el establecido en la citada Ley y en segunda instancia, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera, el previsto en la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (Hoy derogada por la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia) hasta tanto fuere dictada la Ley regulatoria de la jurisdicción contencioso administrativa.

Tendencias Jurisprudenciales del Contencioso Funcionarial Universitario

Cierto es, que no existe una Ley que regule expresamente las relaciones jurídicas entre las Universidades Nacionales y su Personal Administrativo; sin embargo, la jurisprudencia patria se ha pronunciado a favor de la relación funcionarial que existe entre estos empleados y las referidas Casas de Estudios. Precisamente la Sala de Casación Social del Más Alto Tribunal de la República, expresó: Caso: Rosina Noto de Saglimbeni vs. Universidad Experimental de Guayana UNEG/09-03-2000 cita:

> …los empleados administrativos de las Universidades Nacionales, son considerados funcionarios de carrera administrativa y por ende se les aplica la Ley Especial que rige la materia, siendo competente para el conocimiento de cualquier asunto que se suscite con respecto a la relación funcionarial, el Tribunal de la Carrera Administrativa…

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, así como los Tribunales Superiores de lo Contencioso Administrativo regionales, estos últimos en sustitución del Tribunal de la Carrera Administrativa que fue anulado, tal como lo prevé la referida Ley

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Estatutaria han ratificado que existe una relación de carácter funcionarial entre los empleados administrativos y estas Instituciones de Educación Superior y que frente a una relación de empleo público deben prevalecer los principios constitucionales del juez natural y el de la especialidad conforme a la materia de que se trate, siendo competentes para conocer de las controversias que se suscitaren entre el personal administrativo y estas Casas de Estudios.

Régimen disciplinario aplicable al personal administrativo de las universidades nacionales

Las normas sobre carrera administrativa de los funcionarios públicos (desde el ingreso hasta el retiro) son de la reserva legal conforme al Artículo 143 Constitucional. En cuanto al régimen disciplinario, de conformidad con el principio constitucional "nulum crimen, nulla poena, sine lege" preceptuado en los Artículos 49, 156 y 187, las sanciones por actos u omisiones previstos como delitos, faltas o infracciones deben estar contenidas en una Ley preexistente, siendo esto competencia del Poder Público Nacional, concretamente la Asamblea Nacional, sobre la legislación en materia de derechos, deberes y garantías constitucionales, civil, penal, de procedimiento, entre otras. En este orden de ideas, la doctrina y jurisprudencia patria se han pronunciado al respecto; señala Peña, (2000):

> (…) la reserva legal en Venezuela obedece al marco conceptual elaborado por la doctrina del Derecho Público, en virtud de (SIC) que la Constitución establece que determinadas materias deben ser reguladas únicamente por la ley, razón por la cual se excluye toda posibilidad que las mismas sean reguladas por reglamentos" (Lineamientos de Derecho Administrativo. Volumen 2.p.388 y ss.)

En este sentido la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, ha señalado que los reglamentos que contengan faltas y sanciones son violatorios del

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

principio constitucional de reserva legal (Caso: Yasmira Linares vs. Alcaldía del Municipio Morán del Estado Lara/2002/ Expediente N°- 01-2603) y Caso: Celestino Pérez vs. Gobernación del Estado Lara 08-10- 2003, Sentencia N°- 02-27288)

De lo anterior se desprende con meridiana claridad que las faltas y sanciones aplicables al personal administrativo de las universidades nacionales, deben estar previstas en una Ley o Estatuto; por tanto, no pueden establecerse mediante normas de rango sublegal, como sería a través de disposiciones contenidas en reglamentos sancionados por los Consejos Universitarios de tales Instituciones educativas.

Cabe destacar, que los funcionarios públicos de carrera, poseen una estabilidad cuasi absoluta, la cual se traduce en que no pueden ser destituidos sin un procedimiento previo contenido en la Ley, es decir, comprobado la falta o delito; y no pueden ser retirados de sus cargos, sin motivos, situación que enfrentan los trabajadores amparados por la Ley Orgánica del Trabajo, cuya estabilidad laboral es relativa. Es por ello, la importancia de ratificar la jurisdicción del personal administrativo de las universidades nacionales.

