



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS Y SU AFECTACIÓN A LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, 2021-2022

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR

AUSI YAKALINI CARHUAMACA BAYGORREA

((<https://orcid.org/0009-0006-4396-1989>))

ASESOR

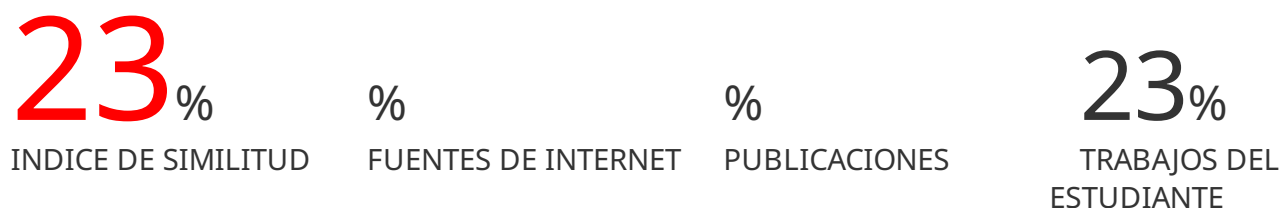
Mag. MARCIAL ASPAJO GUERRA

((<https://orcid.org/0000-0001-6241-221X>))

**LIMA - PERÚ
2023**

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	8%
Trabajo del estudiante		
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	4%
Trabajo del estudiante		
3	Submitted to Universidad Peruana Los Andes	3%
Trabajo del estudiante		
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María	2%
Trabajo del estudiante		
5	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú	1%
Trabajo del estudiante		
6	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista	1%
Trabajo del estudiante		
7	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	1%
Trabajo del estudiante		



Dedicatoria

Dedicado a mi hijo por ser el motivo más importante de mi vida, por su comprensión y ser mi inspiración para forjarme a ser una profesional y a Dios por darme la fortaleza para concluir mis estudios.



Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, por la vida, la salud y permitirme seguir adelante para terminar mis estudios, a los docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por todas sus enseñanzas y forjarnos a ser buenos profesionales, a la Universidad Nacional de Ingeniería por la información brindada para el desarrollo de la presente tesis, a mi hijo, a mis padres por el apoyo que me dieron, a mi asesor de tesis y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación.

.....	
i	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas y de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción	ix

CAPÍTULO I: Fundamentos teóricos de la investigación

1.1. Marco teórico	11
1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio	29
1.2.1. Antecedentes nacionales.....	29
1.2.2. Antecedentes internacionales.....	33
1.3. Marco conceptual	36

CAPITULO II: El problema, Objetivos, Hipótesis y variables

2.1. Planteamiento del problema	40
2.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	40
2.1.2 Definición del problema	42
2.2. Finalidad y objetivos de la investigación.....	42
2.2.1. Finalidad.....	42
2.2.2. Objetivo General y objetivo específicos.....	43
2.2.3. Delimitación del estudio.....	44
2.2.4. Justificación e importancia del estudio.....	44
2.3. Hipótesis y variables	46
2.3.1. Supuestos teóricos.....	46

2.3.2. Hipótesis principal y especificaciones	49
2.3.3. Variables e indicadores.....	50

CAPITULO III: Método, Técnica e instrumentos

3.1. Población y muestra	53
3.2. Enfoque y Diseño	54
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.4. Ética de la investigación.....	55
3.5. Procesamiento de datos	56

CAPITULO IV: Presentación y análisis de los resultados

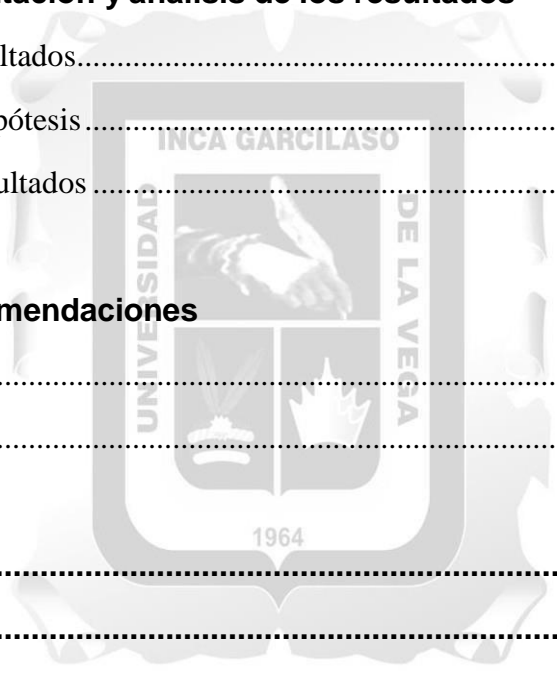
4.1. Presentación de resultados.....	58
4.2. Contratación de Hipótesis.....	68
4.3. Discusión de los resultados	69

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusión	76
Recomendaciones	77

REFERENCIAS	78
--------------------------	----

ANEXOS	84
---------------------	----



Índice de tablas y de figuras

N° de tablas	Pag
Tabla N° 1.....	58
Tabla N° 2.....	59
Tabla N° 3.....	60
Tabla N° 4.....	61
Tabla N° 5.....	62
Tabla N° 6.....	63
Tabla N° 7.....	64
Tabla N° 8.....	65
Tabla N° 9.....	66
Tabla N° 10.....	67

N° de Figuras	Pag.
Figura N° 1.....	58
Figura N° 2.....	59
Figura N° 3.....	60
Figura N° 4.....	61
Figura N° 5.....	62
Figura N° 6.....	63
Figura N° 7.....	64
Figura N° 8.....	65
Figura N° 9.....	66
Figura N° 10.....	67

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS Y SU AFECTACIÓN A LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE INGENIERÍA, 2021-2022

AUSI YAKALINI CARHUAMACA BAYGORREA

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado el incumplimiento de los plazos y su afectación a los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, 2021-2022, tuvo como objetivo el de Determinar la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, en el periodo 2021-2022, ya que en la vida universitaria, muchas veces se suscitan situaciones contrarias no solo a las normas, sino a las buenas costumbres, en donde intervienen los servidores públicos, que afrontan un procedimiento disciplinario que muchas veces es desestimado o archivado por prescripción, el enfoque utilizado para la presente investigación fue cuantitativa, el diseño no experimental, tipo de investigación Básica, teniendo como muestra a 30 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería, y llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022.

Palabras claves: Servidores, ética, disciplina, plazos, debido procedimiento, prescripción.

FAILURE TO COMPLY WITH THE DEADLINES AND ITS AFFECT ON THE
DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE PROCEDURES AT THE NATIONAL
UNIVERSITY OF ENGINEERING, 2021-2022

AUSI YAKALINI CARHUAMACA

BAYGORREAINCA GARCILASO DE LA VEGA

UNIVERSITY

Abstract

The present research work, titled non-compliance with deadlines and its impact on disciplinary administrative procedures at the National University of Engineering, 2021-2022, had the objective of determining the relationship that exists between non-compliance with deadlines and the impact of the administrative disciplinary procedures at the NATIONAL UNIVERSITY OF ENGINEERING, in the period 2021-2022, since in university life, situations often arise that are contrary not only to the rules, but also to good customs, where public servants intervene, who face a disciplinary procedure that is often dismissed or archived due to prescription, the approach used for this research was quantitative, non-experimental design, type of Basic research, taking as a sample 30 public servants from the National University of Engineering, and reaching the conclusion that there is a direct relationship between non-compliance with deadlines and the impact of disciplinary administrative procedures at the National University of Engineering, in the period 2021-2022.

Keywords: Servers, ethics, discipline, deadlines, due procedure, prescription.

Introducción

En el ámbito laboral los trabajadores de las instituciones públicas y sobre todo de las universidades nacionales deben brindar un servicio de calidad y actuar con respeto, todo esto regulado bajo los estatutos de la universidad, reglamentos internos y la ley SERVIR - ley 30057, ya que la problemática nace, cuando a pesar que los servidores públicos de poseer los derechos y obligaciones, no lo realizan causando un daño, que debe ser denunciado ante instancias administrativas, y al acudir a dichas instancias, estas, hacen caso omiso, y llevan un procedimiento ineficiente, con un inadecuado control de los plazos, que termina absolviendo a los implicados o archivando el caso por prescripción, actos que son perjudicial para la universidad, y que tienen el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) para alcanzar un grado de justicia, debiendo tener en cuenta que el control de los plazos tiene una implicancia directa respecto al procedimiento administrativo disciplinario que se someten a los servidores públicos, a fin de poder dar sanciones ejemplares a actuaciones contrarias con las normas y buenas costumbres que se suscitan en la Universidad Nacional de Ingeniería, es por ello la importancia del presente trabajo que busca dar a conocer esta problemática que muchas veces no es mostrada, pero que existen en las universidades públicas.

El presente trabajo de investigación constó de cuatro capítulos, teniendo en el capítulo i: Fundamentos Teóricos de la investigación, capítulo ii: El problema, objetivos, Hipótesis y variables, Capítulo III: Método, Técnica e instrumentos y capítulo iv: presentación de resultados, así como las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas que hacen posible que se brinde una tesis de calidad y que sea de interés para la población académica.

The logo of the Universidad Inca Garcilaso de la Vega is a shield-shaped emblem with a decorative, scalloped border. At the top, it reads "INCA GARCILASO". The central part of the shield is divided into four quadrants: the top-left shows a hand holding a quill, the top-right shows a hand holding a book, the bottom-left shows a sun, and the bottom-right shows a crown. The word "UNIVERSIDAD" is written vertically on the left side, and "DE LA VEGA" is written vertically on the right side. At the bottom of the shield, the year "1964" is inscribed.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco teórico

Según Chira (2019), en las instituciones públicas cada trabajador, servidor o empleado tiene obligaciones, funciones y objetivos que realizar, según lo establece su reglamento interno o estatutos, y en las universidades no son la excepción, es por ello que cada universidad al ser autónoma, realiza las contrataciones necesarias para que su personal, pueda realizar su trabajo y brindar un servicio de calidad al alumnado, ya que la plana docente y el trato entre la comunidad universitaria debe ser la más idónea.

Según Purizaca (2019), en las universidades, ya sean públicas o privadas existe una igualdad en su estructura gracias a lo señalado en el artículo 7 de la nueva ley universitaria -ley 30220, la cual está integrada por facultades, cada una con su decano, y estas en escuelas profesionales y departamentos, ahora bien la directiva que se encuentra sobre estas facultades o escuelas la integran los rectores y vicerrectores, quienes buscan mantener la estabilidad universitaria, ya sea en el aspecto académico como administrativo.

Arias & Baldeón (2020), señala que los servidores públicos de las instituciones públicas se rigen bajo las disposiciones normativas de la institución donde se labora (ROF y estatutos) y también a la ley servir - Ley 30057, la cual de forma genérica, plantea los parámetros en los cuales los trabajadores de cada institución se debe desplazar a fin de no realizar actos que afecten al Estado, ya que las sanciones están impuestas y no habría más acto que iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, teniendo al área de secretaría técnica y la oficina de recursos humanos la potestades para que el procedimiento siga su curso hasta que se determine la culpa de la falta cometida y la sanción impuesta.

En nuestra constitución política del Perú en su artículo 18 exactamente en el último párrafo, establece con claridad lo siguiente:

Artículo 18.- Educación universitaria

(...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

En nuestra legislación nacional, se reconoce como tal la autonomía universitaria, siendo el máximo intérprete de la misma el consejo universitario el cual dispone las directrices necesarias para que esta población universitaria, pueda funcionar sin problema.

Es esta autonomía la que muchas veces se deba tener en consideración los procedimientos disciplinarios o sancionadores en la propia universidad para poder mantener la armonía y seguridad, ya que el respeto del derecho de cada estudiante, docente y trabajadores deben estar siempre presente.

Para Meléndez (2018), expresa que en la universidad no solo existe alumnos y docentes que brindan conocimiento a sus alumnos, sino también existe personal administrativo, que se encarga de lograr un correcto funcionamiento en la universidad, ya sea en las diferentes facultades, así como en el área de recursos humanos, o áreas de tecnología e informática, que personal que labora lo realiza bajo un contrato el cual, puede ser a través de contratos de locación de servicios, a través de contratos

administrativos de servicios o por planilla, siendo este último ya que posee todos los beneficios que pueda otorgar la norma así como estabilidad en el tiempo.

Según Pacheco (2019), en las universidades nacionales se contratan a personal bajo el régimen de contratación administrativo de servicios - CAS, regulado por el Decreto Legislativo 1057, ya que al ser un régimen especial permite una flexibilidad en las labores y el reconocimiento de ciertos derechos al trabajador que permite una estabilidad económica así como laboral entre el empleador y el trabajador, el factor de temporalidad también predomina en este tipo de contratos, ya que al ser determinado, el contrato cas puede ser renovado, buscando siempre un interés para la institución ya que se desea contratar personal de calidad, que brinde un servicio idóneo.

El trabajador bajo el régimen CAS, posee beneficios laborales como vacaciones pagadas, CTS, aguinaldos y pago al sistema previsional de su preferencia, haciendo posible un mejor ambiente laboral, para que las funciones que desempeñe sean las más idóneas.

En el artículo 3 del decreto legislativo 1057 se señala un concepto básico respecto al contrato administrativo de servicios:

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Para Donayre (2022), los contratos administrativos de servicios son válidos y constitucionales y esto es totalmente acreditado con lo señalado por el tribunal constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0002-2010-PI/TC, ya que se afirma que este tipo de régimen laboral especial reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la constitución para sus trabajadores, así mismos los derechos y beneficios que se reconocen no infringen ningún principio de igualdad.

