



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Informe del órgano de control institucional y sanción administrativa disciplinaria
de los servidores. Universidad Nacional José Sánchez Carrión. Huacho 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autores

Julliana Alicia Mendoza Torres

Carlos Alberto Arana Garcia

Asesor

Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernández

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE F. SANCHEZ CARRION

DR. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ
DOCENTE - DNU-443

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo Nro. 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES)		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Mendoza Torres, Julliana Alicia	41774422	09/10/2025
Arana Garcia, Carlos Alberto	40568890	09/10/2025
DATOS DEL ASESOR		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr.Jimenez Fernandez, Wilmer Magno	10136141	https://orcid.org/0000-0002-1776-7481
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO PREGRADO		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr.Yengle Ruiz, Miguel Hernan	18073658	https://orcid.org/0000-0002-7148-4677
Mg.Rodriguez Carranza, Jaime Andres	18071883	https://orcid.org/0000-0003-4101-2801
Mtro.Carrasco Castro, Guillermo	03677541	https://orcid.org/0000-0003-3167-131X

Julliana Alicia Mendoza Torres_055499 Carlos Albe...

Informe del órgano de control institucional y sanción administrativa disciplinaria de los servidores. Universidad Nac...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm.oid::1:3312498959

Fecha de entrega
12 ago 2025, 5:42 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
12 ago 2025, 5:45 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
BORRADOR_DE_TESIS_123.pdf

Tamaño de archivo
3.4 MB

90 Páginas

14.929 Palabras

84.099 Caracteres



Página 1 of 97 - Portada

Identificador de la entrega tm.oid::1:3312498959



Página 2 of 97 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm.oid::1:3312498959

20% Similitud general

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

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A mi amada madre Violeta Torres y abuelos-maternos Alicia y Lucio, especialmente a mi Luchito, de cariño lo llamábamos así, desde muy pequeña el siempre me motivo a prepararme , ya que desde las 5a.m. me despertaba con energías y mucho cariño a darle una ultima repasada (me decía) para mis exámenes en el colegio, recuerdo también que gracias a El aprendí muy rápido las matemáticas jugando cartas, y ahora desde el cielo se que mi papá (abuelo) esta orgullosos de mi. A estas tres maravillosas personas que con su apoyo absoluto, creencia y amor me motivaron a seguir y conseguir lo anhelado.

JULLIANA A. MENDOZA TORRES

DEDICATORIA

A mi amada madre Raquel gracias por todo decirle lo orgulloso que estoy de ella, a mis hermanos Pedro, Emilia, Lizardo, Manuel y Roberto; a mis tías maternas Yessica y Yessenia, en especial a mi tia Yessenia, a mis sobrinos y primos; y también a mis grandes amigos, una mención especial a Alicia Mendoza, gracias por todo, sin ustedes esto jamás se hubiese logrado.

CARLOS ARANA GARCIA

AGRADECIMIENTO

A DIOS por sobre todas las cosas, me brindo toda la fuerza y perseverancia para no rendirme, a mis maestros de aula por su férrea enseñanza en las materias, a mi madre por su infinito amor y paciencia, a mis amigos con los que compartí esta hermosa experiencia de aulas universitarias, la mejor experiencia de todas, en especial a NARDA SALAS, que desde arriba celebra conmigo. Ya sabes, como siempre te decía, "guárdame sitio" antes en la universidad, ahora en el cielo, abogaras por mi.

JULLIANA A. MENDOZA TORRES

AGRADECIMIENTO

Al todo poderoso, Dios nuestro, aquel que cuando me creía derrotado, me susurraba al oído "no te rindas", sigue preparando la tierra, veras pronto los frutos, confía, ten fe. Gracias mamá por cada palabra de amor que me brindaste.

CARLOS ARANA GARCIA

ÍNDICE

Título	i
ASESOR	ii
MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCION	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1. Investigaciones Internacionales	8
2.1.2. Investigaciones Nacionales	10
2.2. Bases Teóricas	12
2.5. Hipótesis de investigación	26
2.4.1. Hipótesis general	26
2.5. Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III	30
METODOLOGIA	30
3.1. Diseño metodológico	30
3.2. Población y muestra	30

3.3. Técnicas e instrumentos	31
CAPITULO IV	32
RESULTADOS	32
4.1. Análisis de resultados	32
4.2. Contrastación de hipótesis	58
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
5.1. Discusión de resultados	60
CAPITULO VI:	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
6.1. Conclusiones	62
6.2. Recomendaciones	63
CAPITULO VII	65
REFERENCIAS	65
7.1. Fuentes Bibliográficas	65
7.2. Fuentes Electrónicas	66
ANEXO 02. Matriz de consistencia	78
Objetivo general	78

RESUMEN

Cuando exponemos el presente trabajo, señalamos que el **objetivo** es el de identificar la relación que podría existir entre el informe del órgano de control institucional y sanción administrativa disciplinaria de los servidores, Universidad Nacional José Sánchez Carrión de Huacho, 2023. En referencia a la **metodología** se trata de una aplicada, descriptivo-correlacional. Con la finalidad de realizar esta indagación, se utilizó una muestra conformada por 16 sujetos, para lo cual se aplicó la encuesta, de lo que se tuvo que el 67,7% da como respuesta la existencia de relación entre el informe del órgano de control institucional y sanción administrativa disciplinaria de los servidores. Para finalizar, se **concluye** la existencia de la relación indiscutible entre el informe del órgano de control institucional y sanción administrativa disciplinaria de los servidores, motivo por el cual resulta que se registre dicha relación para proteger los derechos que poseen los integrantes de la misma.

Palabras clave: informe, órgano de control institucional, sanción administrativa disciplinaria, servidores.

ABSTRACT

In relation to the topic discussed in this study, the **main objective** is to expose the relationship between the report of the institutional control body and the disciplinary administrative sanction of the servers, Universidad Nacional José Sánchez Carrión de Huacho in the year 2023. Regarding the **methodological design** used, it is of an applied-theoretical nature, at a descriptive-correlational level. In order to carry out this research, a sample consisting of 16 individuals was used, using the survey as the primary instrument, which **resulted** in a 67.7% agreement that there is a relationship between the report of the institutional control body and administrative disciplinary sanction of the servers. Finally, it was **concluded** that there is an undoubted relationship between the report of the institutional control body and the administrative disciplinary sanction of the servers, therefore it is necessary that this relationship be recognized in order to protect the rights that correspond to its members.

Keywords: report, institutional control body, administrative disciplinary sanction, servers.

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo primordial el de determinar la relación existente entre la simplificación del proceso de exoneración de alimentos y eficiencia procesal en juzgados de paz letrado teniendo como espacio a Huacho en el 2023. Además, corresponde el estudio e indicamos que la estructura del trabajo se distribuyó según los lineamientos dados por la universidad:

En la introducción se proporciona el contexto y la justificación del estudio, se plantea el problema, se establecen los objetivos de la investigación (entre los cuales tenemos los principales y específicos), se presentan las hipótesis, y se describen el alcance y las limitaciones del estudio.

El marco teórico o revisión de la literatura es una sección donde se revisa la literatura existente, se presentan los fundamentos teóricos y conceptuales, se definen los términos clave y se exponen los antecedentes y estudios previos relacionados con el tema.

La metodología describe el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las operaciones de exámenes de datos y las consideraciones éticas.

Las resultas logradas presentan la data, con un análisis descriptivo y/o inferencial, incluyendo tablas, figuras y gráficos para ilustrar los hallazgos. La disputa dilucida los resultados, los confronta con trabajos anteriores, contiene las discrepancias académicas y prácticas, menciona los límites de la publicación y ofrece sugerencias para investigaciones a futuro.

En la finalización se resume los descubrimientos más importantes, se responden las preguntas de investigación y se confirman o rechazan las hipótesis. Las recomendaciones sugieren aplicaciones prácticas de los resultados basadas en los hallazgos del estudio.

Las referencias o bibliografía es un enlistado de las fuentes usadas en la tesis, siguiendo el estilo APA específico de citación. Finalmente, los anexos incluyen material adicional relevante, como cuestionarios, entrevistas, datos brutos, etc.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El cuidado y fiscalización de gastos realizados por el Estado ha existido desde las épocas del incanato, el virreinato y posteriormente en la República, fue el presidente Leguía quien creo formalmente la Contraloría General de La República (CG) como entidad dependiente del ministerio de hacienda, encargándole explícitamente la labor de cuidado de los recursos estatales y el trato con eficiencia de los mismos. Actualmente es un organismo constitucional autónomo que tiene como atribuciones el control de los bienes y recursos públicos del país. Entre sus competencias constitucionales tenemos la de presentar cada año el informe de auditoría trabajado de la Cuenta General, supervisar la legalidad de la realización del Presupuesto del Estado, de las acciones de las entidades implicadas en el examen, ejecutar el control para que los capitales necesarios para lograr las exigencias logísticas.

El Sistema Nacional de Control está integrado, según las normas que regulan su funcionamiento por: La CG, que funciona como el ente experto y director, también la integran, la totalidad de las unidades orgánicas garantes de las atribuciones de control estatal las sociedades de auditoría externamente autónomas elegidas por la CG y los Órganos de Control Institucional (OCI). El OCI, es el comisionado de efectuar el control simultáneo y posterior; de la misma forma las acciones del Plan Anual de Control y a las normas admitidas

por la CG. Esta cuenta con un jefe administrativo y que en funciones de la CG, como director del Sistema Nacional.

Entre sus varias atribuciones podemos mencionar la de elaborar la formula y aprueba, o remite para aprobar al órgano descongestionado de la CG que la dirige, los resultados del control gubernamental; verificar el seguimiento a la consumación de las comisiones, así como de las actos de prevención o de corrección que asuma la institución, iniciando por los informes de resultados del control. Dentro de las recomendaciones que emiten tenemos aquellas que determinan responsabilidad administrativa, penal y civil.

El procedimiento administrativo disciplinario puede originarse de dos maneras, la primera es en mérito a un informe elaborado por el OCI institucional por el cual se determina la responsabilidad grave o muy grave del servidor civil, caso en el cual el procedimiento se sigue ante la propia contraloría general de la república quien cuenta con sus tribunales especiales, el segundo se da cuando la falta disciplinaria es detectada por la propia entidad o mediando un informe del OCI, pero en este caso determina responsabilidad leve o muy leve, caso en el cual el procedimiento disciplinario es desarrollado por la propia entidad. En el presente proceso investigativo trataremos de esta última.

Entonces el OCI institucional elabora un informe por el cual determina responsabilidad administrativa disciplinaria leve o muy leve, con ello la entidad debe ejecutar un procedimiento, sin embargo, al desarrollar este, se desconocen los resultados de los procedimientos seguidos en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC), por lo que nos preguntamos si los

informes son lo suficientemente elaborados con calidad y los debidos sustentos objetivos que permitan lograr una sanción disciplinaria a los servidores implicados, demostrando que estos tienen efectividad. Que sirven y logran aplicar una sanción correcta, justa al servidor que cometió una falta disciplinaria. Se trata de relacionar los informes con calidad, por parte de la OCI, pues permite no sólo la sanción (que podría ser manipulada) sino verificar al final si estuvo bien elaborada o con la garantía necesaria como para sancionar efectivamente, ante las supuestas faltas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.

OE2. Determinar la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.

1.4. Justificación de la investigación

El ius puniendi estatal aplicado en el ámbito administrativo es una atribución otorgada para que, de identificarse la existencia de una falta disciplinaria cometida por alguna persona-órgano, sea factible sancionarlo, otorgándole todos los derechos que le corresponden y que han sido reconocidos legal, jurisprudencial y administrativamente en nuestro país. Se trata entonces de que el sistema jurídico peruano tiene previsto un procedimiento, con las garantías del caso, para iniciar y sancionar, en su caso, al servidor civil que cometa alguna infracción administrativa, resaltando que la sanción frente a un accionar tiene importancia fundamental ya que se trata de una forma de hacer que el trabajador enmiende su accionar negativo frente a sus deberes y obligaciones.

En ese sentido una de las posibilidades que tiene el sistema jurídico para identificar la comisión de una falta disciplinaria, es mediante la intervención del sistema nacional de control en la que es el órgano OCI (de la que forma parte) el encargado de verificar los gastos y acciones realizadas en torno al gasto público, de esta manera halla este organismo auditor, frente a alguna irregularidad, recomienda una serie de acciones entre las que tenemos la responsabilidad administrativa, civil y en su caso penal, las que están

contendidas en los exámenes especiales. Posteriormente estos informes de auditoría son elevados a la autoridad correspondiente de la propia entidad o en caso de tratarse de acciones graves o muy graves a la CG para que sancione según toque.