Responsabilidades Jurídicas del Personal Administrativo de las Universidades Nacionales

Los miembros del personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior, en su condición de servidores del Estado, tienen responsabilidad administrativa, civil, penal y disciplinaria, en los términos que preceptúan los Artículos 25 y 139 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, quienes están sujetos no sólo a la Legislación funcionarial, sino también a otras Leyes que se vinculan directamente con el ejercicio de la función pública las cuales, obviamente devienen del Artículo 141:

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

> La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

Además de la aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública en lo atinente a las aludidas responsabilidades de los funcionarios públicos, por los delitos, faltas, hechos ilícitos e irregularidades administrativas cometidos en el ejercicio de sus funciones, previstas en el Artículo 79 podrán ser sancionados en aquellos casos en que estén en la obligación de imponer sanciones y no cumplan con tal deber; así como también, cuando renuncien, disminuyan o comprometan sus competencias de dirección o gestión, mediante actos unilaterales o bilaterales (Artículo 80 eiusdem)

De igual modo, los funcionarios, responderán por los actos, hechos u omisiones que causaren daños al patrimonio público, en los términos establecidos en los Artículos 1 y 21 de la Ley Contra la Corrupción, considerándose patrimonio público, en el caso que nos ocupa, aquel que corresponda por cualquier título a las universidades públicas (Artículo 4 numeral 8).

Asimismo, los funcionarios están obligados a indemnizar al Estado de todos los daños y perjuicios que causaren por infracción de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (2015), por abuso, falta, dolo, negligencia o imprudencia en el desempeño de sus funciones (Artículo 159) de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (2001), la cual estatuye que estarán sujetos a sus disposiciones y al control, vigilancia y fiscalización del Órgano Contralor de la República, las referidas Instituciones de Educación Superior (Artículo 9 numeral 8).

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

De acuerdo a lo anterior, y concatenado con los Artículos 39 y 82, están obligados los jefes y autoridades administrativas de cada departamento, sección o cuadro organizativo a ejercer vigilancia respecto al cumplimiento de las normas constitucionales y legales de los planes, políticas e instrumentos de control interno sobre las operaciones o actividades realizadas por las unidades administrativas como servidores de las mismas, bajo su directa supervisión, quienes responderán al igual que el resto de los funcionarios penal, civil y administrativamente de los actos, hechos u omisiones que contravinieren las normas expresas en ocasión a su desempeño.

De igual manera, resulta importante señalar que el Artículo 2 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, del tenor siguiente: "…Sólo por leyes especiales podrán dictarse estatutos para determinadas categorías de funcionarios y funcionarias públicos o para aquellos que presten servicio en determinados órganos o entes de la Administración Pública".

METODOLOGÍA

Según Arias (2012) es el, "Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas". (p.16) se basa en las técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación sobre el tema, en el caso concreto del Procedimiento Disciplinario Sancionatorio Aplicable al Personal Administrativo en las Universidades. Este trabajo se desarrolla dentro de la corriente Dogmática Jurídica sustentada en la línea de investigación de las fuentes del Derecho Administrativo, procedimientos y Jurisprudencias, la Constitución, las Leyes y reglamentos donde se consagran la regulación y competencia de los procedimientos disciplinarios de las universidades.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Es una investigación Documental, en este sentido Witker, (2021), la define como, "aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, su finalidad es evaluar las estructuras del derecho y su materialización que atenúa con los llamados métodos o técnicas de interpretación de las normas jurídicas..." (p. 193).

Con el propósito de lograr un desarrollo óptimo, con fiabilidad, objetividad y validez interna, para esto se requiere de un procedimiento metodológico a través de un orden, el cual intenta dar respuesta al objetivo de la investigación. Con respecto, al desarrollo de esta investigación fue conveniente hacer uso de herramientas que permitieron recolectar una gran cantidad de información para fundamentar la investigación, con el objetivo de obtener conocimientos más amplios y detallados de la problemática presentada, dicha técnica suministra elementos de apoyo a la estructura del material escrito y asegura que la presentación final sea clara y asequible a futuros lectores, además garantiza la objetividad en el tratamiento de las fuentes.

De acuerdo al doctrinario Arias (2012). “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o manera de obtener la información.” (p.111), para conducir el estudio, se hizo uso de las técnicas de la lectura exploratoria, lectura evaluativa, técnica del resumen, observación documental y análisis crítico, como forma de recolectar información de manera organizada que permitiera una interpretación correcta del tema de estudio.