Para Ugaz (2016), señala que en la ley 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto Legislativo 1057, para poder acceder o formar parte del régimen de contratación administrativa de servicios se realiza mediante convocatoria ante la entidad convocante o ante el ministerio de trabajo u otra institución que brinde o promueva la información e la convocatoria.

Ley del Servicio Civil N° 30057 - cuyo objeto es regular un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas - establece en el literal m) de su Art. 35° que no son aplicables al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.

La naturaleza del contrato de locación de servicios se encuentra establecido en el Decreto supremo N° 075-2008-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N 1057 en su artículo 1 que señala lo siguiente:

Artículo 1°.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios

(...) No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público -, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial

Ahora bien, habiéndose precisado que el régimen laboral de contratación Administrativa de Servicios ha sido reconocido como tal por el propio Tribunal Constitucional, qué duda cabe entonces que en el Estado coexisten tres grandes regímenes de contratación laboral, El régimen laboral de la actividad pública (Decreto Legislativo N° 276 y la Ley N° 24041); El régimen laboral de la actividad pública (TUO LPCL – Decreto Legislativo N° 728); y El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS (Decreto Legislativo N° 1057).

Según Avalos (2020), señala que el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; y al ser reconocido por el propio tribunal constitucional es un tipo especial de contratación válido compatible con el marco constitucional que no infringe ningún tipo de derechos o principios, y que las instituciones públicas pueden hacer uso, y los servidores que se sometan a ellos no podrán reclamar la modalidad de contratación escogida.

Se debe tener en cuenta que en marzo de 1984, se promulgó el decreto legislativo 276 - Nueva ley de bases de la Carrera administrativa y del Sector Público, incluyendo a profesionales, técnicos y auxiliares, todos con actividades específicas que permiten el normal funcionamiento de la institución, ya que el objetivo es cuando una plaza se apertura, que quien lo cubra sea el más idóneo para ello y así tener una gestión pública adecuada y brindar a los administrados o usuarios un servicio de calidad.

Para Bocanegra (2022), el régimen laboral 276, tiene como finalidad incorporar a las instituciones públicas trabajadores idóneos que poseen condiciones que la entidad necesite, es por ello que ingresan a través de un concurso público requiriendo una serie de exigencias, teniendo beneficios laborales así como estabilidad en su centro de trabajo que hace posible la mejora en la calidad de vida, ya que estos son nombrados por resolución emitida por la institución que los hace como trabajadores y se les cesa cuando cumplen la edad requerida, que es la de 70 años, también con una resolución y la liquidación correspondiente por los años de servicios prestados.

Chuquisuta (2017), en el decreto legislativo 276, se provee la existencia de 02 tipos de servidores, los cuales son los nombrados y los contratados, siendo los primeros quienes forman parte de la carrera administrativa teniendo los diferentes beneficios que la ley les reconoce, mientras que los segundos, no forman parte de la carrera administrativa y posee en específico solo ciertos beneficios laborales, teniendo en cuenta que en los servidores contratados, poseen también una temporalidad en las labores que realizan dándose tan solo como máximo hasta 03 años, y después de dicho periodo de labores el servidor podrá ingresar a la carrera administrativa previa evaluación.

Ahora bien, los beneficios que poseen los servidores con la de realizar carrera pública, así como la estabilidad laboral, la remuneración mensual sin variaciones, vacaciones pagadas, aguinaldos, seguro de salud, licencias y permisos, asignaciones familiares, seguro de vida, horas extras, estabilidad en la locación, actividad sindical, pensión de jubilación y compensación por el tiempo de servicios.

Se debe tener en cuenta que los servidores del régimen laboral 276, poseen un régimen disciplinario para sancionar faltas cometidas en el ejercicio constante de

sus funciones, entre este tipo de faltas se tiene a las leves, graves y muy graves siendo estilo regulado por la ley servir - 30057.

Para Benites (2015), Las instituciones públicas poseen en su estructura orgánica un área, gerencia u oficina que se encarga de la contratación, supervisión y manejo del personal, así como del pago de estos, ya sea desde el locador, hasta del máximo funcionario o servidor de dicha institución, denominándose como Recursos humanos, esta área facilita la labor de toda la institución pues permite a través de sus integrantes gestionar la contratación así como generar memorandos o informes de las actividades que se deben realizar, ya que nadie puede hacer lo que se le plazca, ni mucho menos hacer trabajo distinto al encomendado.

Las universidades nacionales al ser instituciones públicas, con autonomía, contratan su personal, en el régimen más conveniente y bajo las condiciones que se susciten, sin embargo, en este tipo de contratación existe la regulación que realiza la ley servir - Ley 30057, que en su artículo 8 señala los procedimientos de selección, siendo el área de recursos humanos, la encargada de hacer cumplir lo señalado por la norma:

Artículo 8. Proceso de selección: Es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público deméritos.

El área de recursos humanos posee diferentes funciones y entre una de ellas es la supervisión del personal contratado, pues estos al dar su fuerza de trabajo ya sea de forma física o intelectual, reciben una remuneración, que proviene del propio Estado, siendo así exigible que el trabajo realizado sea de calidad y que genere las expectativas deseadas para la institución, de lo contrario esta área tendría la potestad en coordinación con sus superiores para pedir el desplazamiento de un trabajador.

Según Riveros (2020), el área de recursos humanos se encuentra en la obligación de tomar conocimiento de las faltas suscitadas en la institución pública y realizar los informes u oficios pertinentes para que conjunto con la secretaria técnica, puedan iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, en contra del denunciado, y así se tenga una sanción adecuada, muchas veces a los implicados en estos tipos de procedimientos, son el personal administrativo, que trabajan en las diferentes modalidades de contratación, pero que de igual manera responden frente a la institución.

En la Universidad Nacional de Ingeniería, el área de recursos humanos, ejerce su función de fiscalizar y/o supervisar las labores de los servidores a su cargo, teniendo la facultad de poder generar informes y solicitar el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios, a fin de sancionar como se debe al trabajador que incumple con sus funciones o que quizás posee un inadecuado comportamiento ante la institución que lo ha contratado.

Entre los trabajadores que se encuentran en las universidades tenemos en la cabeza a los rectores, vicerrectores, decanos, secretarios académicos, docentes y personal administrativo de apoyo, que hacen posible que todas las áreas de la universidad puedan funcionar sin problemas o dilación, cada persona que cumple una

función o servicio es contratado y supervisado por su jefe directo y también por el área de recursos humanos, con la finalidad de brindar un servicio de calidad como lo señala la ley 30220 y que la comunidad universitaria se encuentre en paz y armonía.

Ahora bien, un punto importante a tener en cuenta es que la oficina de recursos humanos de las universidades nacionales, tienen la importante labor de recibir las incidencias suscitadas entre los trabajadores de la entidad pública, ya que ante cualquier incidente se debería reportar a la oficina de recursos humanos para su inmediata acción y puesta en conocimiento a la secretaria técnica del Procedimiento administrativo disciplinario (PAD) para el ejercicio de sus funciones.

Para Guzmán (2019), la secretaria técnica es la encargada de apoyar el procedimiento administrativo disciplinario en todas sus etapas, estando a cargo por un secretario técnico el cual puede pertenecer a la oficina de recursos humanos, sin embargo esto no exime que el secretario técnico deba informar de todos los actos suscitados a la oficina de recursos humanos, así mismo esta importante área posee servidores que coadyuvan a la labor del secretario técnico a fin de poder realizar un correcto trabajo en la precalificación y documentación de las denuncias que son ingresadas por diferentes alumnos, docentes y personal administrativo.

Según Soberón (2017), el secretario técnico posee diversas funciones entre las más resaltantes son la de recibir las denuncias verbales o escritas, tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en el plazo no mayor de 30 días hábiles, efectuar las precalificaciones del caso, solicitar información y suscribir los informes correspondientes que contienen los resultados de la precalificación, pudiendo declarar si es que existe lugar o no ha lugar de proseguir con la denuncia en contra de un servidor de la institución.

El secretario técnico puede abstenerse a iniciar un procedimiento administrativo disciplinario siempre y cuando exista un tema de jerarquía que lo señala el artículo 88 de la LPAG.

Las sanciones que se pueden suscitar en un procedimiento administrativo disciplinario constan de suspensión y de destitución, no existiendo otras sanciones a imponer o que extralimiten a lo señalado en ello en la versan actualizada de la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N 30057 (ley del servicio civil).

Lozano (2018), señala que cuando se realizan las denuncias ante el secretario técnico de procedimientos administrativos, los estudiantes, o personal administrativo que lo realiza posee el derecho a un debido proceso, ya que esta denuncia seguirá su curso y tendrá una resolución firmada por el rector en el cual se establezca si se da a lugar o no a una sanción disciplinaria en contra de quien realizado el acto indebido que atenta contra los estatutos de la universidad, sin embargo estas denuncias quedan olvidadas, y no son debidamente formalizadas o investigadas, al punto de ser archivadas por prescripción, es decir, las autoridades no le toman la importancia debida a las denuncias interpuestas por los agraviados que forman parte de la comunidad universitaria y el personal administrativo muchas veces son eximidos de sus responsabilidades.

Peregrino (2021), señala que en las universidades nacionales debe existir un sentido de igualdad de derechos y de un comportamiento idóneo, no solo por los alumnos sino también de los docentes o servidores de la universidad, que al ser trabajadores, realizan sus actividades conforme se les contratan, no debiendo aprovecharse de su condición para poder sacar un beneficio personal, peor aun

cuando se realiza la denuncia respectiva esta llega hasta prescribir, ya que pasa más de un año y nadie haya un culpable y las sanciones se quedan sin sustento emitiéndose una resolución que aprueba la prescripción.

En la actualidad se está viendo un acto impropio de la norma, ya que dejar pasar el tiempo para prescribir el derecho de acción o ius puniendi del Estado, para poder archivar una denuncia es algo inaudito, pero aun que se hace a visa y paciencia de todas las personas que integran una comunidad universitaria, no sancionando de este hecho al secretario técnico, ya que ha dejado pasar más de un año, dejando de lado el cumplimiento de sus funciones para que se archive la denuncia.

Según Reyes (2017), No se puede utilizar a la prescripción como un medio de defensa común que tiene los servidores de las universidades para que las denuncias en su contra se puedan archivar, y lo peor es que se siga realizando de forma recurrente y no se sancione a los responsables, ya que no se está ni siquiera viendo el asunto de fondo, sino simplemente archivan las denuncias por la forma de está buscando la prescripción como a dé lugar, y más aún cuando la flexibilidad de la misma se ve evidenciada en el artículo 94 de la ley servir:

El legislador en el artículo 94 de la ley servir ha dispuesto lo siguiente:

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el

inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Se puede apreciar que un año calendario desde que el área de recursos humanos posee para que se haga algo con a la denuncia impuesta y así el procedimiento disciplinario se continúe antes que se archive, sin embargo, la realidad es otra, y los servidores que cometieron faltas administrativas se quedan impunes, ya que las denuncias en su contra son archivadas por prescripción.

En la nueva versión de la directiva N° 02-2015-servir, en su artículo 10, señala quienes es el encargado de establecer la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, así como lo señala el artículo 97.3 del reglamento, siendo este el rector de la universidad, el cual lo declara a pedido de parte o de oficio.

Avalos (2020) precisa que en un punto a tener en consideración es el plazo de los actos administrativos realizados ante un procedimiento disciplinario, ya que el estatuto de cada universidad señala los procedimientos y la forma en que se lleva a cabo este proceso, el cual debe cumplirse a cabalidad, y así evitar actos dilatorios, decisiones contradictorias o sobre todo archivar el caso por abandono o falta de pruebas.

Para Vargas (2021), señala que la prescripción es la imposibilidad de poder reclamar una acción o derecho frente a terceros, por el transcurrir el tiempo, siendo esta situación muy comunes cuando la persona no toma el interés debido de un derecho ya reconocido y deja pasar años, para que recién pueda accionar o intentar accionar su derecho como tal, sin embargo existe otras situaciones que se encuentran

dentro de iniciado un proceso administrativo, y es el plazo que se tiene para contestar o para impugnar alguna notificación o acto administrativo, es en esta situación en donde el administrado que se sobre limita del plazo, no podrá ejercer su derecho de defensa, quedando como aceptado o consentida los supuestos planteados o decididos por las autoridades administrativas.

Según, Díaz (2022), el derecho a ser válidamente notificado, el cual es un derecho fundamental que se desprende del debido proceso y que respalda el normal funcionamiento del mismo, así como la igualdad de armas, se pregona que, si alguien no es válidamente notificado no se le puede reconocer o exigir algún derecho u obligación, ya que la notificación valida es el punto de partida de cualquier supuesto derecho o hecho que se pueda originar, cuando las partes se encuentran dentro de un proceso.

Según Barreto (2017), el procedimiento administrativo disciplinario, busca investigar y sancionar los actos contrarios a las normas de los estatutos de la universidad imponiendo sanciones en contra de los culpables, los cuales va en contra de los servidores públicos, para ello es indispensable no solo que se lleve a cabo el procedimiento, sino que se realice de la manera más rápida y eficaz, ya que de no ser así se afectaría el resultado del procedimiento disciplinario y no se lograría sancionar al infractor, sino simplemente un injusto archivo del caso.

Para Crespo (2018) la secretaria técnica tiene la crucial función de recepcionar toda denuncia de las incidencias que se susciten en la institución pública ya sea entre los servidores y los administrados y tramitarla conforme a las disposiciones establecidas en la ley servir - Ley 30057 y en la versión actualizada de la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ya que la falta de una indebida administración o gestión

en las denuncias acarrearía la caída del proceso y por ende de la denuncias interpuesta, afectando el derecho del denunciante, así como la seguridad jurídica de toda la institución.