Estando a lo anteriormente afirmado, se trata de verificar si estas recomendaciones de la OCI, tienen injerencia efectiva en la sanción a imponer al servidor o es que estos informes no tienen aplicación o no tienen efectividad o la debida calidad para lograr la sanción, cualquiera que fuera la recomendación, por ello resulta de vital importancia saber si estos informes sirven o no sirven para la sanción. Por tales motivos la solución de la problemática de la correcta sanción disciplinaria al servidor que cometió algún a falta disciplinaria, resulta fundamental para la organización y el funcionamiento de las diferentes entidades, siendo necesario establecer la relación que existe entre estas dos variables en estudio.

Delimitación del estudio

De espacio

Problema que viene presentándose en todo nuestro país, en todas las entidades de la administración pública, su estudio y centro de operaciones para la realización del trabajo de tesis alcanza a la UNJFSC ubicado en Huacho, Provincia de Huaura.

De tiempo

Diseño no experimental, de corte transversal, acopiamos la data más importante en relación a la problemática en todo el 2023.

De alcance

El espacio de estudio comprende los trabajadores del procedimiento disciplinario que se ejecuta en la UNJFSC, lo que incluye al secretario técnico y miembros del tribunal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales.

Flores (2020), Investigación: *“Las recomendaciones emitidas por Contraloría General del Estado y su afectación a la seguridad jurídica de las actuaciones de la Administración Pública”*. Presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Para el grado de maestro en derecho administrativo y contratación pública. Indica que las entidades de control gubernamental se pronuncian mediante recomendaciones obligatorias para las instituciones analizadas. La Carta fundamental de Ecuador del 2008 concede al Estado la obligación de garantizar que se respeten los derechos, específicamente los que tienen que ver con los actos de la Administración Pública. El trabajo intenta determinar si la seguridad jurídica de la actuación del sector público se afecta por la implementación de recomendaciones emitidas por el órgano de control. Por ello se ejecutó un trabajo descriptivo, documental con referencias bibliográficas de: la auditoría y la seguridad jurídica. Analizó casos selectos que consienten dar respuesta a las interrogantes. Los resultados, logrados gracias a la academia y con la comparación de la legislación de los casos en estudio, muestran que el órgano de control ha superado sus atribuciones con sus sugerencias. Ya que dispuso actos contrarios al derecho que quebrantan el contexto jurídico de los administrados, generando dudas en las actuaciones administrativas.

Sangucho (2020) investigación titulada: *“Modelo metodológico de seguimiento y evaluación para las unidades responsables de la implementación de las recomendaciones establecidas por la Contraloría General del Estado en el Consejo de la Judicatura”* Presentada en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. Comprende la persecución y apreciación en la ejecución de las recomendaciones señaladas en los exámenes específicos, realizados por CG. Asimismo, expone la importancia de aplicar una metodología que haga viable y conocidos las políticas que deben ser consideradas para evaluar el acatamiento de las recomendaciones. También, afirma la importancia de establecer las consecuencias de la falta de implementación por los responsables, lo que originaría responsabilidad administrativa establecida por el órgano de control. Los resultados permiten observar las atribuciones, procedimientos y acciones, en consideración de la normativa existente, para reducir los efectos perjudiciales de no utilizar las recomendaciones. Por ello, se utilizó la encuesta a los servidores encargados de realizar el seguimiento, para instaurar y conocer los discernimientos y la calidad que tiene la obediencia de las sugerencias, así se puede tasar las proposiciones y determinar un método para la entidad. Por último, el objetivo investigativo es identificar los actos a realizar en el seguimiento y apreciación a la observancia de las sugerencias en los procedimientos y económicos de la administración de justicia.

Barcos (2020) investigación titulada: *“Los servidores públicos ante las sanciones que impone la contraloría general del estado”*, presentada en la Universidad Uniandes Ecuador. La tesis se inicia resaltando la necesidad de los

funcionarios que desconocen de las atribuciones que deben ejercer capacitando y logrando que los funcionarios, se tenga una administración simple y adecuada, capaz de comprobar que se efectúen las inspecciones y lograr una mejora de su gestión. Esta resulta, de la falta de conocimiento de las ocupaciones en las áreas, llevando a que las auditorías ejecutadas apliquen el ius puniendi a los servidores de las instituciones. La metodología en la investigación residió en la característica histórico lógico, fundamentada en la reminiscencia del principio y progreso, método analítico-sintético que se examinó las noticias teóricas y las reflexiones de las sanciones que aplica la CGE, inductivo – deductivo que implica el análisis de las soluciones para una tomar las decisiones de manera correcta.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

(Vergara, 2018), Tesis: *“El informe de control como requisito de procedibilidad para la configuración del delito de colusión en el marco de la ley de contrataciones con el estado”*, presentada en la Universidad Nacional Antúnez de Mayolo. Huaraz. Su finalidad fue la de examinar los elementos del informe de control que produce la CG, para poder determinar, si es factible o no considerarlo como requisito de procedibilidad para iniciar proceso penal por delito de colusión según la Ley de Contrataciones con el Estado. El trabajo fue dogmática-teórica, descriptivo, no experimental, la unidad de análisis fue la doctrina, la jurisprudencia, y la normatividad del informe de control, atribuciones de la Contraloría y a los elementos de la colusión.

Se desarrollaron un grupo de discernimientos que consienten la afiliación de los informes de control como requisito de procedibilidad

facultativo en cualesquiera de las situaciones en que ocurra la colusión. La terminación señala que, se prefiere que las investigaciones fiscales por colusión se sustenten en el informe de control, lo que sería excesiva ya que es factible de duplicar la titularidad de la acción penal. Por esto, el fiscal el fiscal debe contar con el informe en 2 situaciones: 1) En situaciones en los que el caso complejo del acuerdo los términos fácticos de la imputación no sean cómodamente evidentes; y 2) En caso de que implique contradicciones especializadas en contabilidad o finanzas.

Quiroga (2020), tesis titulada, *“Procedimiento administrativo, y su incidencia en las sanciones impuestas a los funcionarios en las Instituciones públicas de Huaraz-Ancash, 2018- 2019”*. Presentada en la Universidad San Martín de Porres. Lima. El trabajo tiene como objetivo establecer cómo el Procedimiento Administrativo se relaciona con las sanciones impuestas a los funcionarios en las instituciones públicas de Huaraz-Ancash, 2018- 2019. De diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. La muestra fue de 88 auditores de la CG de Ancash, a los que aplicó el cuestionario. Los principales resultados indican que el 40,9% de la muestra casi siempre y siempre omiten la declaración jurada de ingresos, bienes, y rentas. De la misma forma, para el 34,1% casi siempre y siempre, se beneficiaron de sus influencias para favorecer a un desconocido o conocido. Existe una sociedad significativa, entre las acciones transgresoras de responsabilidad administrativa, y las sanciones. Además, existe una sociedad significativa entre los actos infractores y las sanciones por omisión, de los servidores en las entidades públicas de Huaraz.

2.2. Bases Teóricas

INFORME DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Antecedentes

La Constitución política nacional contiene entre las instituciones que crea, a la contraloría general de la república, que viene a ser un organismo independiente que tiene como atribuciones la de inspeccionar y comprobar el manejo de los caudales y bienes que son de propiedad del Estado peruano. Tiene como especial función la de establecer las garantías para la transparencia, la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos estatales. Se puede mencionar sus atribuciones como la de supervisar y controlar que consiste en controlar la legitimidad en la realización del presupuesto del Estado, de las actividades de la deuda pública y de las actuaciones de las diferentes instituciones que se encuentran dentro de las controladas. También debe realizar auditorías de tipo financiero, de gestión y de cumplimiento en las mismas entidades. Le corresponde fiscalizar que implica calificar la gestión de recursos y bienes, además de proyectos y programas estatales.

Además, le corresponde la emisión de informes y recomendaciones, sobre los actos que son materia de sus actividades y relacionado directamente con ello, emite las recomendaciones que considera pertinente. En los últimos años y tratando de solucionar un grave problema de falta de sanción y cumplimiento de las recomendaciones de inicio de procedimiento administrativo, por tanto de posible sanción a los servidores civiles, cuenta con las atribuciones de sanción a los funcionarios y servidores que hallan sido objeto de informe y recomendación y que además sus faltas fueron consideradas como graves o

muy graves, caso en el cual cuenta con sus propios tribunales administrativos en cargados del procedimiento disciplinario, siempre que las infracciones se hayan cometido en ejercicio de sus funciones.

Control Gubernamental

El control gubernamental es la inspección, cuidado y comprobación de las acciones y resultados de la gestión pública, considerando la eficiencia, eficacia, limpidez y economía en el uso y empleo de los recursos y bienes estatales, y del acatamiento de la normatividad. El control podría ser: 1) interno y externo, y 2) previo, simultáneo y posterior. Al mismo tiempo es un procedimiento completo y permanente, enfocado a contribuir al perfeccionamiento de la gestión de la institución; resguardando y vigilando la uso razonada de los recursos y bienes del Estado.

Se trata de un procedimiento, porque no integra una acción separada, por el contrario, aparece como fruto de otros actos introducidos por el total de las acciones y ordenamientos de una institución.

Órganos de control institucional

Los OCI, que forma parte del SNC; es garante de efectuar el control gubernamental intrínseco ulterior, el control externamente desarrollado en la propia normativa, para provocar la comisión apropiada de los recursos y bienes de la institución, aseverando la legitimidad, eficiencia de sus actos y acciones, alcanzando efectos solicitados a través del perfeccionamiento de trabajos de control. Su función es de efectuar los servicios de control y la normativa general. Los OCI asimismo tienen que monitorear los actos tomados por las

instituciones para efectuar de modo positivo y expedito las comisiones concebidas en las consecuencias de los servicios de control. Se afirma que el auditor está obligado a la promoción correcta y diáfana de los dineros y bienes institucionales, intentando resultados con la ejecución de actos y actividades de control para apoyar el desempeño de los fines y metas de la entidad.

En consecuencia, es el instrumento que explica los resultados de los actos de control, por su intermedio se observan las anomalías administrativas, civiles o penales, examinadas con propiedad. Constituyen actuaciones de la administración interna de los órganos integrantes de esta, por lo que no pueden ser impugnados, por lo que solo corresponde su revisión por CG, para identificar la observancia de las Normas.

Servicios de Control de la CGR

Conjunto de procedimientos delineados a suministrar una contestación grata a las exigencias que requiere el control gubernamental, lo que condesciende atender a los órganos del Sistema. El fruto del control elaborado por el OCI, es el pronunciamiento de informes que intentan mejorar la gestión de la institución, por intermedio de sugerencias. Las resultas se presentan al Titular del pliego, a excepción que se encuentre implicado aparente de responsabilidad administrativa, civil y/o penal.

Servicios de control simultáneo; plasmados en actuaciones de un procedimiento en trayectoria, correspondiendo a la gestión de institución que se encuentra dentro del control gubernamental, la finalidad es señalar al director de la entidad de las acciones que arriesgan las resultas y, en corolario,

la institución contesta a estos procedimientos. Se desarrollará de manera análoga a los trabajos ejecutados por las entidades estatales para el otorgamiento de servicios ciudadanos, de manera que se puedan adoptar decisiones para aminorar los peligros descubiertos. El control sincrónico no significa afectar los procedimientos de dirección y gestión a cargo de la institución, no conlleva la aprobación de los actos de la gestión ni paraliza el control posterior.

Servicios de control posterior;

1. Auditoría financiera, análisis de estados económicos de las entidades realizado para proporcionar un informe versado y libre que trate de la eficacia de las cuentas de conformidad con la averiguación de las cuentas que se maneja. Su finalidad es la de incrementar la confianza de los beneficiarios en las finanzas.

2. Auditoria de desempeño, es una intervención de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la elaboración y cesión de los bienes o servicios de las instituciones con el objetivo de alcanzar resultados en beneficio de sus pueblos. Su fin es encontrar la perfección en la gestión pública que tengan una huella positiva en las poblaciones y causar la ejecución de consecuencias y responsabilidades.

3. Auditoría de cumplimiento, establece cómo las instituciones bajo la fiscalización del SNC acatan la norma, para fortificar la gestión de las instituciones, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno mediante sugerencias que aporten a la mejora de los sistemas de gestión, y control interno de la entidad.

Informe del órgano de control institucional

Instrumento que contiene las resultas del trabajo de evaluación y control de la gestión institucional, por parte del OCI, comprende el análisis de la gestión de: Gestión administrativa, en la que el OCI ejecuta la correspondiente evaluación de la gestión de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos necesarios.