Por medio de esta técnica se facilitó la presentación de las ideas básicas contenidas en las fuentes consultadas: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Universidades y otras diversas fuentes relacionadas con el tema de estudio, en la cual, se facilita la presentación de las ideas contenidas en las fuentes consultadas; utilizando fuentes teóricas relacionadas con la rama de

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

investigación, leyes y otros para obtener datos que condujeran a la investigación por esta razón señala Morlés (1996), "por medio de esta técnica se muestran las ideas básicas que contiene la obra consultada, asumiendo un importante papel en la construcción teórica de la investigación que han realizado con respecto al tema". (pg. 59)

RESULTADOS

En este apartado se plasman los resultados que proporcionaron la revisión bibliográfica, en relación al objetivo planteado: "Analizar el procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo en las universidades". En las universidades de Venezuela, el procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo se rige por la ley, los reglamentos, los estatutos y las ordenanzas que rigen a la institución.

Tabla 1
Principios incluidos en los estatutos universitarios

Principios	Procedimiento disciplinario
De la legalidad	Se lleva a cabo en apego a la ley, los reglamentos, los estatutos y las ordenanzas que rigen a la institución
De la objetividad	Debe ser imparcial y objetivo, y se debe desarrollar de acuerdo con las pruebas y las acciones llevadas a cabo por el personal.
De la confidencialidad	Las informaciones que se recaben en el procedimiento disciplinario deben mantener su confidencialidad

Fuente: Pérez (2025)

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Si bien cada universidad puede tener su propio Reglamento de Disciplina y Sanciones, cabe destacar que el procedimiento disciplinario sancionatorio aplicable al personal administrativo debe seguir los principios generales de la ley, la imparcialidad y la proporcionalidad, por consiguiente, se lleva a cabo de manera justa y objetiva, con el fin de garantizar el respeto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de las trabajadoras de las universidades. Es importante destacar que el procedimiento disciplinario sancionatorio de las universidades se lleva a cabo siempre de acuerdo con el Estatuto y las normas legales vigentes en Venezuela.

Tabla 2
Etapas del procedimiento disciplinario sancionador en las universidades de Venezuela

Etapa	Procedimiento
Instrucción	Se realiza una investigación previa y se citan las partes involucradas para que presenten sus alegatos y pruebas. Durante esta etapa, se recaban las pruebas de lo sucedido, se evalúa la evidencia y se determina los hechos.
Decisión	Si se determina que se ha cometido una falta por parte del trabajador o la trabajadora, se pasa a una decisión, donde se determina la sanción correspondiente de acuerdo con las normas vigentes en la universidad y en el país.
Apelación	Si el trabajador o la trabajadora está en desacuerdo con la decisión tomada en la etapa de decisión, tiene el derecho de presentar un recurso de apelación en un plazo de 10 días hábiles. Si el recurso de apelación no se acepta, el trabajador o la trabajadora puede presentar un recurso de nulidad ante el Tribunal Supremo de Justicia.

Fuente: Pérez (2025)

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

El proceso disciplinario sancionatorio en las universidades de Venezuela está regulado por diversos instrumentos legales y normativos, que van desde el carácter legal hasta el sublegal, con una gran amplitud y diversidad que hace muy variado su formar de abordar, sin embargo, guardan una cierta armonía en las primeras fases, pues las mismas han tomado como base la Ley del Estatuto de la Función Pública, veamos en la siguiente tabla cuales son esos instrumentos:

Tabla 3
Instrumentos legales y normativos

Legislación	Procedimiento
La Ley de Universidades	Regula la organización, el funcionamiento y el ejercicio de las funciones de las universidades venezolanas. En particular, establece los criterios y medidas que deben seguir las universidades en el aspecto disciplinario.
Los estatutos y reglamentos internos de cada universidad	Representan los instrumentos jurídicos que regulan el funcionamiento interno de la universidad, el régimen disciplinario y las sanciones aplicables al personal administrativo. Estos estatutos y reglamentos se encuentran adoptados por el Gobierno nacional.
Ordenanzas y resoluciones	Son los actos administrativos que son dictados por el Consejo Directivo de la universidad, los cuales complementan y especifican las disposiciones dispuestas en los estatutos y reglamentos internos, estas ordenanzas y resoluciones son aprobadas por el Consejo Directivo.