Según lo señalado por Espinoza (2019), la autonomía universitaria es reconocida no solo por la ley universitaria N 30220, sino también por nuestra constitución política del Perú, y es en este poder de autonomía, que permite investigar y sancionar los actos impropios que sus integrantes lo realizan, entre estos se encuentran los alumnos universitarios, los catedráticos y el personas administrativos, incluidos también los altos cargos, ya sean rectores vicerrectores, decanos y secretarios académicos, ya que nadie puede abusar de su poder y afectar a los demás, sin recibir un castigo ejemplar a nivel administrativo.

Según Bossio (2019), el derecho al debido proceso, consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, constituye un principio y un derecho de la función jurisdiccional por el cual todo proceso debe iniciarse y concluirse con la necesaria observancia y respeto de todos los derechos que de él emanen, así mismo, este es un derecho fundamental de aplicación inmediata que faculta a toda persona para exigir “un proceso público y expedito en el cual se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales, desarrollado ante una autoridad competente que actúe con independencia e imparcialidad.

Ramírez (2019), señala que, en el procedimiento administrativo, a su vez, tiene una doble finalidad. En primer lugar, constituir una garantía de los derechos de los administrados, haciendo efectivo en particular el derecho de petición administrativa. Y es que el procedimiento administrativo es la reacción del Estado Liberal de Derecho ante la existencia de potestades autoritarias de la Administración, según el profesor (Santamaría, 2006), en mérito de concepciones provenientes de respeto por los

derechos fundamentales y el sometimiento de la Administración a la Ley. Pero a la vez, el procedimiento administrativo debe asegurar la satisfacción del interés general (García, 2007). Dentro de esta lógica, se incluyen principios como el de verdad material, eficacia o informalismo, así como conceptos tan importantes como los de simplificación administrativa, el impulso de oficio, oficialidad de la prueba y la participación de los administrados en el procedimiento y en la toma de decisiones por parte de la autoridad administrativa.

Las fases del procedimiento disciplinario están conformadas por las siguientes: **Fase instructiva.**- Es ejecutada por el Órgano Instructor, realizando los actos necesarios a fin de identificar la responsabilidad administrativa disciplinaria, se origina una vez notificada la resolución e apertura del PAD al presunto infractor, el cual, tiene un periodo de cinco días hábiles para que acredite sus descargos respectivos, y tiene como facultad el acceso a la documentación que dio origen a la imputación en su contra, garantizando su derecho de defensa y sustentar las pruebas que considere necesarias; tiene la posibilidad de solicitar la prórroga de la presentación de su descargo, siempre que lo solicite en el plazo de ley, petición que es evaluada por el órgano instructor, dicha prórroga cuenta con un plazo de cinco días hábiles contabilizados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Al respecto, vencido los plazos, se analiza e investiga a fin de identificar la responsabilidad administrativa disciplinaria, contando con un plazo de quince días hábiles, para luego, emitir y notificar mediante un informe al órgano sancionador, exponiendo la existencia o no de las faltas del presunto infractor, así como la recomendación para la imposición o no de la sanción respectiva.

La Fase sancionadora. - Está a cargo del órgano sancionador, esta fase se inicia desde la recepción del informe emitido por el Órgano Instructor, por lo que el Órgano Sancionador deberá notificar al servidor civil investigado, a fin de que este pueda ejercer su derecho a la defensa a través de un informe oral, el cual, lo puede realizar de manera personal o con un abogado. Luego, el Órgano Sancionador dentro de los diez días hábiles siguientes de haber recibido el informe del Órgano Instructor deberá emitir una resolución, la cual versa sobre la comisión de la falta imputada al servidor investigado, dicho plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre que haya sido sustentado. Esta resolución que determina la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a esta instancia (primera instancia), debiendo estar motivada y notificada en un plazo de cinco días hábiles de haber sido emitida al servidor civil, quien a su vez puede apelar a la misma. Con la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o en su defecto la declaración de “no ha lugar” o archivo, culmina la fase sancionadora.

La norma procesal administrativa, ha descrito de manera expresa las fases del desarrollo del procedimiento administrativo. En efecto, autores como (Rojas, 2017), describen estas fases de la siguiente manera:

Fase de inicio o presentación: Según (Rojas, 2017), se trata del inicio del procedimiento administrativo, que puede ser de parte o de oficio, y cuya motivación se encuentra taxativamente en la norma procesal administrativa.

Fase de ordenación: Al respecto, señala (Rojas, 2017) que en esta fase se busca la motivación de una decisión administrativa justa y conforme al ordenamiento jurídico, con respeto de las garantías y derechos de los administrados, como la satisfacción de los intereses generales involucrados.

Fase de instrucción: Autores como (Shimabukuro, 2003), señalan respecto de esta fase que: “se agrupan bajo la denominación de actividad de ordenación todas aquellas actividades procesales que se proponen gobernar el procedimiento, esto es, preparar, disponer, conservar los datos que, aportados y comprobados en la fase de instrucción, servirán en su día para dictar la resolución con la que debe normalmenteterminar el procedimiento” (p. 276).

Fase de conclusión: Esta se da con la emisión del acto administrativo producto del diligenciamiento de los sub procedimientos de ordenación e instrucción.

Fase de revisión: De manera excepcional, la fase de revisión se da cuando el acto administrativo es recurrible ante un tribunal colegiado, mediante un recurso denominado, de revisión.

Ahora bien, existe, Las faltas administrativas son ciertas conductas que no constituyen un delito por no estar tipificadas en el Código Penal (nullum crimen sine leges, es decir, no hay delito si no es tipificado), pero que moralmente no son correctos.

De acuerdo a la Ley Servir en su Art. 85°, son faltas de carácter disciplinario

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, oa través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y Función docente.

q) Las demás que señale la ley.

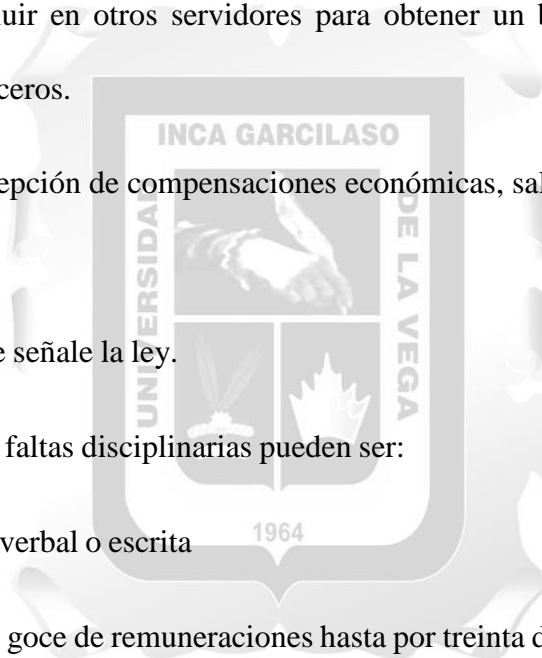
Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita

b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días

c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses; y

d) Destitución



1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio

1.2.1. Antecedentes nacionales

En la presente investigación se ha recopilado una serie de investigaciones que aprobaron a los objetivos planteados y pudieron dar un sendero apropiado a las ideas planteadas, es por ello que entre las investigaciones nacionales más resaltantes se tuvieron las siguientes:

Romero (2016) en su tesis titulada El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario, tuvo como objetivo el determinar la responsabilidad en el retardo al debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario ,así mismo el enfoque utilizado fue el cualitativo, el tipo de investigación básica, el diseño No experimental, el nivel descriptivo, teniendo como conclusión que el secretario técnico es el responsable directo del procedimiento administrativo disciplinario y por ende no puede permitirse actos anómalos en dichos procedimientos que sancionan a los servidores que comenten actos contrarios a las normas y buenas costumbres.

Chuye (2021) en su tesis titulada, La aplicación del procedimiento administrativo sancionador regulado por directiva N 02-2015-SERVIR/GPGS a obreros del régimen laboral de la actividad privada de gobiernos regionales y locales, tuvo como objetivo general el de Analizar si es correcta la aplicación del PAS regulador por Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC a obreros del régimen laboral de la actividad privada de gobiernos regionales y locales, el enfoque de investigación utilizada fue el cualitativo, el tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, el nivel explicativo, teniendo como conclusión que el procedimiento administrativo disciplinario, no solo realiza labores de investigación sino también

busca sancionar al culpable implicado, debiendo esta decisión ser firmada por la autoridad pertinente como lo señala la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Para Bossio (2019), en su tesis titulada Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo, tuvo como objetivo el de Determinar la relación entre el debido procedimiento y la vulneración del mismo en un espacio y tiempo determinado, teniendo como enfoque el cuantitativo, el diseño de investigación no experimental, tipo de investigación básica, el nivel de la investigación descriptiva, se utilizaron 30 ciudadanos como muestra y tuvieron como conclusión que el derecho a un debido proceso es fundamental para que la decisión final de cualquier proceso o procedimiento sea justo y equitativo.

Según Quiñonez (2018), en su tesis titulada, los procedimientos administrativos y su incidencia en la administración de la gestión pública en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, tuvo como objetivo que determinar la influencia de la notificación en los procedimientos administrativos, teniendo como enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, tipo de investigación básica, nivel de investigación explicativa, teniendo como conclusión que la indebida notificación en los procedimientos administrativo, retrasan el mismo, siendo perjudicial para uno, pero beneficioso para otro, situación que la parte agraviada no puede permitir, más aún cuando sus derechos como administrado se están viendo afectados.

Para Román (2020), en su tesis titulada, Derecho administrativo sancionador en Chile: “Ubicación” y “Limites” tuvo como objetivo general el de Determinar los límites del derecho administrativo sancionador en un espacio y tiempo determinado, tuvo como enfoque el cuantitativo, diseño de investigación no experimental, tipo de

investigación básica, nivel de investigación descriptiva, y tuvo como conclusión que el procedimiento disciplinario sancionador en las universidades muchas veces no poseen la rigurosidad en la investigación, análisis de las pruebas y decisiones, ya que permiten al infractor la posibilidad de obtener el beneficio de una segunda oportunidad, dejando flagelado el derecho de la víctima o denunciante.

Para Tejada (2021) en su tesis titulada El procedimiento administrativo disciplinario y régimen disciplinario de la ley servir en una red de salud de Lima Metropolitana, 2021, se tuvo como objetivo el de Determinar cómo se relacionan el Procedimiento Administrativo Disciplinario y régimen disciplinario de la ley SERVIR en una Red de Salud 2021, así mismo el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo, teniendo como conclusión que el no respeto de los plazos dentro de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario, hace posible que se vulnere el derecho a un debido procedimiento administrativo, afectando la evolución del mismo y su conclusión, ya que la decisión que se tome, no será la más justa.

Surco (2018) en su investigación: “El procedimiento administrativo Sancionador y la Vulneración de los Principios Constitucionales” Tesis para obtener el título de abogada, en el que concluye, que las normas del procedimiento sancionador del SAT vulneran el principio de proporcionalidad, del resultado obtenido, destaca que al preguntarles si estaban de acuerdo con la valoración proporcional exigida en la ley al momento de aplicar el pago solidario al propietario por la infracción cometida por otro, para resarcir daño causado, la respuesta fue negativa en un 73.33%, de los encuestados considerando que el SAT no cumple con la valoración proporcional y adecuada al determinar la aplicación de una infracción. También se

puede evidenciar del análisis realizado a la teoría, normas y jurisprudencia sustentada. Cobros por infracciones de papeletas de tránsito cumplen con motivar debidamente las notificaciones, el 60% de encuestados dio un resultado desfavorable hacia la administración del SAT evidenciándose que se vulnera el principio constitucional del debido proceso. Los encuestados evidencian que se aplica supletoriamente los principios del procedimiento sancionador de la Ley N° 27444, vulnerando el principio de legalidad, este principio está basado en que las normas con rango de ley brindan legitimidad a la administración pública para el interés común de la sociedad, del resultado se evidencia que ciertos principios no se aplican restándoles la garantía de legalidad al estado que goza del ius puniendi.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Montenegro (2017) en su tesis de grado, denominada “El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador”, determinó que la aplicación de los principios de legalidad y debido proceso pueden ser nulos; toda vez que, aparentemente existen dos instancias, ello no implica una separación de poderes, por lo que no se cumpliría dichos preceptos, el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo teniendo como conclusión que el derecho administrativo sancionador es ejercido por la Superintendencia de Control de Poder del Mercado, la cual concentra su mando bajo una sola autoridad, con una imparcialidad inexistente.

Carbone (2019) en su memoria de prueba para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo

de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo concluye que; El derecho a ser juzgado en un plazo razonable y sin dilaciones indebidas es un derecho fundamental, integrante de las garantías del debido proceso a partir de lo dispuesto en los tratados internacionales y, como vimos a lo largo de la investigación, aplicable al derecho administrativo sancionador en todas sus formas, y de manera especial, al derecho disciplinario. Un justo y racional procedimiento disciplinario no puede entenderse sino en conformidad a la garantía de ser juzgado en un plazo razonable, y, sobre todo, sin dilaciones indebidas.

Según el tesista ecuatoriano Revelo (2017), en su tesis titulada La aplicación del principio del debido proceso en un sumario administrativo. Caso: Corporación Nacional de Telecomunicaciones, tuvo como objetivo el de determinar como el debido proceso afecta a los institutos y universidades del Ecuador, en la carrera de telecomunicaciones, así mismo el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo, teniendo como conclusión que en las instituciones educativas superiores se rechaza cualquier acto contrario a las normas y buenas costumbres, siendo estos llevados ante un tribunal disciplinario, que permite la sanción o expulsión de los implicados, es por ello que el derecho de cada estudiante, educando y trabajadores de la universidad debes estar debidamente salvaguardado y no parcializado, a fin que exista decisiones justas y equitativas.