Gestión financiera, en la que analiza la gestión de los fondos, presupuesto, los ingresos y los egresos institucionales.

Cumplimiento normativo, en la que se verifica el acatamiento de las normas legales, reglamentos y demás.

Eficacia y eficiencia, por la que se evalúa la correlación existente entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados.

Transparencia y rendición de cuentas, en la que se analiza la disposición y acceso que se tiene sobre la información de la entidad.

Control interno, en la que valora la efectividad de la marcha del control intrínseco y obligatorio para anticipar e identificar las irregularidades.

Gestión de riesgos, por el que evalúa e identifica los peligros en la entidad y su correspondiente gestión.

Cumplimiento de objetivos y metas, por la que el OCI evalúa haber alcanzado los objetivos y metas trazadas en las instituciones.

SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Antecedentes

En nuestro amado Perú, el legislador reguló que los trabajadores del Estado se ubiquen dentro de hasta 15 regímenes laborales, entre los que podemos mencionar por importancia al D. Leg 276, D. Leg. 1057 y Ley 30057, del magisterio, docentes universitarios, diplomáticos, tecnólogos médicos, etc., por lo que existiendo vínculo laboral público, existe dependencia, esa dependencia implica la existencia de obligaciones de parte del servidor civil, denominación que tiene actualmente cualquier trabajador estatal, es decir, existiendo responsabilidad de cumplir con sus obligaciones, también en caso de no acatar estas, existe la posibilidad de instaurar, investigar y posiblemente sancionar al servidor civil, esto en referencia a que en caso de cometer alguna falta disciplinaria o de sus obligaciones se le puede sancionar y esta posibilidad hace que cumpla con su trabajo.

En general, antes, la normativa que se aplicaba en los procedimientos disciplinarios era el reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa, la que establecía el procedimiento, las faltas, las etapas y las obligaciones de los sujetos del mismo, sin embargo, debido a varios factores y al caos credo por la variada legislación, los gobernantes optan por emitir legislación especial que contenga y unifique la hasta divergente existente, con ello se publica la ley 30057, del servicio civil que en sus capítulos contiene la regulación del procedimiento administrativo disciplinario, que implica básicamente que la propia entidad se encarga de ello, y que en caso de impugnación a la sanción aplicada, sea conocida en apelación por el Tribunal del servicio civil, caso contrario, todo se quedaba en el interno de la propia entidad.

Ius puniendi del Estado

Esta facultad de castigar ante la comisión de un delito o infracción administrativa y/o disciplinaria, se otorga para tutelar los bienes jurídicos de una sociedad. Esta facultad se materializa en dos aspectos, el primero que se realiza mediante la posibilidad de legislar del parlamento y de otro lado, otorgar la aplicación del castigo al órgano jurisdiccional o al empleador, como era el caso del PAD.

Tipología de responsabilidades

La responsabilidad de los servidores civiles, tiene sustento constitucional, siendo que su desarrollo se encuentra en la ley, de conformidad a la norma suprema peruana. Según el principio de autonomía de las responsabilidades se puede afirmar que existen hasta cinco tipos, cada uno distinto al otro, por tanto, son autónomas tanto en forma como en fondo, esto se corrobora con la lectura de Ley del procedimiento administrativo general, en concordancia con el reglamento de la LSC. En consecuencia, se puede afirmar que ante un mismo hecho, llamado de diferentes maneras, cometidos por acción u omisión, pueden confluir una o más responsabilidades, las que deben ser investigadas y en su caso sancionadas en la vía que les corresponde.

- a. Responsabilidad política, es aquella que impone sanciones a los gobernantes por acciones de ejercicio del poder. Es netamente política y tiene dos formas. La difusa, que es un juicio negativo que los ciudadanos le dan a sus gobernantes, se materializa en una opinión pública. La sanción se materializa en las elecciones, al quitarle la confianza al gobernante. La institucional, cuando uno de los poderes del Estado ejerce la sanción sobre otro, se da con las interpelaciones, la censura y otras formas legales establecidas para estos casos.

- b. Responsabilidad civil, pueden incurrir los trabajadores estatales en caso han ocasionado un daño económico a la entidad en la que trabajan. Es indispensable que el daño tenga como origen el ejercicio de sus atribuciones, ya sea por dolo o culpa. Es trascendental señalar que las instituciones son responsables patrimonialmente por los daños ocasionados. Por ello, la institución, al indemnizar está en el derecho de repetir judicialmente en contra del servidor civil.
- c. Responsabilidad penal, la subsidiariedad implica que la responsabilidad penal es la última ratio, la última posibilidad de sanción por un hecho. Esto quiere decir que cuando estamos frente a una acción u omisión que presenten gravedad, entonces debemos recurrir al derecho penal mientras que si estamos frente a una acción menos grave debe recurrirse a acciones o medios menos lesivos y graves que los penales.
- d. Responsabilidad administrativa disciplinaria, esta surge del tridente que debe encontrarse para identificar un vínculo laboral es decir la remuneración, la prestación personalísima, y la subordinación. Con ello ambas partes tienen obligaciones y derechos que deben ser cumplidos. Por otro lado, el servidor civil ejecuta las funciones que se le han asignado en su contrato y el empleador debe cumplir, por ejemplo, con el pago de las remuneraciones. A ello el empleador cuenta con el poder de dirección lo que significa que puede reglamentar mediante directivas internas, aprobar mediante directivas, manuales, supervisar, y sancionar al servidor civil ante el desacato u olvido de sus funciones y atribuciones, configurándose de esta manera una falta de carácter disciplinario que puede ser por acción u omisión. En la vía administrativa las lesiones tienen como bien jurídico

protegido a la entidad administrativa y la conveniente elaboración de la administración estatal.

- e. Responsabilidad administrativa funcional, La Carta Magna peruana señala que la CG tiene como atribuciones vigilar el correcto gasto del presupuesto estatal, los actos de la deuda y las acciones de las instituciones controladas. El Congreso peruano, otorgó a la CG la potestad de emplear de forma directa las sanciones por haber cometido infracciones cometidas por las instituciones sujetas a control sus autoridades y servidores civiles. El carácter distintivo de sus procedimientos es que la Contraloría sanciona debido a los exámenes de control dados por los órganos del sistema de control ya que la falta es grave o muy grave.

Las faltas disciplinarias

Se puede definir la falta disciplinaria como la acción típica, antijurídica y culpable realizada por un servidor civil, que, ante su comisión, hace posible que la entidad, como su empleador, sancione disciplinariamente, previo PAD.

La sanción disciplinaria y sus fines

El Tribunal del servicio civil (TSC), la define como el resultado que debe aguantar el trabajador sujeto a falta administrativa, que es imputada por la institución estatal en la que realiza sus servicios.

Por las consideraciones señaladas se afirma que los fines de la sanción administrativa son dos, el castigo como resultados del reproche disciplinario por la comisión de una falta. La preventiva, se espera un efecto disuasivo para evitar que el servidor sancionado no cometa futuras faltas disciplinarias en referencia a las consecuencias que trae consigo una sanción.

Tipología de las sanciones

La ley, en concordancia con su reglamento establecen las sanciones previstas en este modelo disciplinario así existe la amonestación verbal y escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta 12 meses y la destitución y la inhabilitación como adjunta a la principal en la situación de ex trabajadores

- A. Amonestación verbal, es otorgada por el jefe inmediato del trabajador de forma individual y discreta. Las amonestaciones verbales, no necesitan de un procedimiento administrativo disciplinario, por lo que no se debe elaborar informe de precalificación de la Secretaría técnica. No debe oficializarse con documento alguno, es más no se almacena en el file personal del trabajador ya que, en caso de actuar de distinta forma, se vulnera el debido procedimiento y el derecho de defensa del trabajador.
- B. Amonestación escrita, se ejecuta previo PAD, la que debe ser imputada por el jefe inmediato del trabajador civil, siguiendo la jerarquía de los instrumentales de gestión de la institución. Se oficializa por el jefe de la RR. HH. o el que haga sus veces.
- C. Suspensión, se trata de una suspensión perfecta, es decir, una en la que el trabajador deja de cumplir con sus funciones y el empleador incumple con su principal obligación que es la de pagar la remuneración del trabajador. Puede durar hasta los 365 días primero PAD, el número de días es a proposición del jefe inmediato y admitido por el jefe de RR.HH. el que cuenta por la potestad de modificar la sanción propuesta

hacia la parte inferior, no puede empeorar el ambiente del supuesto infractor. Es oficializada por el jefe de RR.HH.

D. Destitución e inhabilitación, la destitución significa una sanción principal que es causal de la extinción de la relación contractual laboral. Por ello, su obligación origina el termino de las prestaciones bilaterales efectivo entre las partes. Por su parte la inhabilitación para el caso de los trabajadores activos constituye una sanción anexa ya que emana de la primordial que es la de destitución. Para los ex servidores se trata de una sanción principal.

La ley del servicio civil establece que la destitución procede previo PAD, la que es propuesta por el jefe de RR.HH. y aprobada por el titular de la institución el que tiene la posibilidad den alterar la sanción, su oficialización es por resolución del titular de la institución. Se determina que la destitución involucra la prohibición maquina para el ejercicio de la Función estatal.

1.3. Bases filosóficas

1.3.1. El fundamento ontológico

Reside en la necesidad de comprender la naturaleza de estas entidades y sus relaciones con la administración pública y el control gubernamental. Se trata de analizar la existencia y el ser del Órgano de Control Institucional (OCI), su rol en la prevención y corrección de irregularidades, y su relación con el sistema de sanciones administrativas; por lo que es necesario conocer la relación existente entre el informe del OCI y la sanción administrativa

disciplinaria de los servidores civiles de la UNJFSC, lo que sirve para afirmar si las mismas sirven a la finalidad perseguida en el desarrollo de la tesis.

1.3.2. El fundamento gnoseológico

El fundamento gnoseológico, se refiere al fundamento epistemológico y metodológica, se ha logrado la construcción del conocimiento y la búsqueda de la verdad. De la misma forma, corresponde señalar que la ventaja del fundamento se sustenta en hallar las aportaciones supuestas, estos tratan del informe del OCI y la sanción administrativa disciplinaria de los servidores civiles.

1.3.3. El fundamento epistemológico

Sostenemos que las contribuciones dogmáticas y legales que se encontraron son explicados y argüidos de conformidad al conocimiento; considerando lo explicado anticipadamente, la proposición expresada en este trabajo es de conformidad con las líneas de la normativa que regula la violencia familiar y las medidas de protección.

1.3.4. Fundamento lógico

La Filosofía como mamá de las sabidurías ofrece sus contribuciones a la ciencia, ya que los proyectos de pensamiento, herramienta que utilizan los científicos para analizar el mundo real. Por lo que, el proyecto investigativo se encuentra en la misma línea con la lógica, lo que hace posible eliminación de error o contrariedad de razón en la enunciación de la proposición, ya que las resultas del trabajo ejecutado resultan científicos lógicos.

1.3.5. El fundamento metodológico

Esta resulta de vital importancia en toda investigación, permite trabajar y examinar las resultas del trabajo de forma correcta, puesto que es importante

determinar los métodos y técnicas, los que se aplicaron para realizar un correcto trabajo desde que fue ideada hasta el momento de su ejecución. Por estas razones mencionamos que la tesis investigativo se utilizará el examen jurídico y teórico, considerados los métodos para la acumulación de la data.

2.4. Definiciones de términos básicos

- Amonestación verbal

Una de las maneras de disciplina administrativa, por lo tanto, no es necesario el contar con informe previo del tribunal correspondiente, ni la intervención de autoridad alguna. Se caracteriza por ejecutarse de forma hablada y sin generar documento que lo respalde.

- Amonestación escrita

Esta por ser leve se materializa con un documento y se utiliza obligatoria y previamente con un PAD, debe ser aplicada por el director inmediato del funcionario siguiendo la jerarquía de los instrumentos de gestión institucionales.

- Contraloría general de la república

Este encargado de evaluar el uso de los objetos y recursos estatales. Es la Representa la más alta jerarquía del SNC: controla y comprueba la adecuada estudio de las actuaciones y el uso de los dineros y riquezas estatales.

- Destitución

La destitución significa una sanción principal que es causal de la extinción de la relación contractual laboral. Por ello, su gravamen origina el término de las prestaciones bilaterales existente entre los sujetos.

- **Informe del OCI**

Informe emitido por OCI que se pronuncia sobre algunas irregularidades cometidas por la entidad administrativa, recomendando los diferentes tipos de responsabilidad que puede corresponder al o a los servidores implicados.

