



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Página N° 02-OFICIO N° 0334-2026-OII-UNJFSC

Se remite link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1YnWnwtlZOusW-wOHrDT5SzYGc6sFo6Sw?usp=sharing>



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Oficina de Recursos Humanos

**EJEMPLOS SOBRE LA
PROCEDENCIA DEL PAD**

Procedimiento para la formulación y atención de denuncias en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

**Importante:** La presentación de una denuncia no significa automáticamente que corresponda iniciar un PAD. La denuncia debe ser evaluada previamente por la Secretaría Técnica del PAD, pudiendo determinarse el inicio de actuaciones preliminares, el inicio directo del PAD o el archivo cuando no exista fundamento o tipicidad

SITUACIÓN HIPOTÉTICA (Orientativa)	RESULTADO	¿POR QUÉ?
Un servidor administrativo utiliza bienes de la Universidad para beneficio personal, existiendo documentos, fotografías u otros elementos que respaldan el hecho.	 PODRÍA DAR LUGAR AL PAD	Existe una conducta que podría constituir una falta y elementos que permiten evaluar una posible responsabilidad disciplinaria.
Un servidor se ausenta reiteradamente de su puesto sin justificación y existen registros que evidencian las ausencias.	 PODRÍA DAR LUGAR AL PAD	Los hechos podrían constituir una falta disciplinaria y requieren evaluación conforme a la normativa aplicable.
Un servidor altera o manipula información institucional para obtener un beneficio o favorecer a otra persona, existiendo indicios que sustentan la denuncia.	 PODRÍA DAR LUGAR AL PAD	Existen indicios de una posible conducta contraria a las obligaciones funcionales que podría generar responsabilidad administrativa.

SITUACIÓN HIPOTÉTICA (Orientativa)	RESULTADO	¿POR QUÉ?
Una persona presenta una denuncia porque considera que un servidor fue descortés con ella, pero no identifica una conducta que constituya falta disciplinaria.	 PODRÍA NO PROCEDER	Una situación incómoda o un desacuerdo, por sí solos, no necesariamente constituyen una falta disciplinaria.
Se presenta una denuncia contra un servidor, pero no se describen hechos concretos ni circunstancias que permitan identificar una posible falta.	 PODRÍA ARCHIVARSE	La denuncia podría carecer de elementos suficientes para sustentar actuaciones preliminares o el PAD.
Una persona acusa a un servidor de una falta, pero no aporta información que permita verificar los hechos y estos tampoco presentan fundamento o tipicidad.	 PODRÍA ARCHIVARSE	La Directiva contempla el archivo cuando no existe sustento suficiente para iniciar actuaciones preliminares o el PAD.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Página N° 03-OFICIO N° 0334-2026-OII-UNJFSC



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Oficina de Recursos Humanos

¿Toda denuncia

Genera un PAD?

No. Toda denuncia es evaluada previamente por la Secretaría Técnica del PAD.

Según los hechos y los elementos aportados, puede corresponder:

01



ACTUACIONES PRELIMINARES

Cuando los hechos requieren verificación para reunir indicios razonables.

02



INICIO DEL PAD

Cuando se advierten indicios razonables de responsabilidad.

03



ARCHIVO DE LA DENUNCIA

Cuando no existe fundamento o tipicidad suficiente.



DENUNCIAR NO SIGNIFICA QUE EXISTA RESPONSABILIDAD.
La responsabilidad disciplinaria debe determinarse respetando el debido proceso, la legalidad y el derecho de defensa.

Directiva N° 001-2025/ORRH/UNJFSC, aprobada mediante R.R. N° 0770-2025-UNJFSC.