Para el autor chileno Diaz (2019), en su tesis titulada Implementación de protocolos de acoso sexual en universidades chilenas : lecciones de la experiencia en los Estados Unidos de América, tuvo como objetivo el de determinar la relación entre las acciones contrarias a las normas y el procedimiento disciplinario en las universidades, así mismo el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de

investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo, teniendo como conclusión que el debido proceso administrativo, es un derecho que fundamenta y busca el normal proceso en instituciones públicas, que permitan al ciudadano, el ejercicio correcto de sus derechos y a las autoridades, el cumplimiento de sus obligaciones, pues no existiría justicia en el ámbito administrativo si es que las partes no respetan los derechos de sus semejantes.

Según el tesista argentino Binder (2021), en su tesis titulada la enseñanza del derecho internacional de los derechos humanos: una revisión del libro de texto, tuvo como objetivo el de determinar los derechos humanos de los estudiantes en general, así mismo el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo, teniendo como conclusión los castigos que se realizan por la mala conducta o conducta deshonrosa de los estudiantes, catedráticos y trabajadores de la universidad, son severamente castigados, siendo expulsados, y de ser le casos denunciados ante las instancias penales, ya que cada miembro del cuerpo universitario merece respeto en los derechos que se pregonan.

Para el tesista chileno Lema (2013), en sus tesis titulada Análisis crítico del régimen disciplinario de los estudiantes universitarios en Chile, tuvo como objetivo que el de establecer la problemática del régimen disciplinario en las universidades de Chile, teniendo como enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, tipo de investigación básica, nivel de investigación explicativa, teniendo como conclusión que los procedimientos disciplinarios ante el tribunal estudiantil, busca el respeto de los derechos de los estudiantes así como de la plana docente y demás personal administrativo, debiendo de castigarse de forma severa las acciones que contraviene los estatutos y dañan la imagen de la universidad.

Para el tesista ecuatoriano Iza (2018), en su tesis titulada, Procedimiento para la defensa técnica conforme al debido proceso en los casos de la aplicación del régimen disciplinario educativo, tuvo como objetivo general el de determinar cómo se relaciona el debido procedimiento en la defensa técnica y la aplicación del régimen disciplinario enfoque mixto, diseño de investigación no experimental, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva, teniendo como conclusión que El presente procedimiento, comporta una serie de actuaciones constitucionales del debido proceso y del derecho a la defensa que configuran la defensa técnica como práctica de derechos inherentes de sus representantes legales frente al poder punitivo del régimen educativo disciplinario

1.3. Marco conceptual

La presente investigación tuvo como marco conceptual el siguiente:

Secretario Técnico. – Es el encargado de iniciar, e investigar dentro del procedimiento administrativo disciplinario a fin de sancionar a los servidores responsables de alguna falta cometida en la institución pública. (Chira, 2019)

Recursos Humanos. – Es la oficina encargada de realizar el control del personal, así como la contratación y los pagos de estos. (Briceño, 2015)

Servidor público. – Es aquel empleador trabajador del estado que realiza funciones y trabajos específicos para instituciones del Estado. (Romero, 2016)

Juicios de valor. - Es la facultad que posee todo ser humano con la cual puede distinguir el bien del mal, así como de lo verdadero o falso, y así buscar una correcta satisfacción de sus necesidades a sabiendas de las consecuencias.

Ética. - Es el conjunto de normas morales que rigen el comportamiento del ser humano en sociedad

Comunidad universitaria. - Es aquella comunidad conformada por docentes, alumnos y graduados que se encuentran vinculados directamente con la universidad.

Procedimiento administrativo disciplinario. – Es la atribución que posee el Estado para evaluar el comportamiento de los servidores y funcionarios, a fin de preservar la organización administrativa y velar por el orden y disciplina en la institución. (Chuye, 2021)

Notificación. - Es aquella comunicación que tiene por objeto la de informar a las partes intervinientes un acto o situación de relevancia, dentro de un proceso o procedimiento, y que está autorizado por una autoridad competente (Creus, 1995)

Debido proceso. - Es el derecho fundamental que posee toda persona ya sean naturales o jurídicas que le permiten participar en un proceso donde se respeten todas las garantías necesarias y suficientes a fin de tener un resultado justo y pronto. (Peregrino, 2021)

Debido procedimiento administrativo. - Es derecho que posee todo administrado a tener una secuencia idónea y actos de notificación correctos dentro De un procedimiento administrativo, el cual tendría como situación final una decisión por parte de la institución administrativa o en última instancia el ente regulador, que agotaría la vía administrativa. (Ramírez, 2002)

Los plazos de respuesta. - Es el tiempo que posee una autoridad, empresa o persona, para informar de forma verbal o escrita, ciertos aspectos importantes que concreten algún tema de interés (López, 2016)

Estatutos. - Es aquel ordenamiento o conjunto de normas que tiene fuerza de ley, para una institución o empresa, siendo de obligatorio cumplimiento para todos los miembros que lo conforman, bajo sanciones que el estatuto establezca (Sánchez, 2021)

Ley Servir. – Se refiere a la autoridad nacional del servicio civil, estando regulada por la ley 30057, y tiene como finalidad la de profesionalizar la carrera de los funcionarios del Estado. (Peregrino, 2021)

Procedimiento administrativo disciplinario. - El Proceso administrativo como tal, resulta ser un concepto de vital importancia para entender mejor de que forma la Ley Servir genera cambios significativos, en ese sentido, es necesario revisar la doctrina existente acerca de este para luego hacer un análisis a la luz de la Ley Servir, la misma que ha introducido cambios significativos en el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Siendo así, la definición más simple a la que se ha hecho alusión en la doctrina que tiene por finalidad “establecer la comisión de una infracción y la imposición de la sanción correspondiente”. (Norcote, 2013)

Secretaría técnica. – Es el área encargada de versar sobre los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos, de las instituciones públicas. (Díaz, 2022)

Prescripción. – Es aquella figura jurídica que permite en el transcurrir del tiempo la pérdida o reconocimiento de un derecho u obligación. (Lozano, 2018)

Sanción. – Es el castigo realizado por una conducta inapropiada o contraria con las normas vigentes. (Peregrino, 2021)



CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación se basa en los problemas de dilación y complejidad del nivel de incumplimiento de los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA durante el periodo 2021-2022, estos procedimientos son gestionados por la administración pública para aplicar sanciones a los infractores como los servidores públicos, que incumplan las normas, con el fin de reducir la comisión de faltas administrativas.

En las universidades, el problema de cumplir los plazos de los procedimientos disciplinarios no es ajeno, pues se pudo verificar que existe una deficiencia en el desarrollo de los procedimientos lo que conlleva a la prescripción de la acción disciplinaria de algunos casos, y como resultado del mismo se genera la impunidad de los infractores.

El nivel de incumplimiento de los plazos está relacionado directamente con la ineficacia del procedimiento, por ello se deben instaurar las disposiciones y herramientas pertinentes para lograr erradicar este problema. Sin embargo, se ha logrado identificar algunos obstáculos importantes que dificultan el óptimo desarrollo de los procedimientos, como la carga procesal y la falta de organización del personal a cargo, lo que no permite el correcto desarrollo de este procedimiento. Viéndose afectados directamente los administrados, por la posición administrativa desfavorable en la que se encuentran y su tardía resolución, afectan su desarrollo laboral.

Asimismo, corresponde realizar diversas acciones para determinar si hubo la inobservancia de los principios fundamentales. LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA se rige bajo el Régimen Disciplinario dispuesta en la Ley Servir Ley N° 30057,

El Estado en estos años ha estado intentando una reforma en el estatuto laboral de los servidores públicos, nuestro país ha sufrido las consecuencias de una burocracia tradicional, donde se ha hecho de la corrupción una institución. Precisamente por la corrupción y la burocracia que se ha enquistado en casi todos los espacios de la administración pública, la efectividad deseada y la eficiencia de los servicios públicos no dependerán solamente de una ley, sino también de otros factores socioculturales, de índole moral y ético, de valores humanos.

El Estado procesa y sanciona al servidor público cuando, a través de sus actuaciones, infringe las normas que determinan qué conductas se encontrarían prohibidas, por ser incompatibles con la organización administrativa. No cualquier infracción a las normas, sino aquellas que se encuentran reconocidas como faltas.

El régimen disciplinario es un tema muy importante dentro del régimen laboral del sector público, ya que es donde se contempla el grado de eficacia de las autoridades administrativas para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando “eficiencia”, porque no se trata solo de aplicar un castigo disciplinario, sino de efectuar un razonamiento profundo de manera que las sanciones respondan a una determinada falta disciplinaria. Por tanto, la presente investigación tiene vital importancia porque tiene como fin verificar, que se cumplan los plazos establecidos para un debido proceso así como que se aplique un correcto y justo procesodisciplinario, donde se respete el principio de legalidad, el debido procedimiento, y

otros axiomas jurídicos que son analizados en la presente investigación lo cual ayudará a establecer cómo se puede aplicar las variables de investigación con cada una de sus dimensiones por el bienestar de los trabajadores y de la institución.

2.1.2 Definición del problema

La presente investigación tuvo como problemas los siguientes

Problema Principal:

¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?

2.2. Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1. Finalidad

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad la de brindar información relevante acerca de los procedimientos administrativos disciplinarios en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, y la relación que existe con el incumplimiento de plazos, siendo estos supuestos de suma importancia, ya que en nuestra sociedad, existen servidores públicos que a pesar que laboran para el estado cometen actos contrarios con las normas que merecen una sanción pero que muchas veces son encubiertas o desconocidos para los demás, pasando por alto sus faltas ilícitas, sin las sanciones que les corresponde.

De forma concreta se busca que más lectores, estudiantes e investigadores puedan tener conocimiento de la problemática que se suscita en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, respecto al inadecuado procedimiento administrativo disciplinario que hace posible que servidores que cometieron faltas o actos contrarios con las normas, se queden sin ser castigados, por el simple hecho que sus PAD han prescrito.

2.2.2. Objetivo General y objetivo específicos

Los objetivos planteados del presente trabajo de investigación fueron:

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

Objetivo específico 1:

Establecer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, en el periodo 2021-2022

Objetivo específico 2:

Reconocer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en los funcionarios en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, en el periodo 2021-2022.

2.2.3. Delimitación del estudio

El Presente de trabajo de investigación posee diferentes aspectos que se tomaron en cuenta al momento de referirnos a la delimitación del estudio.

Delimitación temporal

La delimitación en el tiempo, está centrado en el periodo del año 2021 al año 2022, ya que es un periodo actual que mereció importancia para el estudio.

Delimitación espacial

La delimitación espacial, o territorio en donde se centró la investigación, y donde se recolectaron datos e información importante estuvo centrado en la Universidad nacional de ingeniería.

Delimitación social

La población universitaria de la universidad nacional de ingeniería, es el enfoque que se tuvo para la presente investigación, conformado por servidores públicos y funcionarios que laboran en dicha institución.

2.2.4. Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

El presente estudio contiene una justificación teórica porque analizo las teorías en relación al tema de estudio, y va a permitir demostrar que el incumplimiento de los plazos y su afectación a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, durante el periodo 2021-2022, especificándose cada una de ellas, del cual se explica de forma resumida la importancia del mismo, también las bases teóricas que nutren este trabajo.

La investigación determinará también si es que en los mismos se ha garantizado el apropiado empleo de los plazos establecidos en las normas que reglamentan el régimen disciplinario en los servidores administrativos que brindan servicios en las instituciones públicas.

Justificación Metodológica

El presente estudio se justifica metodológicamente porque se ha utilizado el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental, que en conjunto van a servir a otros trabajos de investigación y tesis que tengan interés en este tema sobre el incumplimiento de los plazos y su afectación a los procedimientos administrativos disciplinarios, es necesario porque se analizó las

respuestas que los encuestados dieron sobre el tema materia de investigación, por ello es que el presente trabajo de investigación será de gran aporte a los estudiantes de derecho que realizan su tesis sobre derecho laboral o derechos fundamentales que es en lo que está enfocado. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Justificación Práctica

El presente estudio tiene una justificación práctica ya que ayudaría a los estudiantes y litigantes a poder determinar una problemática latente en las universidades de nuestro país, así mismo va a generar aportes ante los problemas de incumplimiento de los plazos y en qué medida afecta a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, así como verificar las causas que originan que los plazos se venzan y origine la prescripción de diversas faltas cometidas por los servidores públicos, causando que el infractor se beneficie de esta “deficiencia” de los procesos llevados por los responsables, causando un perjuicio también en el debido procedimiento. Asimismo, es preciso señalar que el desconocimiento de las reglas de prescripción hace que cause un perjuicio a los servidores públicos. Por ello, este trabajo de investigación, es de suma importancia como aporte académico, y que las autoridades del sector público, tomen en consideración la importancia de cumplir los plazos en el PAD, de manera óptima, tal como lo establecen las normas a fin de no generar posibles consecuencias alternas a causa de esta problemática, que para los investigados resulta negativo en el desarrollo de sus labores.

2.3. Hipótesis y variables

2.3.1. Supuestos teóricos

Para el caso del procedimiento administrativo disciplinario que se evidencia en la Ley Servir, este se dirige principalmente a las sanciones que se impone a los trabajadores que se encuentren en una institución pública. Entonces, “los funcionarios y servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan” (Huamán, 2009, pp. 69-70)

Se debe tener en cuenta que la versión actualizada de la directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC, tiene con objetivo el de regular el régimen y procedimiento disciplinario sancionador que establece la ley 30057, esta directiva rige para todos los servidores o ex servidores de los regímenes laborales existente en nuestro país ya sean los decretos legislativos 276, 728 1057 y Ley 30057.