- **La inhabilitación**

En los trabajadores estatales en actividad constituye una aplicación de una sanción anexa ya que procede de la principal que es la de destitución. De otro lado, cuando se trata de ex servidores se transforma en principal

- **OCI**

Realiza el examen gubernamental en una entidad, el objetivo de garantizar la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones.

Algunas de las funciones del OCI son:

Programar, dirigir y ejecutar las acciones y actividades de control

Proponer el presupuesto anual del OCI a la entidad

Supervisar y verificar que la normativa se cumpla

El OCI está a cargo de un jefe y tiene una relación funcional con la CGR. El personal del OCI debe ejercitar sus atribuciones de acuerdo a ley y propia normativa de CG

- **Procedimiento administrativo**

Procedimiento compuesto por una serie de diligencias realizadas por la propia entidad administrativa, el que puede iniciarse de oficio o a solicitud de parte y que se encuentra compuesto por una serie de trámites y actos administrativos no finales o decisorios.

- **Procedimiento administrativo disciplinario**

Conjunto de diligencias que se realizan dentro de un procedimiento que tiene por finalidad la de investigar y en su caso sancionar al servidor civil, se encuentra regulado por la ley 30057.

- **Suspensión**

Se trata de una suspensión perfecta, es decir, una en la que el trabajador deja de cumplir con sus funciones y el empleador incumple con su principal obligación que es la de pagar la remuneración del trabajador. Puede durar hasta los 365 días previo PAD.

2.5. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Hg: Existente relación significativa entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023

HE2. Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023

2.5. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
<p>¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?</p>	<p>Existente relación significativa entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023</p>	<p>V1=VX Informe del órgano de control institucional</p>	<p>Documento que contiene los resultados del trabajo de evaluación y control de la gestión institucional, comprende un análisis sobre: Gestión administrativa, gestión financiera, cumplimiento normativo, eficacia y eficiencia, transparencia y rendición de cuentas, control interno, gestión de riesgos y cumplimiento de objetivos y metas</p>	<p>La que será evaluada mediante la encuesta con cuestionario de Likert.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión financiera</p> <p>Cumplimiento normativo</p> <p>Eficacia y eficiencia</p> <p>Transparencia y rendición de cuentas</p> <p>Control interno</p> <p>Gestión de riesgos</p> <p>Cumplimiento de objetivos y metas</p>

		<p>V2=VY</p> <p>Sanción administrativa disciplinaria</p>	<p>Aquella que es impuesta al servidor civil por haber cometido una falta regulada previamente, pudiendo ser: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y destitución e inhabilitación.</p>	<p>La que será evaluada mediante la encuesta con el cuestionario de Likert.</p>	<p>Amonestación verbal</p> <p>Amonestación escrita</p> <p>Suspensión</p> <p>Destitución e inhabilitación.</p>
--	--	--	---	---	---

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA

3.1. Diseño.

Diseño, no experimental, en estas resulta absurdo maniobrar variables: “informe del órgano de control institucional” y “sanción administrativa disciplinaria”, por encontrarse al interno de la razón y mando de la persona, por este motivo, observamos su conducta y manejo que le vienen otorgando los magistrados.

Tipo, aplicativa, la que se basa en práctica, con el propósito de determinar si el informe del órgano de control institucional afecta o tiene incidencias en la sanción administrativa disciplinaria.

Nivel, nos encontramos en el descriptivo-correlacional, puesto que el trabajo se basa en describir el fenómeno y señalar sus características entre variables e indicadores de medición de las misma, su rigurosidad permitirá diagnosticar las debilidades del problema de estudio, las amenazas que representa y como controlarlas las mismas

Enfoque, Puramente cuantitativa, ya que se trató de hallar en cifras las distintas cotejos de las acciones.

3.2. Población y muestra

Servidores civiles que laboran en la Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión, en los tribunales disciplinarios siendo una totalidad de 16, siendo de esta manera la muestra será la totalidad de los mismos.

3.3. Técnicas e instrumentos

Aplicamos la habilidad de la encuesta ignota y como instrumento el vademécum de incógnitas conseguidos de la maniobra de las variables e, llegando a los ítems.

3.4. Procesamiento de resultados.

La data que son el resultado de la encuesta se acumularon en el software Excel, las resultas emanadas se plasman en tablas y figuras, las que fueron apropiadamente estimados y explicados por el investigador.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

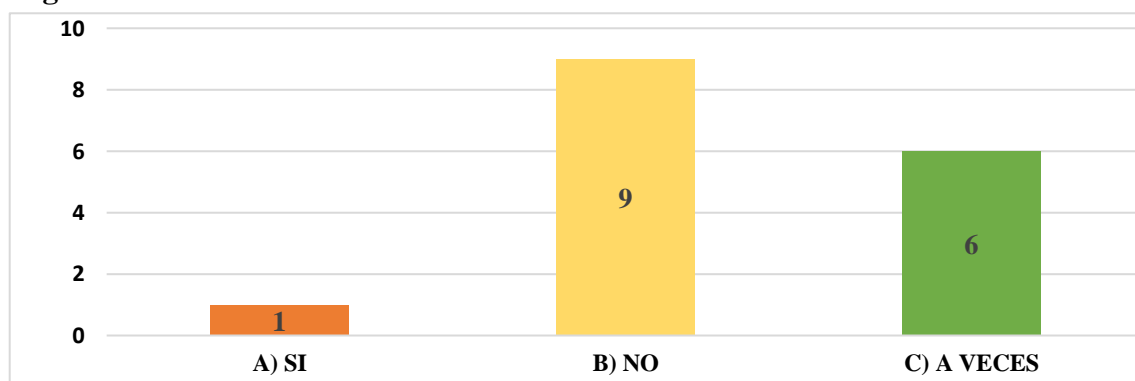
4.1. Análisis de resultados.

Tabla 1. Sanción administrativa efectiva.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. A su criterio: El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?:	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 1. Sanción administrativa efectiva.



Anotación: Creación del autor.

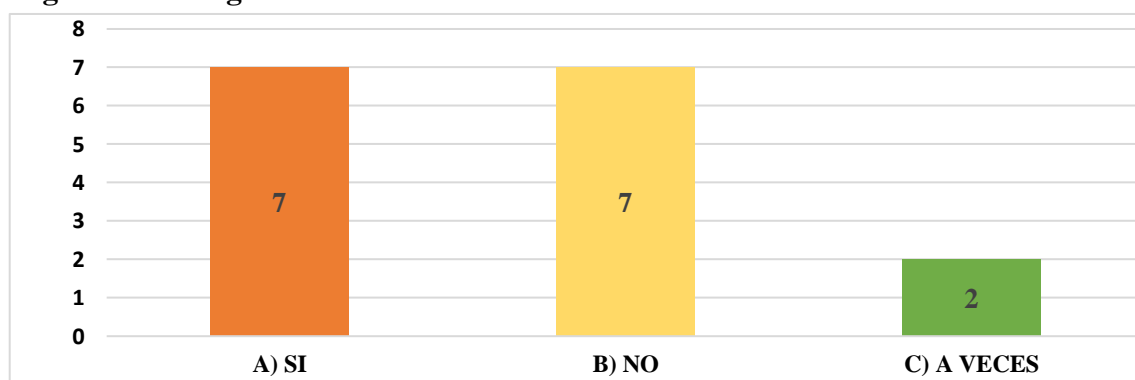
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para la sanción disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 2. Mala gestión de los recursos humanos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
2. El informe del órgano de control institucional que identifica una mala gestión de los recursos humanos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	07	43,8%
	B) NO	07	43,8%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 2. Mala gestión de los recursos humanos.



Anotación: Creación del autor.

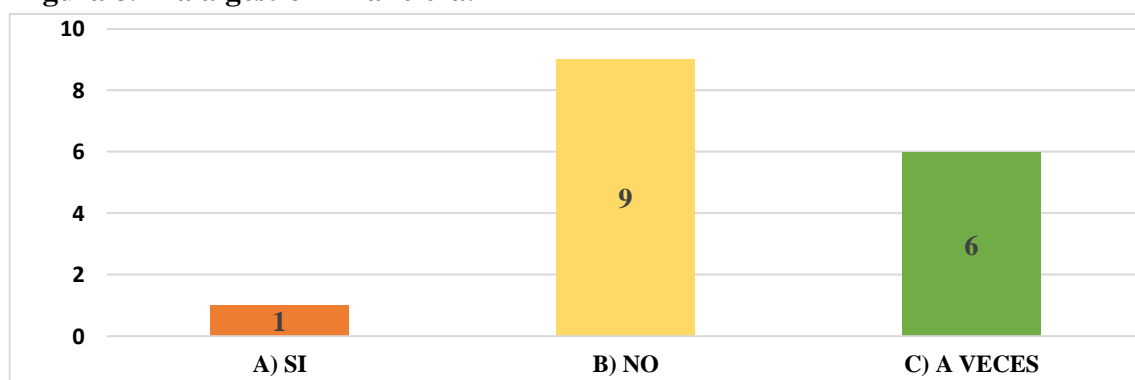
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala cometido de los recursos humanos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 43,8% respondió SI; el 43,8% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 3. Mala gestión financiera.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
3. El informe del órgano de control institucional que identifica una mala gestión financiera sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta: Forms, 12/2023.

Figura 3. Mala gestión financiera.



Anotación: Creación del autor.

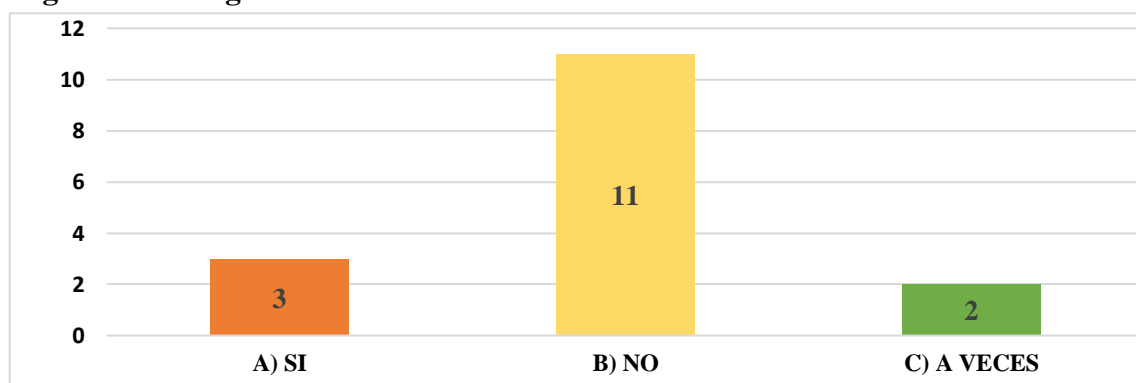
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión financiera sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 4. Mala gestión de los materiales.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
4. El informe del órgano de control institucional que identifica mala gestión de los materiales sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta: Forms, 12/2023.

Figura 4. Mala gestión de los materiales.



Anotación: Creación del autor.

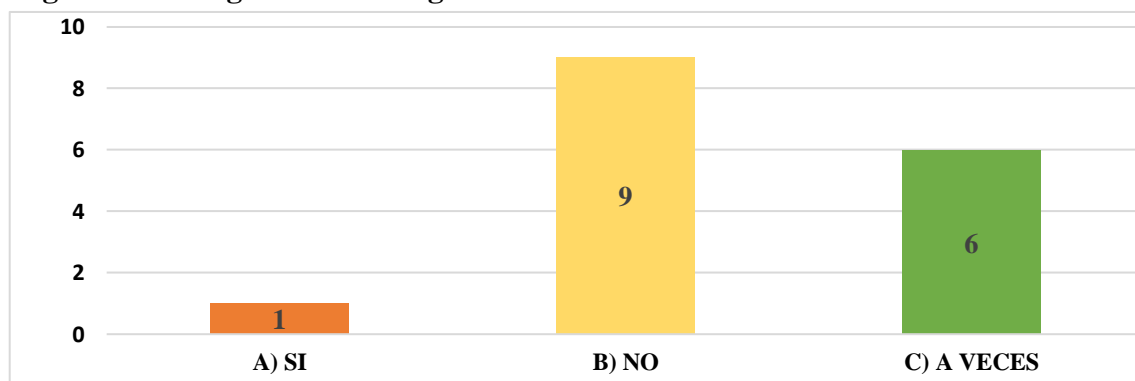
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión de los materiales sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 5. Mala gestión tecnológica.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5. El informe del órgano de control institucional que identifica mala gestión tecnológica sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 5. Mala gestión tecnológica.



Anotación: Creación del autor.