Fuente: Realización propia (2025)

El proceso disciplinario se puede considerar como un procedimiento legal que se lleva a cabo para determinar si se ha cometido una infracción y en caso afirmativo, para imponer una sanción adecuada, asimismo garantizar que los miembros del personal administrativo de una universidad cumplan con sus obligaciones y responsabilidades y que se respeten los estándares éticos y profesionales establecidos por la institución. En caso de que se detecte una posible

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

infracción, se activará el proceso disciplinario y se establecerá una investigación para determinar si se ha cometido una infracción real.

La ley, los reglamentos, los estatutos y las ordenanzas que rigen la institución deben ser la base para los procedimientos disciplinarios, estos requisitos legales son importantes para garantizar que los procedimientos sean justos y equitativos, y que se establezcan expectativas claras para los empleados. Los procedimientos disciplinarios deben ser transparentes y comunicarse de manera clara y precisa a los empleados o grupos clave, además, de cumplir con los requisitos legales, ser objetivos, basarse en la evaluación de la evidencia de un comportamiento inapropiado, ser proporcionales a la magnitud del problema y la severidad del comportamiento inapropiado, su objetivo es mejorar el comportamiento del empleado y reducir la probabilidad de que se repita el problema.

Los procesos de apoyo también son clave para garantizar la efectividad de los procedimientos disciplinarios, la ayuda y el apoyo pueden incluir asesoramiento, formación adicional y un plan de acción personalizado para brindar apoyo y servicios de mejora del rendimiento. Estos procesos pueden ayudar a los empleados a comprender sus acciones y tomar medidas para mejorar.

CONCLUSIONES

Para concluir respecto a la investigación llevada a cabo, el autor considera que los miembros del personal administrativo deben cumplir con las normas de ética y moralidad creadas por la ley y la institución, garantizar la transparencia, son responsables de la gestión, de la infraestructura, organización de los procesos administrativos por lo que deben cumplir con las normas de ética y moralidad establecidas por la ley y la institución.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

De acuerdo a lo desarrollado se tiene que las universidades están dotadas de personalidad jurídica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil, y poseedoras de patrimonio propio; que tienen un objetivo específico y particular, en el sentido de constituir, como lo define el artículo 1 de la Ley de Universidades.

Además, son una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentes del hombre. La autonomía entendiendo por tal característica, el contenido de un concepto político jurídico, mediante el cual se le otorga al ente dotado de ella de la facultad para darse cuenta de su propia Ley; en otros términos, estos establecimientos pueden crear preceptos obligatorios de derecho objetivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anuario de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativos, reglamentos que contengan faltas y sanciones son violatorios del principio constitucional de reserva legal (Caso: Yasmira Linares vs. Alcaldía del Municipio Morán del Estado Lara/2002/ Exp. N°- 01-2603) y Caso: Celestino Pérez vs. Gobernación del Estado Lara 08-10- 2003, Sent. N°- 02-27288). http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/ANUARIODCUC/28/ANUARIODCUC_2005_28_231-264.pdf

Angeli, J. (2022). Artículo titulado “Excepciones al Ámbito de Aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública”, presentado por la fundación estudios de derecho administrativo, para optar por el Título de Especialista en Derecho Administrativo.

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. (6° Ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2015) Decreta: la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público. Gaceta Oficial N° 6.210 Extraordinario https://pandectasdigital.blogspot.com/2016/05/decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-ley_28.html

Brewer, J y Carias, N. (2001). Terapia cognitiva y la relación entre creencias y estado de ánimo. Psicología: Boletín de la Academia Mexicana de Cirugía, 2(2), 55-61.

Caballero, M. (1991). La referencia a "El personal no docente en la universidad española: su estatus jurídico".

Código Civil (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.990 del 26 de Julio1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860 del 30 de diciembre 1999. Reimpresa por error del ente emisor y publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 del 24 de marzo de 2000. Enmienda N° 1 Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 del 19 de febrero de 2009.

Fernández, N (1994) Manual de Contencioso Administrativo 3ª Ed., Editorial M.& H. C.A., Caracas Venezuela (pp.29- 31).