En las gestiones encargadas respecto al procedimiento disciplinario estarán sometidas bajo su reglamento de organización de funciones - ROF, el manual operativo y aquellos que definan las funciones de las entidades.

El plazo que se posee para poder realizar las acciones de investigación y de actuaciones respecto al procedimiento administrativo disciplinario lo establece de forma concreta la secretaria técnica y las autoridades del PAD, quienes versarían y plantearían los plazos razonables dependiendo de la complejidad del caso, tal como lo estipula el artículo 5.3 de la versión actualizada de la directiva N 02-2015- SERVIR/GPSC.

La prescripción es un punto importante a tener en cuenta ya que en el procedimiento administrativo disciplinario, se versan diferentes plazos, según la circunstancia, es decir se prescribe el inicio del procedimiento administrativo

disciplinario al momento a los 3 años calendarios de cometido la falta, sin embargo la prescripción operara en un plazo de 01 años si es que la falta fue dada en conocimiento por la oficina de recursos humanos o del área de secretaria técnica, siendo este un plazo muy corto he inusual.

Los servidores públicos son trabajadores que prestan sus servicios a entidades públicas, así como a universidades nacionales, sin embargo los servidores que muchas veces se comprometen a actuar bajo los estatutos y las condiciones laborales, realizan actos contrarios a las normas e intentan perjudicar a los alumnos, docentes y hasta la propia universidad, haciéndose pasible de denuncias en su contra e iniciándose así el procedimiento administrativo disciplinario, pero que muchas veces no llega a concretizarse en una sanción justa ya que decae por prescripción, es por esa razón que existe un problema latente en la inobservancia del proceso administrativo que afecta a la víctima o al afectado, pues nunca se realizó justicia.

El debido proceso que se requiere en los procesos administrativos disciplinarios debe ser el más idóneo, para alcanzar una justicia adecuada y sanciones pertinentes a quienes cometen las faltas en contra de la universidad.

El secretario técnico al ser un servidor que versa sobre las denuncias de la comunidad universitaria, debe preponderar el debido proceso de los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que a pesar de conocer de forma correcta sus funciones como lo señala la versión actualizada de la directiva N 02-2015- SERVIR/GPSC, hace caso omiso de estas, pues omite iniciar o continuar con el procedimiento administrativo disciplinario, no viéndose en la real obligación de acelerar sus funciones, ya que no se le sanciona por la demora de los procedimientos.

El secretario técnico, debe ser pasible de sanciones más drásticas, ya que su falta de actuar permite que las denuncias interpuestas en contra de los servidores públicos que laboran en las universidades prescriban, no existiendo una justificación aparente, ya que las partes al momento de comparecer a este procedimiento señalan sus datos personales para que sean notificados de forma adecuada.

Según Bossio (2019), el derecho al debido proceso, consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, constituye un principio y un derecho de la función jurisdiccional por el cual todo proceso debe iniciarse y concluirse con la necesaria observancia y respeto de todos los derechos que de él emanen, así mismo, este es un derecho fundamental de aplicación inmediata que faculta a toda persona para exigir “un proceso público y expedito en el cual se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales, desarrollado ante una autoridad competente que actúe con independencia e imparcialidad.

Para Tejada (2021) en su tesis titulada El procedimiento administrativo disciplinario y régimen disciplinario de la ley servir en una red de salud de Lima Metropolitana, 2021, se tuvo como objetivo el de Determinar cómo se relacionan el Procedimiento Administrativo Disciplinario y régimen disciplinario de la ley SERVIR en una Red de Salud 2021, así mismo el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue Básica, el diseño No experimental, el nivel de investigación fue el descriptivo, teniendo como conclusión que el no respeto de los plazos dentro de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario, hace posible que se vulnere el derecho a un debido procedimiento administrativo, afectando la evolución del mismo y su conclusión, ya que la decisión que se tome, no será la más justa.

2.3.2. Hipótesis principal y especificaciones

El presente trabajo de investigación tuvo la siguientes Hipótesis:

Hipótesis Principal:

Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

Hipótesis específica 1:

Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

Hipótesis específica 2:

Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022.

2.3.3. Variables e indicadores

Variables	Sub Variable
Variable 1: El Incumplimiento de los plazos	Duración de los procesos Causas de demora Cumplimiento de actos procesales Eficacia de los plazos

Consecuencias

Variable 2: Procedimiento
administrativo disciplinario

Debido proceso
Plazo razonable
Causa del proceso
Resoluciones administrativas
Desconocimiento de las reglas de
prescripción

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Tipo Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores
El Incumplimiento de los plazos	Dependiente	Demora y contravención en el cumplimiento en los plazos.	Aspecto Normativo	-Los plazos de respuesta.
Procedimiento administrativo disciplinario.	Independiente	Actuaciones administrativas por faltas incurridas de los servidores públicos	Aspecto Procesal	-Derechos reconocidos

Indicadores:

La presente de investigación de investigación estuvo centrada en recolectar información importante a fin de poder respaldar las variables planteadas a fin de poder dar conocimientos nuevos ya que a través de los cuestionarios los cuales fueron representados en una base Excel se ha tratado de reducir las respuestas y representarlas en porcentajes y así dar mejores conclusiones.



CAPITULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1. Población y muestra

Población

Para Hernández, et.al. (2006; p. 239), señala que: “La población es aquella totalidad de elementos o fenómenos a estudiar, las cuales poseen características y cualidades en común, que dan origen a un estudio en la investigación.”

Para Arias (2006, p. 81), define a la población: “Como aquel conjunto finito o infinito de diversos elementos que comparten características en común y que se encuentran en un espacio y tiempo determinado, siendo estas extensivas para las conclusiones de la investigación.”

Según Tamayo (1997), “La población es la totalidad de fenómenos a estudiar donde cada unidad que la conforma posee características comunes, y que son estudiadas para ofrecer así datos que afiancen a la investigación”.

En el presente trabajo investigación se tuvo como población a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Muestra

Según, Palella y Martins (2008), señala que: “La muestra es aquel sub conjuntoo parte de una población determinada que posee características en común.” (p.110)

Para Balestrini (2008), precisa de forma puntual que: “La muestra es la parte o sub conjunto de una población” (p. 130)

Según Castro (2003), señala que la clasificación de la muestra puede estar seccionada en dos, la muestra probabilística y la muestra no probabilística.

En el presente trabajo de investigación se tuvo como muestra a 30 servidorespúblicos de la Universidad Nacional de Ingeniería.

3.2. Enfoque y Diseño

Enfoque de la investigación

Si bien el enfoque es la forma en que se va a proceder un estudio de investigación en este universo tenemos a tres tipos de enfoques el cuantitativo, el cualitativo y el mixto.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Señalaron que: “El enfoque cualitativo recolecta información de datos sin medición numérica para poder afianzar o respaldar las preguntas que se establezcan en la investigación, todo esto a través de la interpretación de la información recolectada.” (p. 84)

Según Redalyc (2006), la investigación cuantitativa es aquella que recoge y analiza de forma concreta datos estadísticos, que puedan responder a las problemáticas establecidas en la investigación.

El presente trabajo de investigación tuvo como enfoque el cuantitativo. Diseño de investigación

Para Arias (2006, p. 26), precisa con certeza que el diseño de investigación es la forma o estrategia en la que el investigador recolectara información a fin de poder responder a su problemática planteada, en su clasificación tenemos al experimental, al de campo y al documental.

Tamayo (1997), precisa que el diseño de investigación es el método en el cual se recolecta información a través de la observación, el cuestionario y la entrevista, acudiendo directamente al fenómeno o campo que se desea investigar.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, ya que se pudo recolectar información de los encuestados, la cual ayudó a los objetivos planteados.

Instrumentos

El cuestionario se utilizó para poder recolectar información y a través de preguntas puntuales, que ayudaron a la resolución de los problemas de investigación.

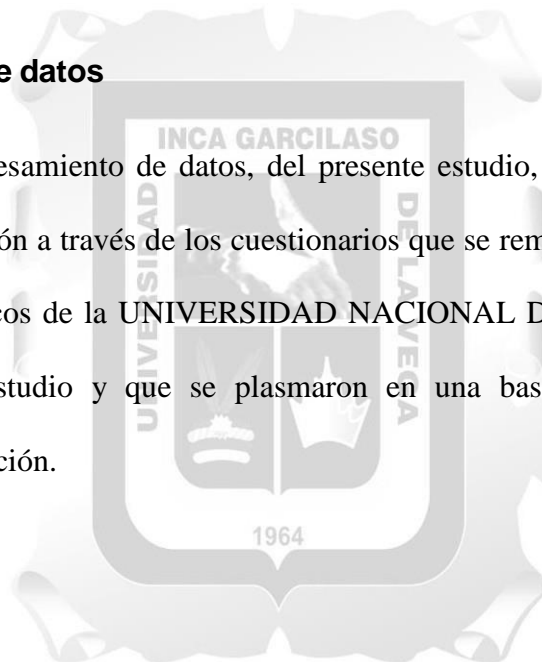
Además de los procedimientos y técnicas utilizados para recopilar información y datos, el propio investigador funciona como instrumento ya es él quien realizará las encuestas y observará los fenómenos de interés

3.4. Ética de la investigación

El presente trabajo ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos de la UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, siguiendo los manuales acerca de la estructura y guía respectivas de la elaboración de la tesis y respetando las normas Apa 7 edición según el tipo de cita y la bibliografía pertinente. El gestor utilizando es Word, así mismo el porcentaje del turnitin es aceptable según los requerimientos de la universidad. Además, se respeta el derecho de propiedad intelectual en cuanto al derecho de autor.

3.5. Procesamiento de datos

Respecto al procesamiento de datos, del presente estudio, se da mediante la misma recolección de información a través de los cuestionarios que se remite a cada encuestado, que son los servidores públicos de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, quienes serán la muestra del estudio y que se plasmaron en una base Excel, para una mejor comprensión e interpretación.





CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En el presente capítulo se plasmaron los resultados obtenidos por cada pregunta, que se realizaron a través de un cuestionario a 30 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería.

TABLA N° 1

¿Usted cree que en la Universidad Nacional de Ingeniería se realicen de forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios?		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	5	17	17
	No	18	60	60
	Talvez	3	10	10
	Desconozco	4	13	13
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 60% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la universidad se realicen de forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras un 13% desconoce, por otro lado, el 3% señala que Tal vez y un 17% afirma que sí.

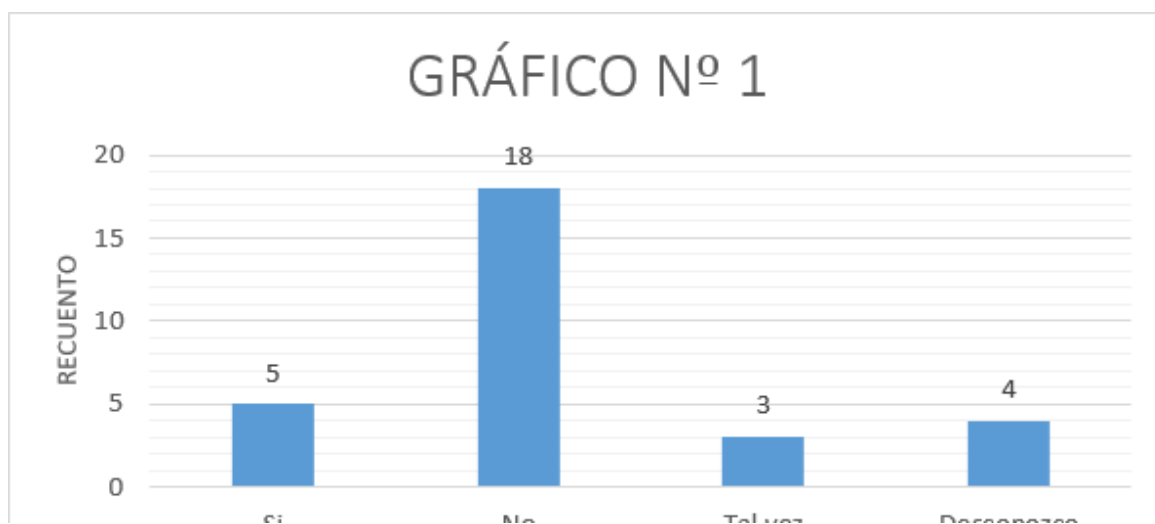


TABLA N° 2

¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete el derecho de las partes que intervienen?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	3	10	10
	No	16	53	53
	Talvez	3	10	10
	Desconozco	8	27	27
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 53% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que se respete el derecho de las partes del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 27% desconoce, por otro lado, el 10% señala que Tal vez y un 10% afirma que sí.