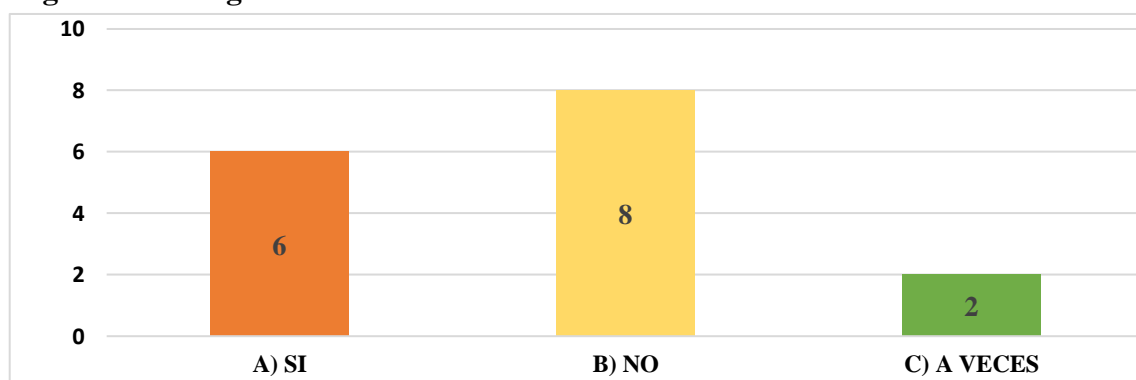
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión tecnológica sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 6. Mala gestión de fondos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
6. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de fondos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	06	37,5%
	B) NO	08	50%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 6. Mala gestión de fondos.



Anotación: Creación del autor.

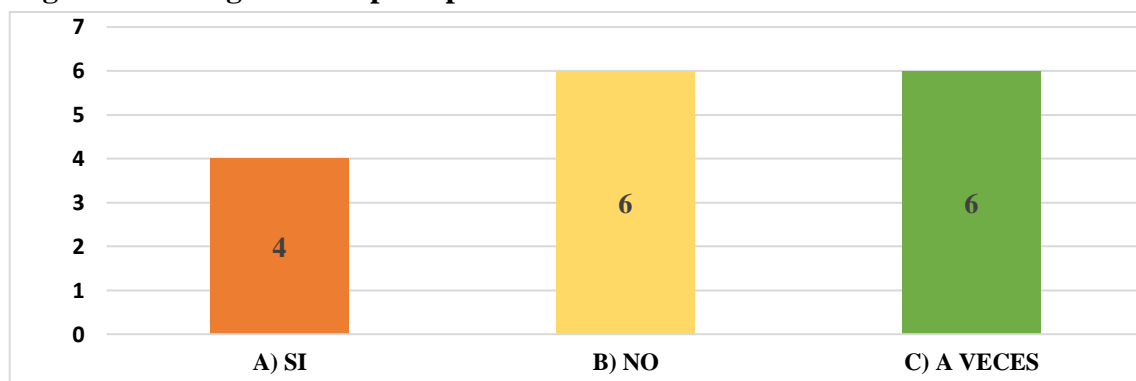
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión de fondos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 37,5% respondió SI; el 50% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 7. Mala gestión de presupuesto.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
7. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de presupuesto, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	04	25%
	B) NO	06	37,5%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 7. Mala gestión de presupuesto.



Anotación: Creación del autor.

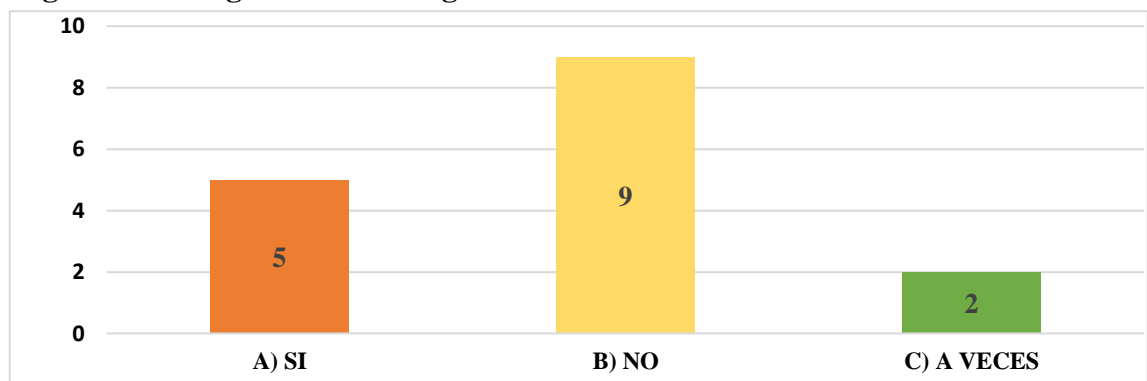
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión de presupuesto sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 25% respondió SI; el 37,5% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 8. Mala gestión de los ingresos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
8. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de los ingresos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	05	31,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 8. Mala gestión de los ingresos.



Anotación: Creación del autor.

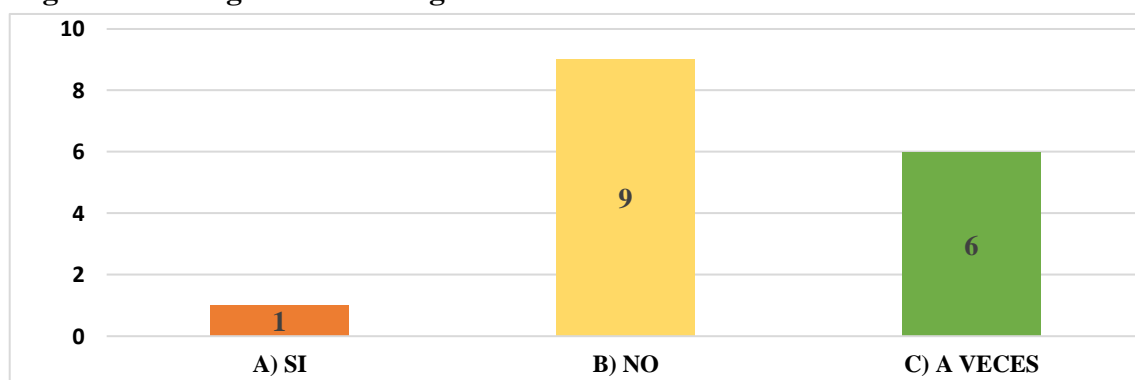
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión de los ingresos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 31,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 9. Mala gestión de los egresos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
9. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de los egresos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 9. Mala gestión de los egresos.



Anotación: Creación del autor.

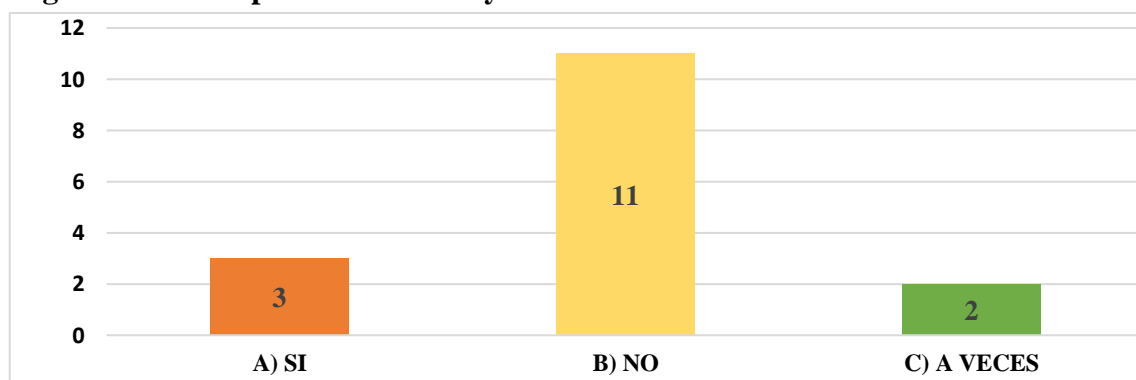
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que identifica una mala gestión de los egresos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 10. Incumplimiento de la ley.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
10. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de la ley, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 10. Incumplimiento de la ley.



Anotación: Creación del autor.

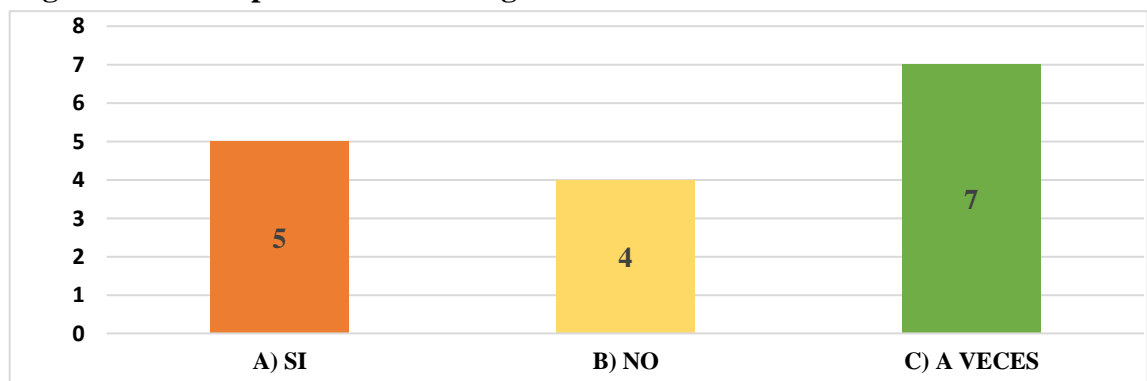
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye el incumplimiento de la norma, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 11. Incumplimiento de un reglamento.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
11. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de un reglamento, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	05	31,3%
	B) NO	04	25%
	C) A VECES	07	43,8%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 11. Incumplimiento de un reglamento.



Anotación: Creación del autor.

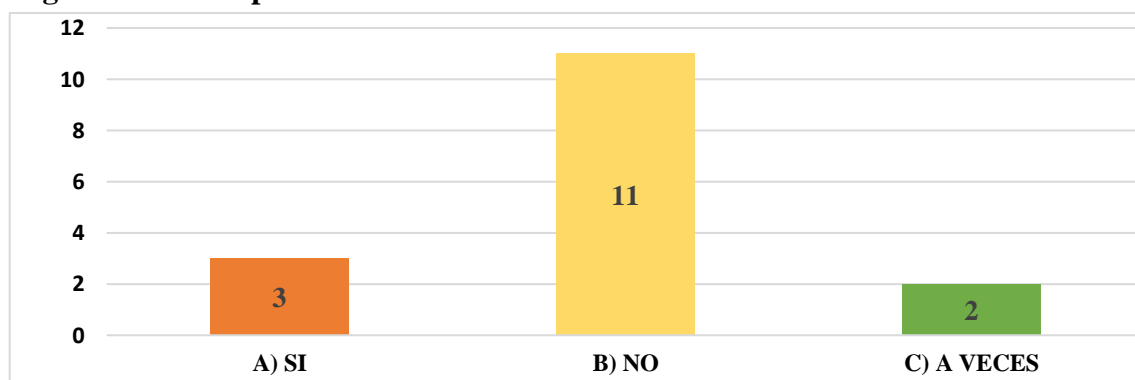
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye el incumplimiento de un reglamento, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 31,3% respondió SI; el 25% dio como respuesta NO y el 43,8% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en duda y responden en el mismo sentido a dicha premisa.

Tabla 12. Incumplimiento de diferente normativa.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
12. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de diferente normativa, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 12. Incumplimiento de diferente normativa.



Anotación: Creación del autor.

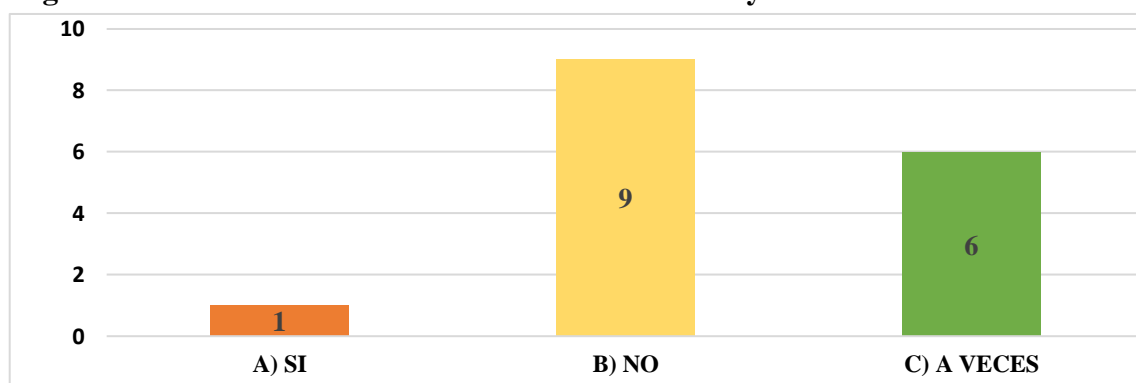
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye el incumplimiento de diferente normativa, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 13. Mala relación entre los recursos utilizados y los resultados.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
13. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala relación entre los recursos utilizados y los resultados, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 13. Mala relación entre los recursos utilizados y los resultados.



