

Artículo de investigación

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMANN, TACNA, 2021**

**DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE PROCEDURE AND
WORK PERFORMANCE OF THE ADMINISTRATIVE
PERSONNEL OF THE JORGE BASADRE GROHMANN
NATIONAL UNIVERSITY, TACNA, 2021**

Rosse Mary Caceres Mamani¹

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

RESUMEN:

El objetivo general fue determinar la manera en la que incide el PAD en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNJBG, Tacna, 2021. La investigación es básica y el nivel es descriptivo de tipo correlacional. Se encuestó a 143 servidores de la UNJBG. Se determinó que existe relación significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021, se determinó que esta relación es de rango moderado ($Rho=0,533$).

Palabras clave: procedimiento disciplinario, derecho administrativo, desempeño laboral, universidad.

¹ Abogada por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Título de Segunda Especialidad en Gestión Pública por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. E-mail: rossecaceres24@gmail.com. Artículo derivado de la investigación realizada para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2021.

ABSTRACT:

The general objective was to determine the way in which the PAD affects the job performance of the administrative staff of the UNJBG, Tacna, 2021. The research is basic and the level is descriptive of a correlational type. 143 UNJBG servers were surveyed. It was determined that there is a significant relationship between the Disciplinary Administrative Procedure and the job performance of the administrative staff of the Jorge Basadre Grohmann National University, Tacna, 2021, it was determined that this relationship is of moderate range ($Rho = 0.533$).

Keywords: disciplinary procedure, administrative law, job performance, university.

INTRODUCCIÓN

El poder disciplinario del Estado consiste en la potestad que tienen las entidades públicas para cautelar el adecuado desenvolvimiento de sus órganos institucionales. Es así como, el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) constituye un mecanismo para disuadirlos de cometer actos que puedan contravenir los intereses públicos que deben regir su labor.

De esta manera, cuando el servidor público infringe las normas y principios que ordenan el adecuado funcionamiento institucional, el propio Estado los procesa y aplica sanciones cuando se determine su responsabilidad frente a actos tipificados como faltas administrativas.

En este sentido, siguiendo lo establecido en la Ley N° 27444, el PAD se define por los actos que se llevan a cabo en las entidades y que conducen a un acto que establece ciertos efectos jurídicos relacionados con los derechos e intereses de los servidores públicos, así como respecto a sus obligaciones. De esta manera, luego de los actos correspondientes, se va a arribar a la sanción o el archivo según

se determine. La sanción impuesta, tiene como finalidad restaurar la confianza que la sociedad le ha conferido a los servidores públicos, al encargar en ellos la preservación de los intereses colectivos por sobre los intereses personales. En este sentido, la sanción administrativa impuesta busca, además, contribuir a reforzar el trinomio Estado – servidores públicos – sociedad.

La UNJBG, es una entidad pública que ofrece servicios de educación superior universitaria, cuyo origen se remonta al Decreto Ley N° 18942 del año 1971. Esta institución superior agrupa a la mayor población universitaria de la región, por lo que resulta muy importante que sus servidores se desempeñen conforme a los principios que rigen el correcto funcionamiento de las instituciones públicas.

Dada la relevancia social de esta institución, las inconductas de los servidores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman que han dado lugar a procedimientos administrativos disciplinarios han llamado la atención de los medios de prensa (La República, 2018). De este modo, los servidores deberán de poseer el conocimiento de las normas que rigen el procedimiento, así como de las posibles sanciones que la comisión de una infracción podría acarrear. Para ello, la UNJBG en el año 2016 organizó el foro “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil Ley 30057 – Ley del Servicio Civil” (UNJBG, 2016), participando además junto a la Escuela Nacional de Administración Pública y Servir en el año 2019 en la estrategia de capacitación Aula Regional, donde se llevó a cabo la conferencia “Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057” (SERVIR, 2019).