Hernández, V (2019) en su artículo publicado en la revista de la facultad de derecho de la Universidad Católica Andrés Bello y titulado “La Naturaleza Jurídica de las Universidades”. http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCAB/48/UCAB_1993_48_419-389.pdf

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Jaimes Guerrero, Yolanda (2003): La Función Pública en el Área de la Educación. Tendencias Actuales de la jurisprudencia y la legislación, Avances Jurisprudenciales del Contencioso Administrativo, XXVIII Jornadas "J. M. Domínguez Escovar".

Lares Martínez, E., Manual de Derecho Administrativo, XIV Ediciones de la UCV, Caracas, 2013

Ley de Carrera Administrativa (1982) (Reforma parcial). Gaceta Oficial N° 1.745.

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 de fecha 08-09-1970

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial N° 37.482 del 11 julio de 2002.

Moles, Caubet. "El concepto de autonomía universitaria", Estudios de Derecho, IDP-FCJP-UCV, Caracas, 1997, p. 257.

Morles, A. (1996). El trabajo de tesis como técnica de investigación en ciencias sociales. Ensayos de cultura y política, 59-63. Buenos Aires: Emecé.

Parada, R. y Fuentejada, J. (2017). Derecho de la función pública. 1.ª ed. Pamplona: Civitas. Thomson Reuters.

Parrado D, S. (2014). La función pública alemana. En A. Arévalo Gallego & R. Fernández Luque (Coords.), La Función Pública en Europa (págs. 323-350). Madrid: Marcial Pons.

Peña, Tania (2022). Etapas del análisis de la información documental. Revista Interamericana de Bibliotecología, 45(3), e340545. https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Peña S., José (2000) Lineamientos de Derecho Administrativo. Volumen II. Caracas Venezuela. (p.388 y ss).

Rondón de S., Hildegar (2003) La situación jurídica de los contratados del sector público, a la luz de la Constitución del 99 El Régimen Jurídico de la Función Pública en Venezuela. Homenaje a la Doctora Hildegard Rondón de Sansó. Tomo III, 2 Ed. revisada. Caracas, (p.21)

Sala Constitucional del Máximo Tribunal de la República (2001) Sentencia Nº-969 del 05-06-2001. Procedimiento: Acción de Amparo. Partes: Gloria Janeth Stifano Mota. Link: https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/969-050601-01-0108%20.HTM

Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, en fallo N°- 00663 del 17 de abril de 2001. Link: http://historico.tsj.gob.ve:80/decisiones/spa/abril/00663-170401-11832.HTM

Sala de Casación Social del Más Alto Tribunal de la República, Caso: Rosina Noto de Saglimbeni vs. Universidad Experimental de Guayana UNEG/09-03-2000. Link: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/33-090300-991020.HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, Sentencia 13-07-2000, Caso: César Madrid vs. Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Link: https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/703-130700-00-0755%20.HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, Sentencia N° 47 del 21 de septiembre de 2000, Caso: Dimas Hernández vs. República de Venezuela, Ministerio de Educación. Link: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/47-210900-84021.HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa, Sentencia N° 01312 del 13-06-2000, Caso: Nelson Macquhae vs. UCV. Link: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/junio/01312-130600-6342.HTM

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa, Sentencia N°- 00943 del 15-05-2001. Link: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/mayo/00943-150501-14658.HTM

Troconis, A. (2022) realizo un artículo titulado El Régimen Sancionatorio-Disciplinario Contenido en la Ley del Estatuto de la Función Pública

Universidad de Carabobo (1994) 15 Años de Jurisprudencia, 1977-1992. Contencioso contra las Universidades. Tomo III, Volumen 1 (pp. 7, 9, 11,12, 488) Ediciones FUNEDA, Edif., Impreso Av. Tamanaco, El Rosal, Caracas.

Universidad de Carabobo (1994), referencia al fallo proferido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo en fecha 24 de mayo de 1984, ponencia del Magistrado Pedro Miguel Reyes (Caso: Oscar González vs. Universidad del Zulia).

Villoria, M (2007) El servicio civil de carrera en Latinoamérica: diagnóstico, causas y propuestas. Instituto Nacional de Administración Pública – INAP, Madrid, p. 110.

Witker, J. (2021) La investigación jurídica. 2da Edición Editorial Mcgraw-Hill. México