Anotación: Creación del autor.

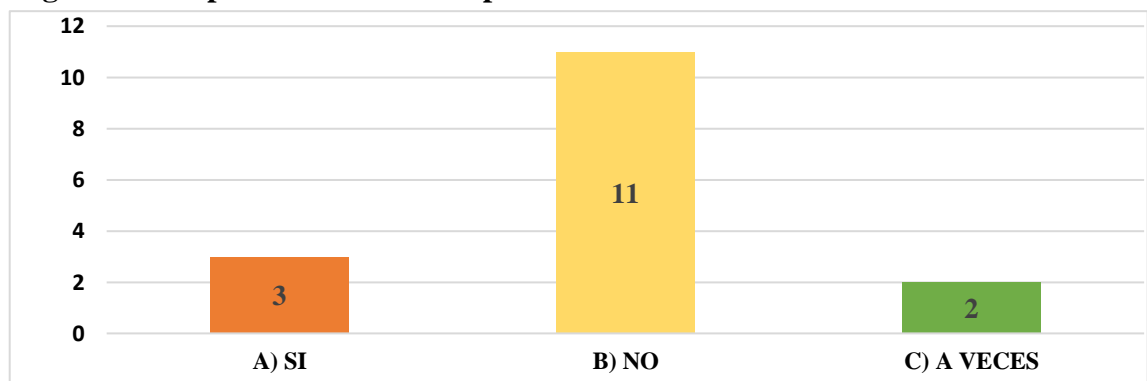
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye una mala relación entre los recursos manejados y las consecuencias, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 14. Disponibilidad de transparencia.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
14. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de disponibilidad de transparencia, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 14. Disponibilidad de transparencia.



Anotación: Creación del autor.

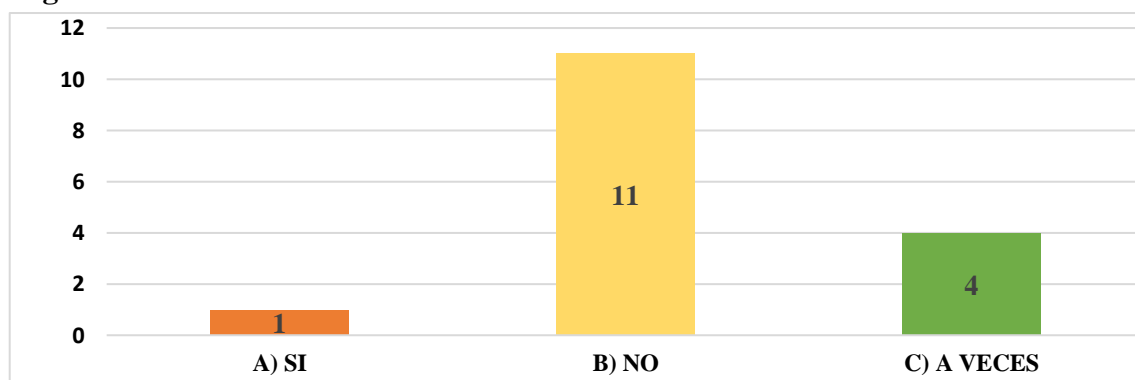
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la falta de disponibilidad de transparencia, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 15. Falta de accesibilidad de la rendición de cuentas.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
15. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de accesibilidad de la rendición de cuentas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 15. Falta de accesibilidad de la rendición de cuentas.



Anotación: Creación del autor.

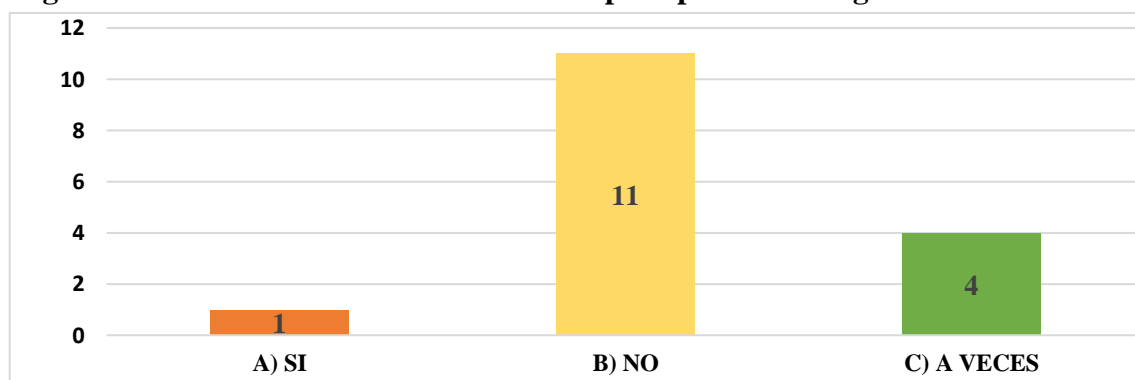
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la falta de accesibilidad de la rendición de cuentas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 16. Falta de efectividad del sistema para prevenir irregularidades.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
16. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de efectividad del sistema para prevenir irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 16. Falta de efectividad del sistema para prevenir irregularidades.



Anotación: Creación del autor.

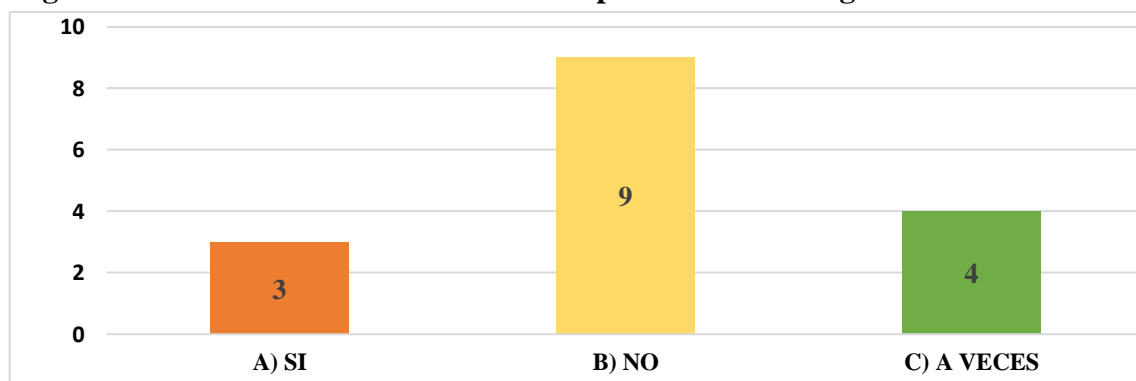
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la falta de efectividad del sistema para prevenir irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 17. Falta de efectividad del sistema para detectar irregularidades.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
17. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de efectividad del sistema para detectar irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 17. Falta de efectividad del sistema para detectar irregularidades.



Anotación: Creación del autor.

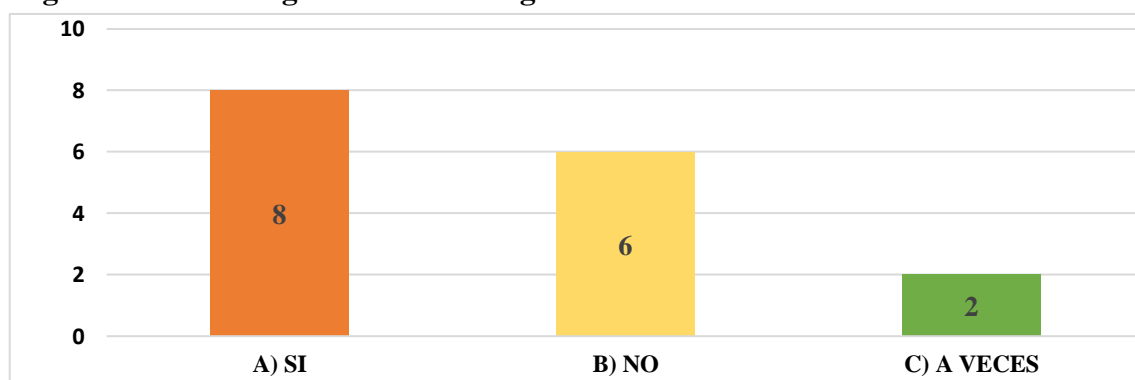
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la falta de efectividad del sistema para detectar irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 18. Falta de gestión de los riesgos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
18. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de gestión de los riesgos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	08	50%
	B) NO	06	37,5%
	C) A VECES	02	12,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 18. Falta de gestión de los riesgos.



Anotación: Creación del autor.

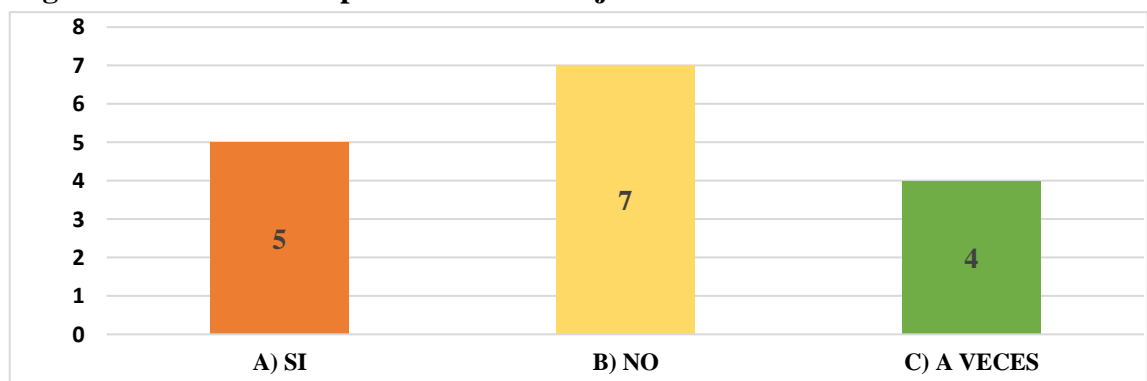
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la falta de gestión de los riesgos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 50% respondió SI; el 37,5% dio como respuesta NO y el 12,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran de acuerdo y responden positivamente a dicha premisa.

Tabla 19. Falta de cumplimiento de los objetivos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
19. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de cumplimiento de los objetivos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	05	31,3%
	B) NO	07	43,8%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 19. Falta de cumplimiento de los objetivos.



Anotación: Creación del autor.

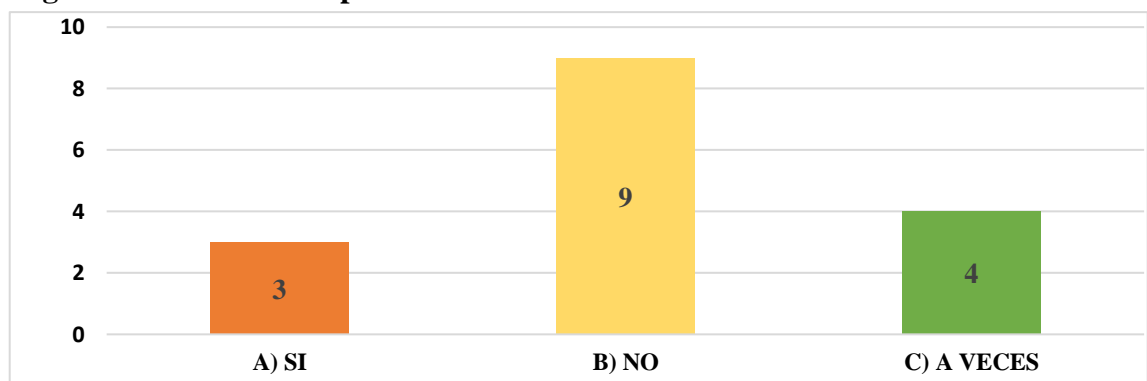
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye la ausencia del logro de los objetivos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 31,3% respondió SI; el 43,8% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran de acuerdo y responden positivamente a dicha premisa.

Tabla 20. Falta de cumplimiento de las metas.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
20. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de cumplimiento de las metas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?	A) SI	03	18,8%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 20. Falta de cumplimiento de las metas.



Anotación: Creación del autor.