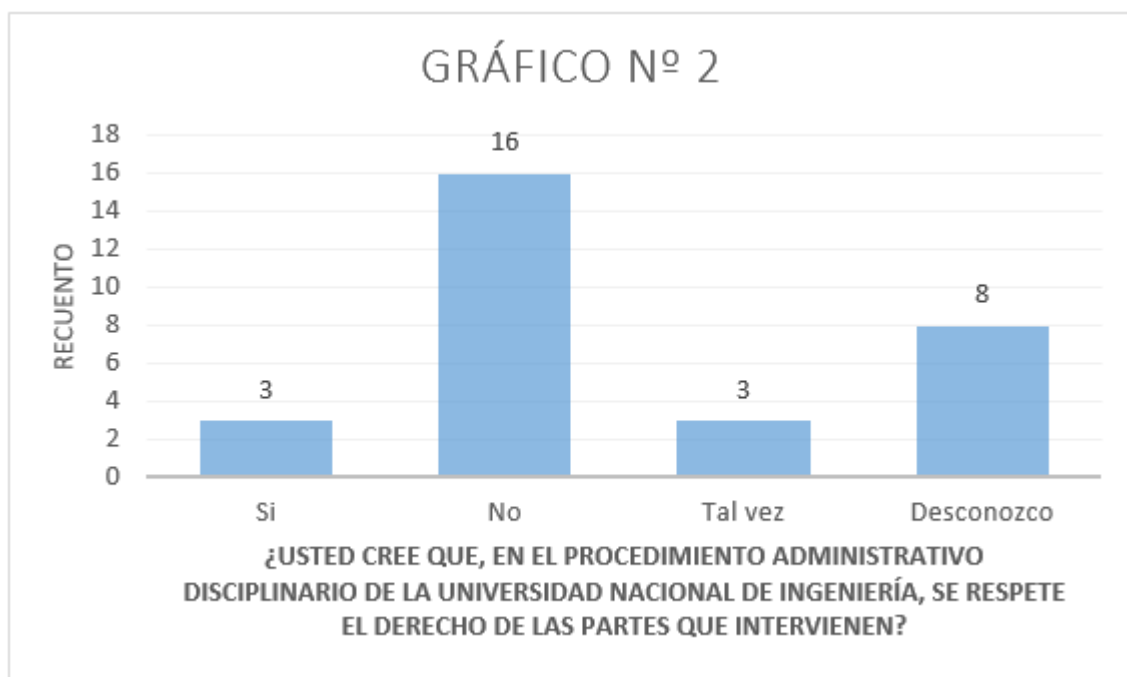


TABLA N° 3

¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se sancione de forma correcta a los culpables?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	1	3	3
	No	18	60	60
	Talvez	2	7	7
	Desconozco	9	30	30
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 60% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la universidad sancione de forma correcta a los culpables en el procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 30% desconoce, por otro lado, el 7% señala que Tal vez y un 3% afirma que sí.

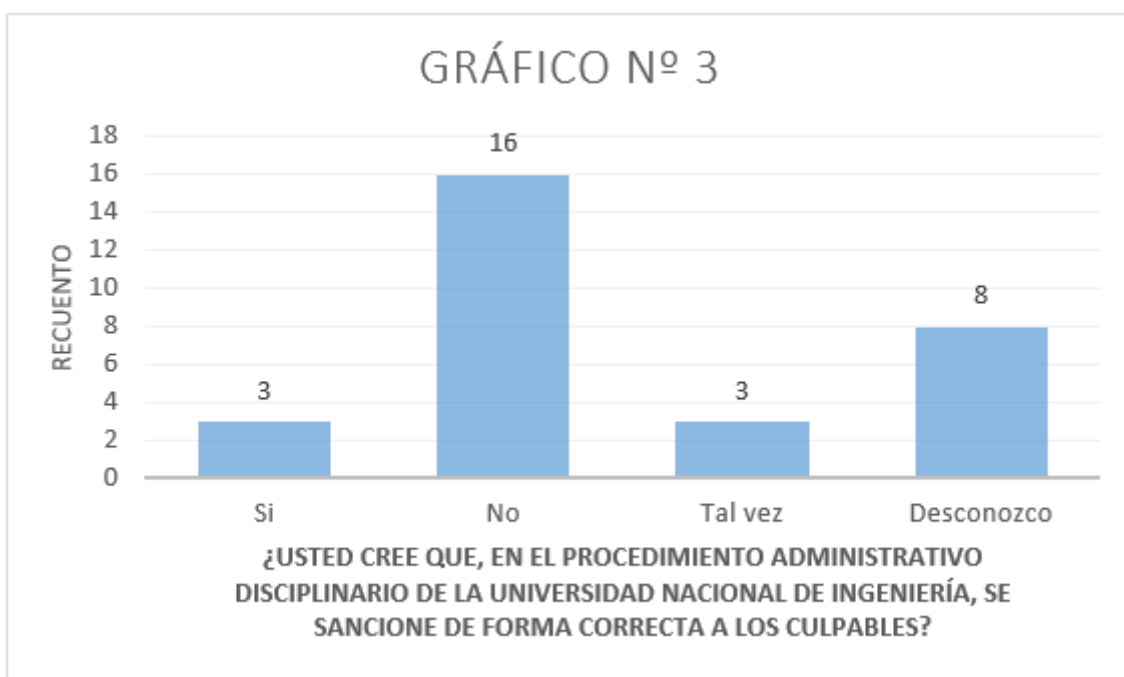


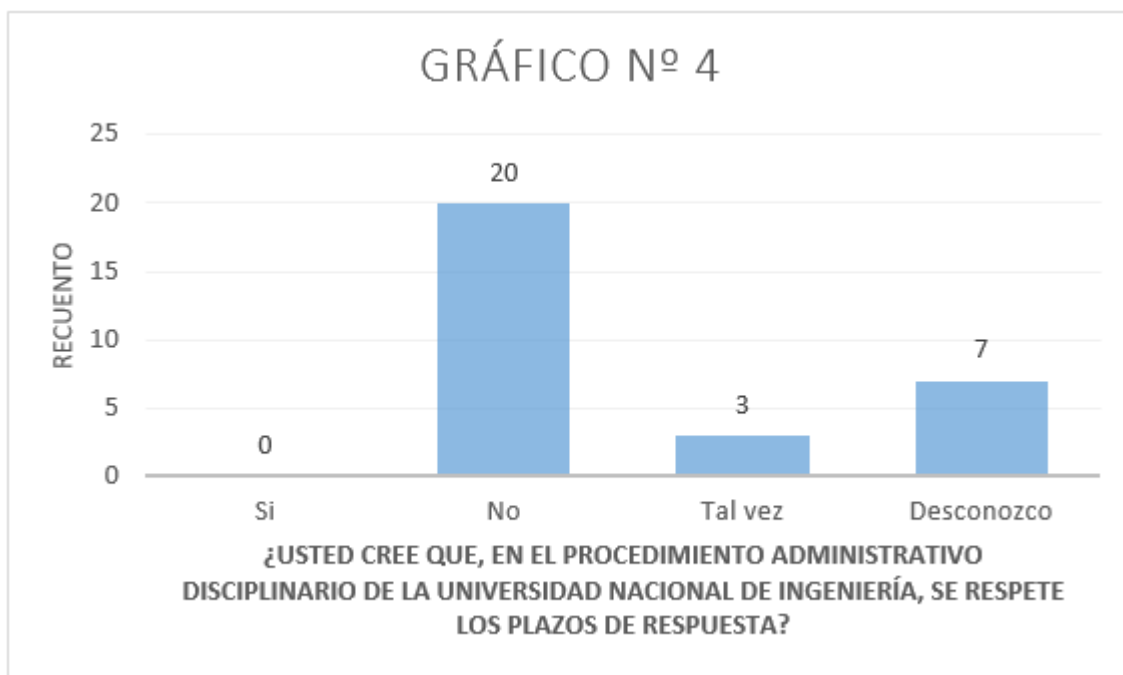
TABLA N° 4

¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete los plazos de respuesta?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	0	0	0
	No	20	67	67
	Talvez	3	10	10
	Desconozco	7	23	23
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 67% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la universidad se respete el plazo de respuestas en el procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 23% desconoce, por otro lado, el 10% señala que Tal vez.



INCA GARCILASO

TABLA N° 5

¿Usted cree que se deban interponer sanciones más severas en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Universidad Nacional de Ingeniería?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	20	67	67
	No	3	10	10
	Talvez	7	23	23
	Desconozco	0	0	0
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 67% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que, Si creen que en su universidad se deben interponer sanciones más severas en los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras que un 23% señala que Tal vez, por otro lado, el 10% afirma que No.

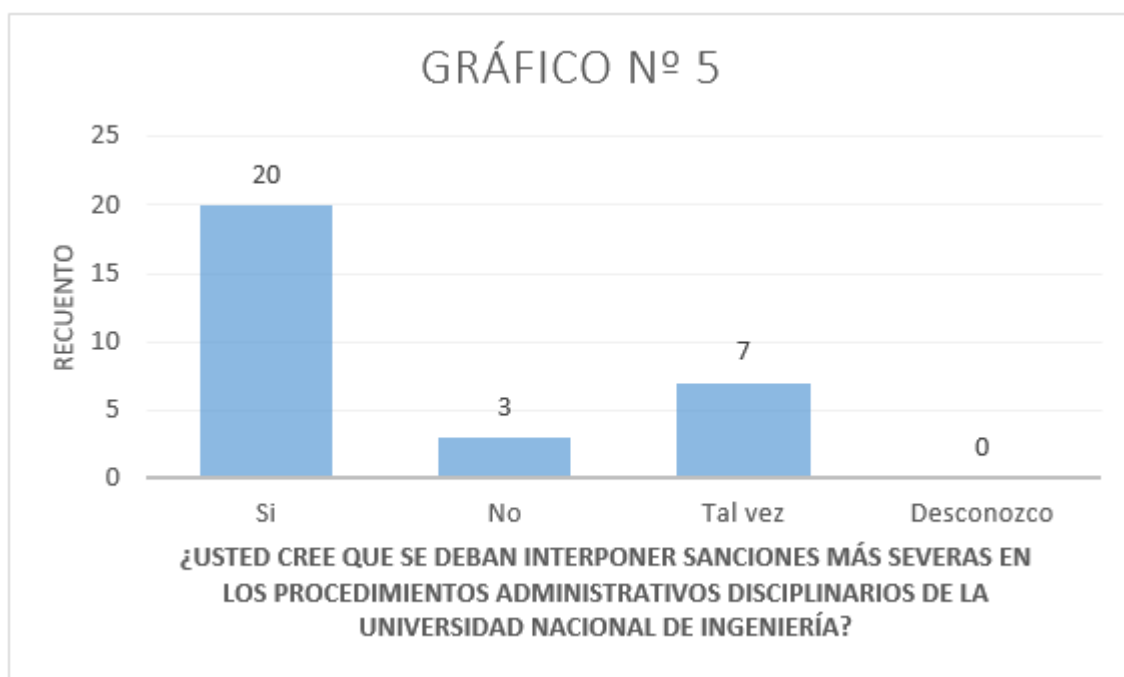


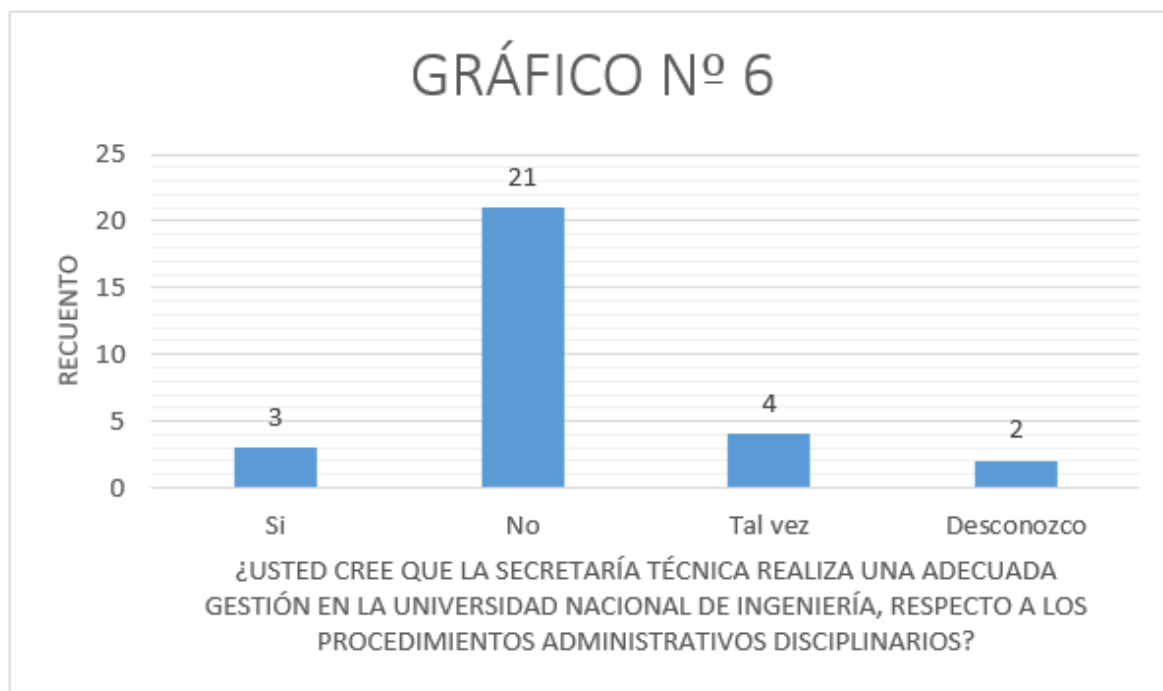
TABLA N° 6

¿Usted cree que la secretaría técnica realiza una adecuada gestión en la Universidad Nacional de Ingeniería, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	3	10	10
	No	21	70	70
	Tal vez	4	13	13
	Desconozco	2	7	7
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 70% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la secretaría técnica se realice una adecuada gestión respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras un 13% señala que tal vez, por otro lado, el 10% señala que si y un 7% Desconoce.



¿Usted cree que el secretario técnico deba tener sanción severa por no hacer correctamente su labor en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	24	80	80
	No	1	3	3
	Tal vez	3	10	10
	Desconozco	2	7	7
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 80% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que Si debería tener una sanción severa el secretario técnico por no realizar correctamente su labor, mientras que un 10% señala que tal vez, por otro lado, el 7% desconoce y un 3% precisa que No.