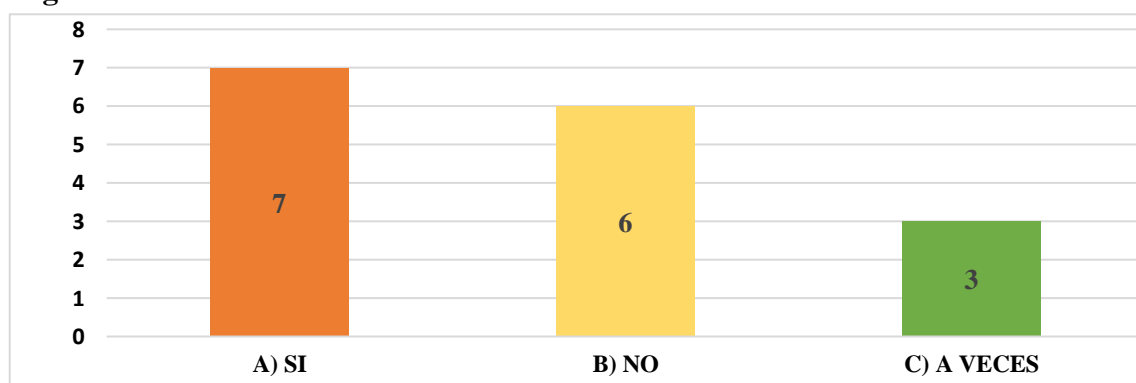
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI que concluye del logro de las metas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, de 16 individuos, un 18,8% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 21. Sanción de amonestación verbal.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
21. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación verbal que se aplica por el jefe inmediato?	A) SI	07	43,8%
	B) NO	06	37,5%
	C) A VECES	03	18,8%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 21. Sanción de amonestación verbal.



Anotación: Creación del autor.

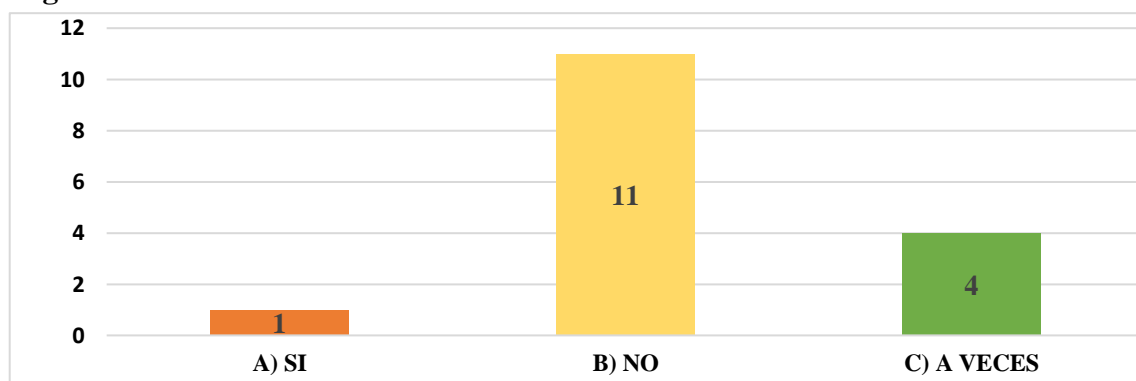
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de amonestación verbal que se aplica por el jefe inmediato, de 16 individuos, un 43,8% respondió SI; el 37,5% dio como respuesta NO y el 18,8% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 22. Sanción de amonestación verbal.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
22. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación verbal?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 22. Sanción de amonestación verbal.



Anotación: Creación del autor.

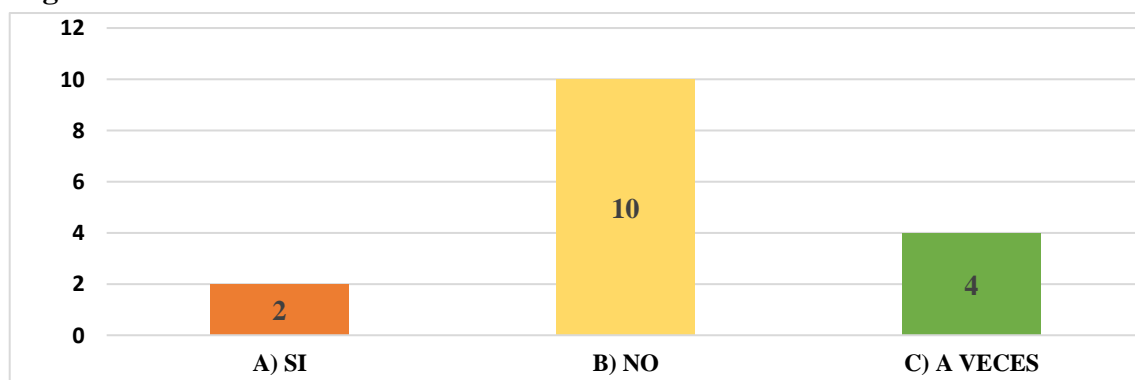
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de amonestación verbal, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 23. Sanción de amonestación escrita.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
23. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación escrita?:	A) SI	02	12,5%
	B) NO	10	62,5%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 23. Sanción de amonestación escrita.



Anotación: Creación del autor.

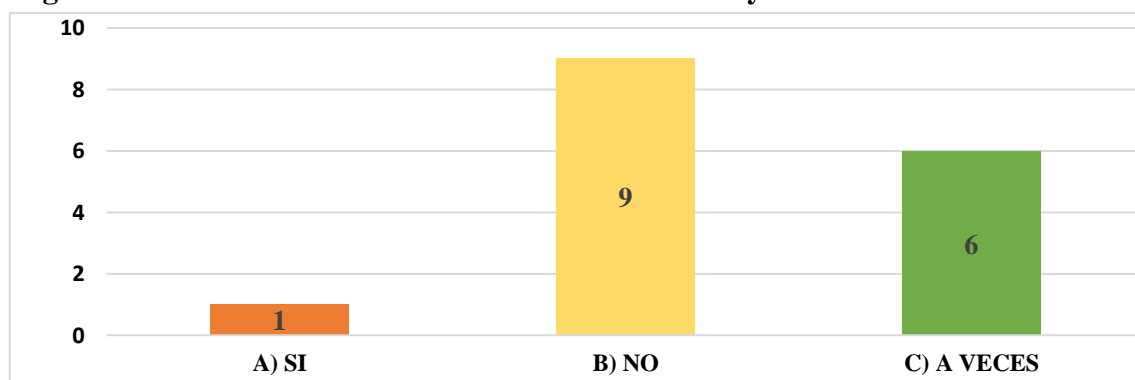
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de amonestación verbal, de 16 individuos, un 12,5% respondió SI; el 62,5% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 24. Mala relación entre los recursos utilizados y los resultados.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
24. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de suspensión?	A) SI	01	6,3%
	B) NO	09	56,3%
	C) A VECES	06	37,5%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta en Forms, 12/2023.

Figura 24. Mala relación entre los recursos utilizados y los resultados.



Anotación: Creación del autor.

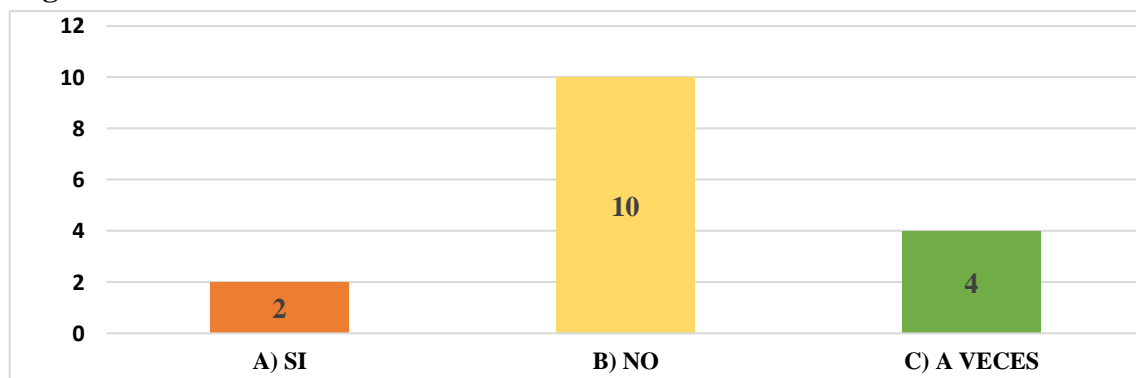
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de suspensión, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 56,3% dio como respuesta NO y el 37,5% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 25. Sanción de destitución.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
25. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de destitución?:	A) SI	02	12,5%
	B) NO	10	62,5%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 25. Sanción de destitución.



Anotación: Creación del autor.

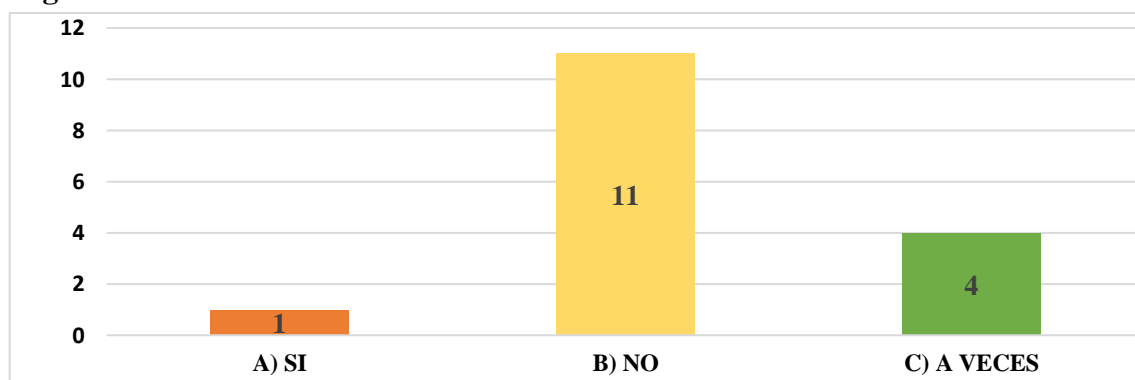
Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de destitución, de 16 individuos, un 12,5% respondió SI; el 62,5% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

Tabla 26. Sanción de inhabilitación.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
26. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de inhabilitación?:	A) SI	01	6,3%
	B) NO	11	68,8%
	C) A VECES	04	25%
	TOTAL	16	100%

Recurso: Encuesta Forms, 12/2023.

Figura 26. Sanción de inhabilitación.



Anotación: Creación del autor.

Análisis del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, el informe del OCI sirve para una sanción de inhabilitación, de 16 individuos, un 6,3% respondió SI; el 68,8% dio como respuesta NO y el 25% respondió A VECES, lo cual expone que mayoritariamente se muestran en desacuerdo y responden negativamente a dicha premisa.

4.2. Contrastación de hipótesis.

En primer lugar, trabajamos la hipótesis general la que formulada afirmó: Existente relación significativa entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de Servidores de la UNJFSC, de la cual se verifica que hay relación entre una y otra variables teniendo el resultado alcanzado por intermedio de la pregunta N° 01 de la encuesta aplicada a 16 servidores civiles que laboran en los tribunales disciplinarios de la UNJFSC, el 56,3% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para una sanción disciplinaria de sus trabajadores, esta propuesta fue ratificada con lo expresado en la tarea propuesta de **Flores (2020)** el que concluye que los informes emitidos por los OCI, son instrumentos básicos para la detección de irregularidades y la propuesta de medidas correctivas, sin embargo, a menudo presentan limitaciones significativas que restringen su capacidad para generar sanciones efectivas en la administración pública. A pesar de su papel crucial en la fiscalización y la recomendación de acciones correctivas, los informes no siempre constituyen una base sólida para la imposición de sanciones administrativas por varias razones clave.

Segundo lugar, exponemos la hipótesis especial uno que se formuló en el plan de trabajo: Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la UNJFSC, de la cual se verifica la existencia de una relación entre una y otra variable teniendo con resultado alcanzado por intermedio de la pregunta N° 24 de la encuesta aplicada a 16 servidores civiles que laboran en los tribunales disciplinarios de la UNJFSC, que el 56,3% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para una sanción de suspensión, dicha hipótesis se fundamenta en la investigación realizada por **Sangucho (2020)** señala que los informes de control a menudo dependen de

interpretaciones subjetivas o de criterios que no están estandarizados, lo que puede generar ambigüedad en cuanto a las responsabilidades atribuibles a los servidores públicos. Esta falta de precisión impide que los responsables de la sanción puedan tomar decisiones basadas en criterios legales claros y objetivos, lo que a su vez compromete la seguridad jurídica de las acciones tomadas. La incapacidad para vincular de manera inequívoca las irregularidades detectadas con las sanciones previstas en el marco normativo puede resultar en una aplicación inconsistente de las sanciones, debilitando la disuasión que estas deberían generar.