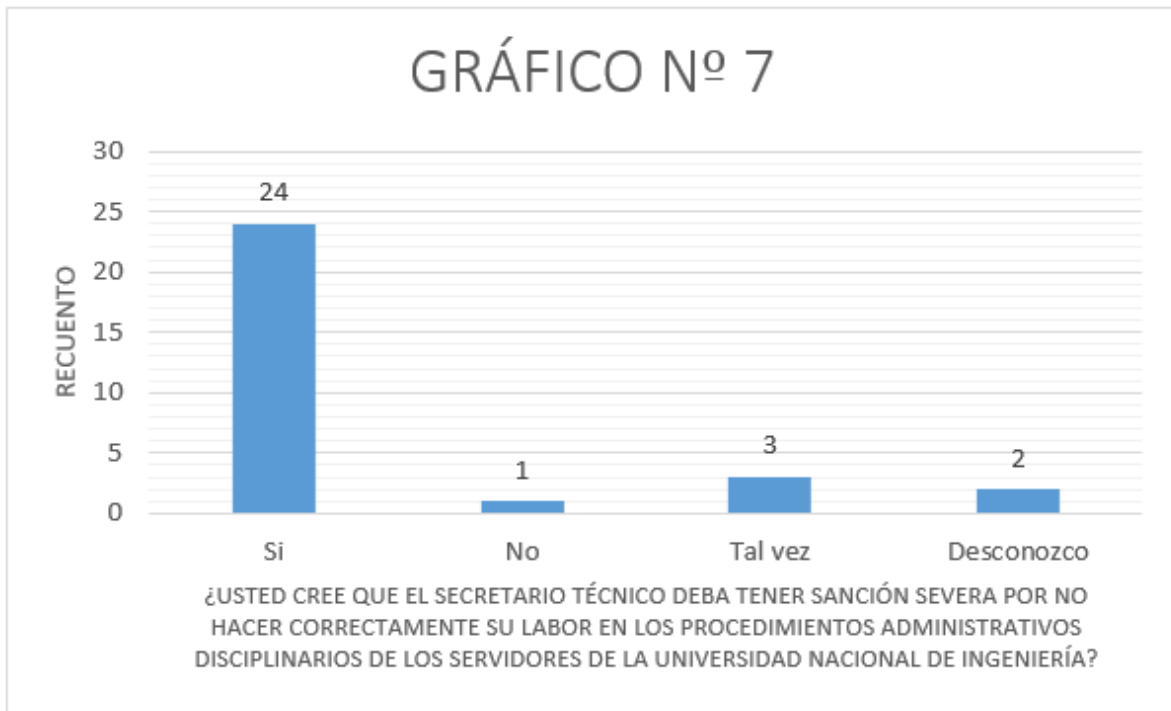


TABLA N° 8

¿Usted cree que sea justo que los procedimientos administrativos disciplinarios en contra de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería culminen por prescripción?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	0	0	0
	No	26	87	87
	Tal vez	3	10	10
	Desconozco	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 87% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No es justo que los procedimientos administrativos disciplinarios culminen por prescripción, mientras un 10% afirma que Tal vez y un 3% precisa que desconoce.

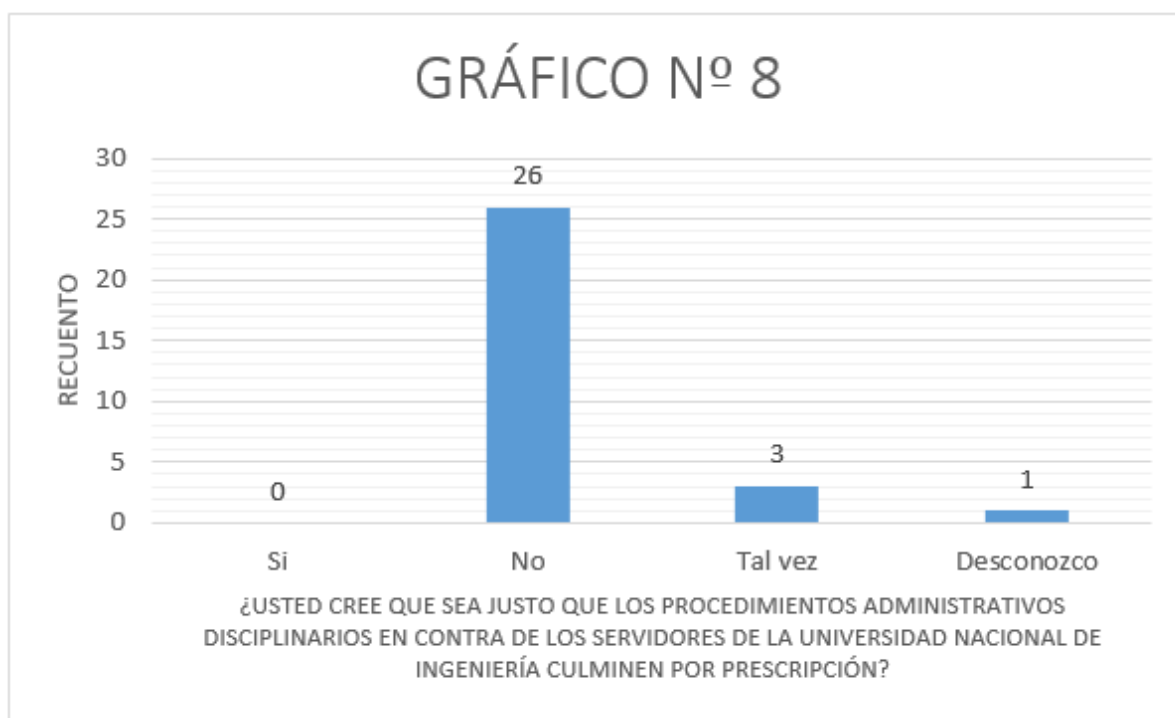


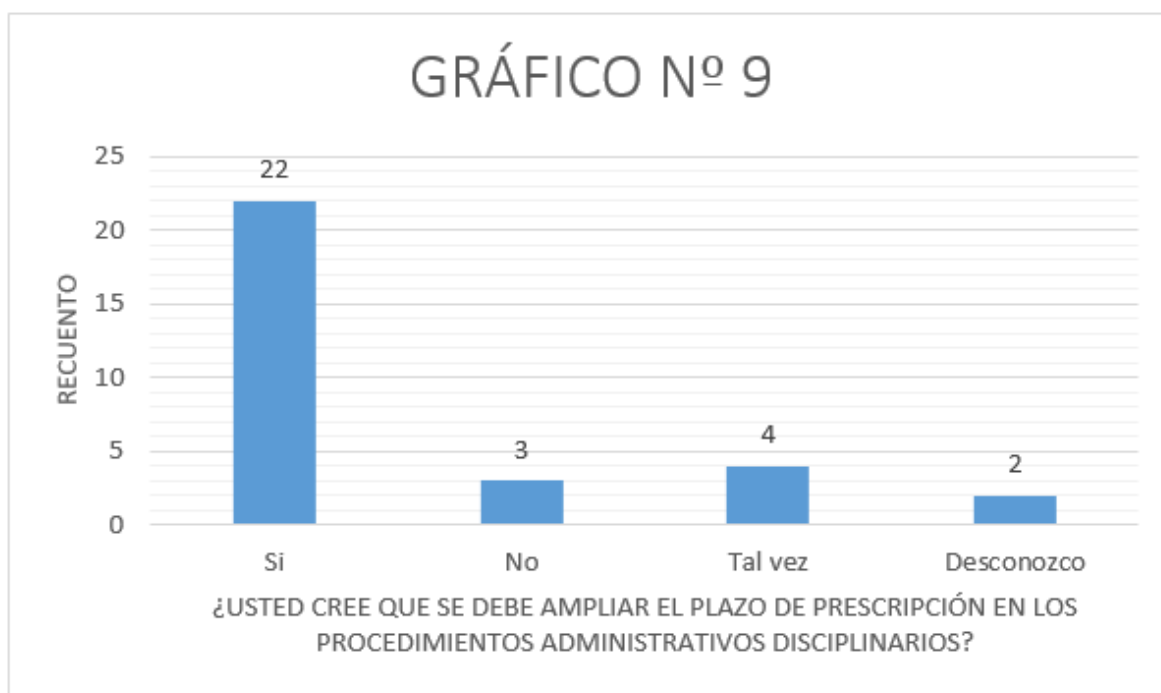
TABLA N° 9

¿Usted cree que se debe ampliar el plazo de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	22	73	73
	No	3	10	10
	Tal vez	4	13	13
	Desconozco	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 73% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que Si se debería incrementar el plazo de prescripción para los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras que un 13% señala que Tal vez, el 10% precisa que No, y un 3% desconoce.



INCA GARCILASO

TABLA N°10

¿Usted cree que en la actualidad los servidores públicos sean debidamente sancionados cuando cometen faltas en contra de la Universidad Nacional de Ingeniería?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	2	7	7
	No	26	87	87
	Tal vez	1	3	3
	Desconozco	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 87% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No, creen que en la actualidad los servidores que cometan faltas la universidad sean debidamente sancionados, mientras que un 7% señala que Si, un 3% afirma que Tal vez y un 3% desconoce.



4.2. Contrastación de Hipótesis

En el presente trabajo de investigación se establecieron las hipótesis que dieron respuestas a los problemas de investigación, las cuales se encuentran contrastados con la información recolectada de los diversos autores y de los encuestados.

Con respecto a la hipótesis principal: Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, en el periodo 2021-2022.

Es importante tener en cuenta que dentro de un proceso administrativo disciplinario, las partes que intervengan en este, poseen derechos a un debido procedimiento, así como a ser notificados en los plazos establecido y las respuestas que se otorguen deben estar a la par con lo señalado por los estatutos de la

universidad, es por ello que se ha encontrado una relación directa entre los plazos que se incumplen en el ámbito de notificación y de respuesta, que afecta y hace dilatar los procesos de forma indebida.

Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

La notificación que se suscite dentro de un proceso administrativo disciplinario es tan importante como el proceso mismo, ya que gracias a este tipo de actos perfecciona el derecho y hace posible una agilización en el mismo, ya que cada estudiante docente y servidor público que se encuentre inmerso en él, desea un tiempo rápido de respuesta, y un adecuado tratamiento de las pruebas.

Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, en el periodo 2021-2022.

La respuesta de cada acto administrativo que se genere dentro de un procedimiento disciplinario, tiene como objetivo teórico que se emita una respuesta rápida y eficaz, la cual debe verse representada en una resolución que consagre en sus contenidos los antecedentes, el análisis del caso y la resolución del mismo, dando a conocer si es que se sanciona al presunto culpable o se exime de responsabilidad.

4.3. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos de las encuestas, así como la información y doctrina recolectada, se ha podido contrastar y hacer discutir para poder darle sentido a nuestros objetivos planteados.

Con respecto al objetivo General: Determinar la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

1. - ¿Usted cree que en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA se realicen de forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios?

Según Chuye (2021), el procedimiento administrativo disciplinario, no solo realiza labores de investigación sino también busca sancionar al culpable implicado, debiendo esta decisión ser firmada por la autoridad pertinente como lo señala la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, situación que se no se ve reflejada ya que el 60% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la universidad se realicen de forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras un 13% desconoce, por otro lado, el 3% señala que Tal vez y un 17% afirma que sí.

2. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete el derecho de las partes que intervienen?

Para Barreto (2017) el procedimiento administrativo disciplinario, busca investigar y sancionar los actos contrarios a las normas de los estatutos de la

universidad imponiendo sanciones en contra de los culpables, sin embargo el 53% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que se respete el derecho de las partes del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 27% desconoce, por otro lado, el 10% señala que Tal vez y un 10% afirma que sí.

3. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se sancione de forma correcta a los culpables?

Bossio (2019), precisa que el derecho a un debido proceso es fundamental para que la decisión final de cualquier proceso o procedimiento sea justo y equitativo, siendo esto corroborado con el 60% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No creen que en la universidad sancione de forma correcta a los culpables en el procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 30% desconoce, por otro lado, el 7% señala que Tal vez y un 3% afirma que sí.

Con respecto al objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

4. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete los plazos de respuesta?

Para Diaz (2022), precisa que el derecho a ser válidamente notificado, el cual es un derecho fundamental que se desprende del debido proceso y que respalda el normal funcionamiento del mismo, sin embargo, esto no se ve protegido ya que el 67% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No

creen que en la universidad se respete el plazo de respuestas en el procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 23% desconoce, por otro lado, el 10% señala que Tal vez..

5. ¿Usted cree que se deban interponer sanciones más severas en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Universidad Nacional de Ingeniería?

Según Barreto (2017), expresa que el procedimiento administrativo disciplinario, busca investigar y sancionar los actos contrarios a las normas de los estatutos de la universidad imponiendo sanciones en contra de los culpables, los cuales pueden ser estudiantes, alumnos y personal administrativo de la universidad, sin embargo en la realidad no se aplica al punto que El 67% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que, Si creen que en su universidad se deben interponer sanciones más severas en los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras que un 23% señala que Tal vez, por otro lado, el 10% afirma que No.

6. ¿Usted cree que la secretaría técnica realiza una adecuada gestión en la Universidad Nacional de Ingeniería, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios?

Ramírez (2019), señala que, en el procedimiento administrativo, a su vez, tiene una doble finalidad. En primer lugar, constituir una garantía de los derechos de los administrados, haciendo efectivo en particular el derecho de petición administrativa. Y es que el procedimiento administrativo es la reacción del Estado Liberal de Derecho ante la existencia de potestades autoritarias de la Administración, es por ello que el 70% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No

creen que en la secretaría técnica se realice una adecuada gestión respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras un 13% señala que tal vez, por otro lado, el 10% señala que si y un 7% Desconoce.

Con respecto al objetivo específico 2: Reconocer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

7. ¿Usted cree que el secretario técnico deba tener sanción severa por no hacer correctamente su labor en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería?

Guzmán (2019), señala que la secretaria técnica es la encargada de apoyar el procedimiento administrativo disciplinario en todas sus etapas, estando a cargo por un secretario técnico el cual puede pertenecer a la oficina de recursos humanos, sin embargo esto no exime que el secretario técnico deba informar de todos los actos suscitados a la oficina de recursos humanos, así mismo esta importante área posee servidores que coadyuvan a la labor del secretario técnico a fin de poder realizar un correcto trabajo en la precalificación y documentación de las denuncias, es por ello que el 80% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que Si debería tener una sanción severa el secretario técnico por no realizar correctamente su labor, mientras que un 10% señala que tal vez, por otro lado, el 7% desconoce y un 3% precisa que No.

8. ¿Usted cree que sea justo que los procedimientos administrativos disciplinarios en contra de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería culminen por prescripción?

Para Román (2020) señala que el alumno posee derechos de información y de protección al debido proceso, sin embargo, esto no ha sido respetado ya que el 87% de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No es justo que los procedimientos administrativos disciplinarios culminen por prescripción, mientras un 10% afirma que Tal vez y un 3% precisa que desconoce.

9. ¿Usted cree que se debe ampliar el plazo de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios?

Para Lozano (2018), precisa que estas denuncias quedan olvidadas, y no son debidamente formalizadas o investigadas, al punto de ser archivadas por prescripción, es decir, las autoridades no le toman la importancia debida a las denuncias interpuestas por los agraviados que forman parte de la comunidad universitaria y el personal administrativo muchas veces son eximidos de sus responsabilidades, es por ello que el 73% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que Si se debería incrementar el plazo de prescripción para los procedimientos administrativos disciplinarios, mientras que un 13% señala que Tal vez, el 10% precisa que No, y un 3% desconoce.

10. ¿Usted cree que en la actualidad los servidores públicos sean debidamente sancionados cuando cometen faltas en contra de la Universidad Nacional de Ingeniería?

Peregrino (2021), señala que en las universidades nacionales debe existir un sentido de igualdad de derechos y de un comportamiento idóneo, no solo por los

alumnos sino también de los docentes o servidores de la universidad, que al ser trabajadores, realizan sus actividades conforme se les contratan, no debiendo aprovecharse de su condición para poder sacar un beneficio personal, peor aun cuando se realiza la denuncia respectiva esta llega hasta prescribir, ya que pasa más de un año y nadie haya un culpable y las sanciones se quedan sin sustento emitiéndose una resolución que aprueba la prescripción, es por ello que el 87% de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ingeniería señalan que No, creen que en la actualidad los servidores que cometan faltas la universidad sean debidamente sancionados, mientras que un 7% señala que Si, un 3% afirma que Talvez y un 3% desconoce.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

- Es injusto que, en un procedimiento administrativo disciplinario, las denuncias interpuestas por los afectados o las víctimas de un hecho contrario a las normas de la Universidad Nacional de Ingeniería, prescriba, y se deje sin una sanción digna ha dicho servidor público, pues se sobrentiende que el derecho de todos los trabajadores y la obligación que posee la institución de educación superior, simplemente se está viendo evadida, por malas acciones que no son sancionadas ni castigadas.
- En el procedimiento administrativo disciplinario, existe una falta de sentido de celeridad y debido proceso, ya que permite que de la totalidad de los casos que se suscitan en la Universidad Nacional de Ingeniería, solo el mínimo, lleguen a obtener sanciones o una culminación según lo señala la norma, mientras que los demás casos simplemente quedan prescritos o archivados, pues la dejadez o falta de respeto a los procedimientos administrativos disciplinarios que la propia ley SERVIR señala y las directivas propias, permite que se sigan cometiendo más faltas y no se realice nada al respecto.
- El procedimiento administrativo disciplinario, está Regulado por la ley SERVIR - Ley 30057 y la versión actualizada de la directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, y en ella se establece las funciones y obligaciones que posee el secretario técnico, sin embargo, en la realidad muchas veces es evadida y se ve reflejada en las resoluciones finales que se emiten cuando se inicia este tipo de procedimientos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Secretario Técnico de la Universidad Nacional de Ingeniería a desarrollarse con eficacia en la misión encomendada por la institución, a fin de evitar caer en dilaciones innecesarias que afectan los procedimientos administrativos disciplinarios denunciados.
- Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, dar el apoyo logístico necesario para el buen ejercicio de sus funciones.
- Se recomienda al área de Secretaría Técnica, a capacitar a su personal, a fin de que tengan un mejor desempeño en el tratamiento del Procedimiento Administrativo.
- Se recomienda que el Secretario Técnico, ostente la profesión de abogado con una especialidad en el derecho administrativo o laboral, a fin de regular con eficacia todos los procedimientos en los plazos establecidos.
- Se recomienda que la Secretaría Técnica, tenga la libre autonomía en el ejercicio de su función.
- Se recomienda a la institución a doblar esfuerzos, a fin de que el personal tenga los debidos conocimientos de las normas y leyes que regulan los actos administrativos y evitar caer en faltas o infracciones que conlleven a un proceso perjudicial para cada servidor público.

REFERENCIAS

Aquino Guillen, J. (2016). Adaptación a la vida universitaria y resiliencia en becarios.

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7706>

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.

Arias Chávez, L. A., & Baldeón Rodríguez, J. Z. (2020). La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55904>

Avalos Caballero, V. M. (2020). El impacto de la denuncia administrativa en la tutela de los derechos universitarios, SUNEDU 2018-2019. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71563>

Barbarán Alvarez, L. J. (2019). Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41404>

Barreto Acosta, M. A. (2017). Procedimiento administrativo disciplinario. Recuperado de:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/207>

Benites Briceño, J. C. (2015). Funciones desempeñadas en el área de recursos humanos.

Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8065>

Binder C. y Hofbauer, J. (2021). La enseñanza del derecho internacional de los derechos humanos: una revisión del libro de texto. Universidad de Buenos

Aires. Recuperado de:
http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/38/la-ensenanza-del-derecho-internacional.pdf

Bocanegra Daga, Y. V. (2022). Régimen laboral 276 y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Lima 2022. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/100862>

Bossio Davila, H. P. (2019). Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo. Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15302>

Candia Guzmán, J. L. (2021). La vulneración del debido proceso en el Reglamento del Tribunal de honor de la Universidad Andina del Cusco. Recuperado de:
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4402>

Cano Pajuelo, J. C. (2007). Mejora del proceso de pagos a locadores de servicios en una entidad del Estado. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.14076/7044>

Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª Edición). Caracas: Uyapal.

Chira Moreno, J. A. (2019). Perjuicio Ocasionado a los Servidores Públicos a la Ley30057., recuperado de: <http://repositorio.upica.edu.pe/handle/123456789/403>

Chuquisuta Soto, P. M. (2017). Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5655>

Chuye Revilla, F. J. C. (2021). La aplicación del procedimiento administrativo sancionador regulado por directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC a obreros del régimen laboral de la actividad privada de gobiernos regionales y locales. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81916>

Crespo Rojas, C. L. (2018). “Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017”. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19839>

Díaz Reque, O. M. (2022). Notificación defectuosa en los procedimientos administrativos sancionadores de tránsito en relación al principio de buena administración, Lima Norte, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102659/Diaz_R_OM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Donayre Torres, L. E. (2022). Los derechos laborales de trabajadoras embarazadas y bajo el régimen CAS del sistema laboral peruano. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115749>

Espinoza Vera, J. B. (2019). La constitucionalidad de la educación superior y la autonomía universitaria, Jicamarca, 2018. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61454>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Iza Reinoso, H. F. (2018). Procedimiento para la defensa técnica conforme al debido proceso en los casos de la aplicación del régimen disciplinario educativo. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15834>

Lema Abarca, A. (2013). Análisis crítico del régimen disciplinario de los estudiantes universitarios en Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115415>

Lozano Arce, M. J. (2018). El procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la Ugel de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/207>

Melendrez Alamo, J. L. (2018). Percepción del Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad San Pedro Filial Huacho 2017. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1913>

Moncada Garcia, R. M. (2017). Asistencia del secretario técnico a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. Recuperado de: <http://repositorio.upica.edu.pe/handle/123456789/111>

Pacheco Baldeón, A. L. (2019). Ejecución presupuestal en las contrataciones del Estado en universidades de gestión pública de la región central del país. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/61314>

Palella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.

Purizaca Porras, M. V. (2019). La estructura organizacional y su influencia en los procesos operativos de la Academia Preuniversitaria Exitus de la ciudad de Piura – año 2018. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39727>

Peregrino Quispe, K. M. (2021). Observancia de las garantías del debido procedimiento administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4506>

Quiñonez Chachaque, F. A. (2018). Los procedimientos administrativos y su incidencia en la administración de la gestión pública en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, año 2016. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2362>

Ramírez, T. (2002). Como hacer un proyecto de investigación. (2° Edición). Caracas:Panapo.

Riveros Cabrera, V. K. (2020). Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62537>

Reyes Miguel, N. M. (2017). Ex servidores en la directiva 002-2015-servir y su ley N°30057. Recuperado de:

<http://repositorio.upica.edu.pe/handle/123456789/115>

Romero Aguilar, J. M. (2016). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario. Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>

Sandoval Muñoz, A. (2023). Debido proceso en la aplicación de sanciones en establecimientos educacionales: análisis normativo y jurisprudencial. Disponible en

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/196339>

Soberón Pérez, J. (2017). Implicancias jurídicas de la implementación de la ley N°30057 (servir). Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/8801>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de Investigación. (2ª Edición). México: Editorial McGraw Hill.

Ugaz Odar, R. A. (2016). El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios D. LEG N° 1057 y la afectación a los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, 2015. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/10973>

Vargas Guaylupo, M. (2021). La caducidad en los procedimientos administrativos sancionadores. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11042/5119>

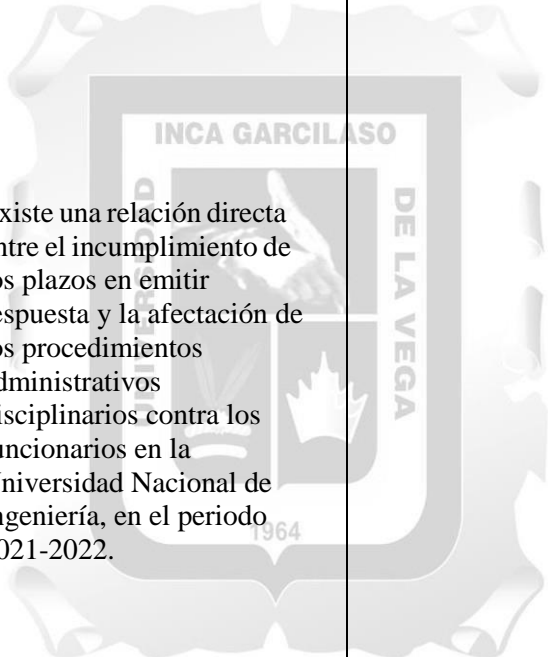


ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS Y SU AFECTACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, 2021-2022.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones e Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?	Determinar la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos en la Universidad nacional de ingeniería, en el periodo 2021-2022	Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos en la Universidad nacional de ingeniería, en el periodo 2021-2022	Variable independiente El Incumplimiento de los plazos	Dimensiones: Aspecto Normativo Indicadores: Los plazos de respuesta.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No Experimental Tipo de investigación: Básica Población: Universidad Nacional de Ingeniería Muestra: 30 servidores públicos de la Universidad Nacionalde Ingeniería.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Dimensiones:	Instrumento:
¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos en las	Establecer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en las	Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en las notificaciones y la	Procedimiento administrativo disciplinario.	Aspecto procesal	Cuestionario Métodos:

<p>notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022?</p>	<p>notificaciones y la afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022</p> <p>Reconocer la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022</p>	<p>afectación del procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022</p> <p>Existe una relación directa entre el incumplimiento de los plazos en emitir respuesta y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios contra los funcionarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022.</p>		<p>Indicadores:</p> <p>Derechos reconocidos</p>	<p>Analítico, sintético y deductivo</p> <p>Técnica para el procesamiento de datos:</p> <p>Programa Excel</p>
--	--	--	---	--	---

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el incumplimiento de los plazos y la afectación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Ingeniería, en el periodo 2021-2022

Género:

Edad:

Indicadores: Las preguntas del cuestionario: se marcan con X las respuestas seleccionadas. Utilizar lapicero y no hacer borrones.

1. ¿Usted cree que en la Universidad Nacional de Ingeniería se realicen de forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

2. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete el derecho de las partes que intervienen?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

3. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se sancione de forma correcta a los culpables?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

4. ¿Usted cree que, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Ingeniería, se respete los plazos de respuesta?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

5. ¿Usted cree que se deban interponer sanciones más severas en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Universidad Nacional de Ingeniería?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

6. ¿Usted cree que la secretaría técnica realiza una adecuada gestión en la Universidad Nacional de Ingeniería, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

7. ¿Usted cree que el secretario técnico deba tener sanción severa por no hacer correctamente su labor en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

8. ¿Usted cree que sea justo que los procedimientos administrativos disciplinarios en contra de los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería culminen por prescripción?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

9. ¿Usted cree que se debe ampliar el plazo de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco

10. ¿Usted cree que en la actualidad los servidores públicos sean debidamente sancionados cuando cometen faltas en contra de la Universidad Nacional de Ingeniería?

- a) si b) No c) Tal vez d) Desconozco