Para finalizar, describimos la hipótesis especial de ofrecimiento realizado en el plan del trabajo: Existe relación entre el informe del OCI y la sanción disciplinaria de amonestación verbal de los trabajadores de la UNJFSC, de la cual se verifica que existe una relación entre ambas variables teniendo como resultado alcanzado por la pregunta N° 22 de la encuesta aplicada a 16 servidores civiles que laboran en los tribunales disciplinarios de la UNJFSC, que el 68,8% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para una sanción de amonestación verbal, se colige con lo mencionado por **Barcos (2020)** indica que la sanción debe ser concebida no solo como una reacción punitiva, sino como una medida correctiva que impulse un cambio estructural. La eficacia de la sanción radica en su capacidad de modificar el comportamiento del infractor y prevenir la reincidencia. Para ello, el seguimiento de la sanción y la implementación de programas de reintegración, educación y sensibilización son fundamentales. La efectividad de un sistema sancionador se mide no únicamente por la cantidad de sanciones impuestas, sino por su capacidad para transformar las conductas y promover una cultura de cumplimiento normativo en la sociedad.

CAPITULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados.

Al finalizar el trabajo contamos con distintos resultados, los que fueron logrados gracias a las preguntas aplicadas a 16 servidores civiles que laboran en los tribunales disciplinarios de la UNJFSC, donde se logró su percepción respecto a la relación del informe del OCI y sanción administrativa disciplinaria de los servidores de la UNJFSC en Huacho 2023; por tanto, es ineludible comparar los logrados con las investigaciones pre existentes.

De la misma manera, el 68,8% se señala que el informe del OCI que concluye el incumplimiento de la normativa, no sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores, doctrinariamente se concuerda con la idea obtenida por **Vergara (2018)** concluye que los informes de control, aunque esenciales para la identificación y documentación de irregularidades, no son suficientes por sí mismos para garantizar la eficacia de un sistema sancionador. Su función principal es la de evidenciar situaciones que podrían ameritar una intervención, pero la verdadera efectividad de una sanción depende de un conjunto de factores que involucran principios jurídicos fundamentales, procedimientos administrativos rigurosos y el acatamiento a las garantías del debido procedimiento. La sanción, para ser efectiva, debe estar respaldada por una estructura normativa sólida y una sistemática de revisión que asegure que la respuesta ante la infracción sea proporcional, justificada y, sobre todo, adecuada a la naturaleza y gravedad del acto transgresor.

El 56,3% de los entrevistados señalan que el informe del órgano de control institucional que identifica una mala gestión financiera no sirve para una sanción

administrativa disciplinaria de los servidores; todo esto se concuerda con lo resuelto por **Quiroga (2020)** precisa que la ausencia de una base empírica sólida en los informes de control puede poner en entredicho la eficacia de la sanción. En el ámbito del control y la fiscalización, el uso de datos y pruebas objetivas es crucial para sustentar cualquier decisión punitiva. Los informes deben ser exhaustivos, incorporar evidencias verificables y pasar por una revisión rigurosa para evitar la arbitrariedad. Solo mediante la recolección sistemática de información que garantice la veracidad y la fiabilidad de los hechos denunciados se puede alcanzar una decisión sancionadora legítima.

Para finalizar, distinto resultado logrado explica que el 68,8% de la muestra indica que el informe del OCI no sirve para una sanción de inhabilitación; resultado que se confirma con el trabajo de **Flores (2020)** los informes emitidos por los OCI son instrumentos fundamentales para la detección de irregularidades y la propuesta de medidas correctivas, sin embargo, a menudo presentan limitaciones significativas que restringen su capacidad para generar sanciones efectivas en la administración pública. A pesar de su papel crucial en la fiscalización y la recomendación de acciones correctivas, los informes no siempre constituyen una base sólida para la imposición de sanciones administrativas por varias razones clave.

CAPITULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Existe relación significativa entre el informe del OCI y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la UNJFSC, resultado visto de 56,3% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para una sanción disciplinaria de los trabajadores, esta hipótesis es homologada con lo afirmado con otros trabajos investigativos.
2. Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la UNJFSC, respaldándose con el 56,3% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para la sanción de suspensión, de la misma manera la doctrina ratifica los resultados señalados.
3. Existe relación entre el informe del OCI y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la UNJFSC, resultado obtenido por el 68,8% opta por considerar que el informe del OCI no sirve para una sanción de amonestación verbal, desprendiéndose de la lectura de la literatura y la dogmática que se pronuncia en igual idea.
4. El informe del OCI que concluye el incumplimiento de la ley, tiene un 68,8% de encuestados, concluye que no sirve para una sanción disciplinaria de los servidores, la academia se manifiesta conforme con lo afirmado, además también afirma la doctrina.
5. El informe del OCI que identifica una mala gestión financiera, se obtuvo como resultado el 56,3% de encuestados, correspondiente de que no sirve para una

sanción administrativa disciplinaria de los servidores; esta propuesta se confirma con lo afirmado en la tarea de trabajo.

6.2. Recomendaciones

- 1.** Se recomienda implementar un sistema de evaluación continua y seguimiento a la efectividad de las sanciones administrativas disciplinarias basadas en los informes del OCI. Este sistema podría incluir la creación de un comité encargado de revisar periódicamente los casos en los que se aplicaron sanciones y analizar si la intervención del órgano de control fue determinante en la resolución del caso. Además, sería útil incorporar un proceso de retroalimentación por parte de los servidores afectados, lo cual podría proporcionar datos valiosos para mejorar los procedimientos y garantizar que las sanciones sean apropiadas y justas.
- 2.** Se recomienda implementar un proceso de revisión de los informes del OCI en los casos de suspensión. Dado que la mayoría considera que estos informes no son útiles para imponer sanciones de suspensión, se debería evaluar si los criterios utilizados son adecuados y establecer protocolos más claros para determinar cuándo esta sanción es la más apropiada. Esto ayudaría a mejorar la efectividad del proceso disciplinario y su percepción entre los servidores.
- 3.** Se sugiere revisar y ajustar el proceso en el que los informes del OCI se emplea para imponer sanciones de amonestación verbal. Dado que la mayoría considera que estos informes no son efectivos para esta sanción, sería útil evaluar si los criterios y procedimientos actuales son adecuados o si se necesitan nuevos enfoques para asegurar que las amonestaciones verbales se

apliquen de manera justa y coherente. Esto podría mejorar tanto la efectividad del proceso disciplinario como la percepción de su justicia.

4. Se recomienda revisar el impacto de los informes del OCI que concluyen el incumplimiento de la ley, especialmente en relación con la imposición de sanciones administrativas disciplinarias. Dado que la mayoría de los encuestados considera que estos informes no son útiles para aplicar sanciones, se debería evaluar si los informes contienen la información necesaria y si los procedimientos para sancionar están alineados con los hallazgos, para asegurar que las sanciones sean efectivas y justas.
5. Sugerir la revisión de los informes del OCI que identifican mala gestión financiera, especialmente en lo que respecta a la imposición de sanciones administrativas disciplinarias. Dado que más de la mitad de los encuestados considera que estos informes no son efectivos para aplicar sanciones, sería útil evaluar si los criterios utilizados para detectar la mala gestión financiera son adecuados y si se necesita un enfoque más claro para garantizar que las sanciones sean proporcionales y justas.

CAPITULO VII.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (5ª reimpresión de la Segunda edición). Lima: San Marcos S.A.
- Contraloría General de la República. (2014). La contraloría cuenta su historia. Editorial: Contraloría General de la República. Lima
- Jara (2021). Régimen Disciplinario en el Sector Público. Enfoque desde la Ley N.º 30057. Editorial Instituto Pacífico. Lima
- Retamozo y Ponce. (2023). Procedimiento Administrativo Sancionador por Responsabilidad Administrativa Disciplinaria y Funcional. 2da edición. Gaceta jurídica. Lima
- Tribunal del Servicio Civil (2021). Resolución de sala plena 001-2021-SERVIR/TSC
- Ubilex Asesores. (2022). Manual de Derecho Administrativo Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador. Ubilex editorial. Lima
- Vera (2018). Procedimiento administrativo disciplinario: aplicable a los servidores públicos. Pacífico editores. Lima
- Vilela. (2019). El procedimiento administrativo disciplinario. Jurista editores. Lima.

7.2. Fuentes Electrónicas.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Cuadernos de Trabajo. Servir. Lima. Tomado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>
- Bardales (2019). Violencia Familiar Y Sexual en mujeres y varones de 15 a 59 años. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). Tomado de:
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/libro_mujeres_varones_15_a_59.pdf
- Flores. (2020), Investigación titulada: “Las recomendaciones emitidas por Contraloría General del Estado y su afectación a la seguridad jurídica de las actuaciones de la Administración Pública”. Presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Tomado de:
<http://hdl.handle.net/10644/7996>
- Quiroga (2020), tesis titulada, “Procedimiento administrativo, y su incidencia en las sanciones impuestas a los funcionarios en las Instituciones públicas de Huaraz-Ancash, 2018- 2019”. Presentada en la Universidad Sanmartín de Porres. Lima. Tomado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/8580>
- Vergara. (2018), Tesis titulada, “El informe de control como requisito de procedibilidad para la configuración del delito de colusión en el marco de la ley de contrataciones con el estado”, presentada en la Universidad

Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz. Tomado de:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2340>

Sangucho (2020) investigación titulada: “Modelo metodológico de seguimiento y evaluación para las unidades responsables de la implementación de las recomendaciones establecidas por la Contraloría General del Estado en el Consejo de la Judicatura” Presentada en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. Tomado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18923>

ANEXOS. -

ANEXO 1.

Instrumento de recolección de datos

INFORME DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE LOS SERVIDORES. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ SÁNCHEZ CARRIÓN. HUACHO 2023

El estudio propone identificar la injerencia existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los servidores. Universidad Nacional José Sánchez Carrión. Huacho 2023; nos gustaría que respondas, expresando de antemano nuestro elevado agradecimiento.

1. A su criterio: El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?:

- a) SI.
- b) NO.
- c) A VECES.

2. El informe del órgano de control institucional que identifica una mala gestión de los recursos humanos sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

- a) SI
- b) NO
- c) A VECES

3. El informe del órgano de control institucional que identifica una mala gestión financiera sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

4. El informe del órgano de control institucional que identifica mala gestión de los materiales sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) Si.

b) No.

c) Algunas veces.

5. El informe del órgano de control institucional que identifica mala gestión tecnológica sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

6. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de fondos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

7. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de presupuesto, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores.

UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

8. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de los ingresos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

9. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala gestión de los egresos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

10. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de la ley, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

11. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de un reglamento, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores.

UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

12. El informe del órgano de control institucional que concluye el incumplimiento de diferente normativa, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores.

UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

13. El informe del órgano de control institucional que concluye una mala relación entre los recursos utilizados y los resultados, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

14. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de disponibilidad de transparencia, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores.

UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

15. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de accesibilidad de la rendición de cuentas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

16. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de efectividad del sistema para prevenir irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

17. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de efectividad del sistema para detectar irregularidades, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

18. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de gestión de los riesgos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

19. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de cumplimiento de los objetivos, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

20. El informe del órgano de control institucional que concluye la falta de cumplimiento de las metas, sirve para una sanción administrativa disciplinaria de los servidores. UNJFSC?

a) SI

b) NO

c) A VECES

21. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación verbal que se aplica por el jefe inmediato?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

22. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación verbal?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

23. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de amonestación escrita?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

24. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de suspensión?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

25. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de destitución?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

26. A su criterio: ¿El informe del órgano de control institucional sirve para una sanción de inhabilitación?:

a) SI.

b) NO.

c) A VECES.

ANEXO 02. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Establecer la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.</p> <p>OE2. Determinar la relación existente entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existente relación significativa entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de suspensión de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023</p> <p>HE2. Existe relación entre el informe del órgano de control institucional y la sanción administrativa disciplinaria de amonestación verbal de los Servidores de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, en Huacho durante el año 2023</p>	<p>VI=VX</p> <p>INFORME DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL</p> <p>V2=VY</p> <p>SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA</p>	<p>Gestión administrativa Gestión financiera Cumplimiento normativo Eficacia y eficiencia Transparencia y rendición de cuentas Control interno Gestión de riesgos Cumplimiento de objetivos y metas</p> <p>de</p> <p>Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión Destitución inhabilitación</p> <p>e</p>	<p>Población Servidores civiles a cargo del procedimiento disciplinario</p> <p>Muestra: 16 elementos</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo-correlacional</p> <p>Tipo de investigación Aplicada- teórico.</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