En este sentido, surge la necesidad de investigar si el Procedimiento Administrativo Sancionador, en tanto lo que busca es desincentivar las conductas que vayan en contra del interés público en el desempeño de la función administrativa, influye en la manera en la que los trabajadores se desempeñan en la UNJBG.

Por lo que, el objetivo general de la investigación fue determinar la manera en la que incide el Procedimiento Administrativo

Disciplinario en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. La hipótesis general de nuestro trabajo fue que existe una relación significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021.

MATERIALES Y MÉTODOS:

La investigación es básica, puesto está enfocada en la obtención de conocimiento sobre la manera en la que la que influye el PAD en el desempeño laboral de los servidores de la UNJBG, para mejorar aquello que permita que dicho procedimiento pueda cumplir su finalidad: garantizar el ejercicio ético de la función pública. El nivel es descriptivo, en tanto se determinarán las principales características de las variables y de tipo correlacional, puesto que se pretende analizar el grado de relación entre el PAD y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNJBG. La población estuvo conformada por 449 servidores de la UNJBG, Tacna a enero de 2021. La muestra fue tomada aplicando una técnica de muestreo probabilístico, dando como resultado 143 servidores. Empleamos la encuesta, la cual permitió recopilar información a partir de la formulación de preguntas. El instrumento será el cuestionario, el cual consiste en un esquema de preguntas con respuestas de tipo cerrada, lo que facilitará el procesamiento de la información

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Para Alarcón (2010) el PAD, se puede definir con el conjunto de actos orientados a determinar la responsabilidad derivada de una infracción administrativa, debiendo aplicarse, como resultado, una sanción. Este procedimiento, además, se configura como una garantía esencial, en tanto los imputados pueden hacer ejercicio de sus derechos en cada etapa. Podemos decir que la facultad para sancionar se debe a la autoridad jurídica que le posibilita sancionar a aquellos administrados en caso de que éstos atenten contra ciertos bienes jurídicos, de manera que se respeten el orden y se cumplan las distintas ordenanzas

jurídicas y evitar futuras infracciones (Jara-Bautista, 2016). En base a esto, es preciso recalcar que las sanciones que interpone la administración pública es una muestra de su poder punitivo, manifestada como una reacción ante las infracciones realizadas por los empleados de una entidad pública en específico.

Asimismo, para Cabrera, Quintana y Aliaga (2019) el PAD se define de la siguiente manera: son aquellos actos que, según la Ley, orientados a la determinación de responsabilidad mediante el acto final, así como, los que se encuentran orientados a su ejecución. De esta forma, el TUO de la Ley N° 27444 aprobado conforme al D. S. N° 004-2019-JUS, no solo regula los diversos aspectos del procedimiento administrativo, sino que, además, su aplicación constituye a su vez un límite al ius puniendi del Estado. Este procedimiento se lleva de una manera ordenada y se compone de etapas que permiten que el trabajador pueda tener certeza de que se respetará un mínimo de condiciones para garantizar sus derechos. Es así como, por un lado, encontramos que mediante este instrumento la administración busca alcanzar sus fines y por otro, brinda garantías al administrado para hacer frente al ius puniendi estatal.

Para Boyer (2017) en el PAD, el Estado mediante órganos pertenecientes a sus instituciones busca proteger su funcionamiento de manera adecuada. Cabe resaltar que aun cuando el procedimiento administrativo disciplinario se orienta bajo sus propias normas y principios, en todo el procedimiento deben primar las garantías constitucionales y los derechos fundamentales.

Es así como, para el MINJUSDH (2015), el PAD se define de la siguiente manera: el PAD comprende a aquellos actos que realizan las entidades públicas en virtud de la potestad sancionadora disciplinaria respecto a la comisión de una falta cometida por los servidores civiles. La determinación de esta falta acarreará la imposición de una sanción conforme a lo establecido en el régimen disciplinario aplicable al sector público.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC), siguiendo el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha puntualizado que las entidades estatales deben velar por que se respeten los derechos en este tipo de procedimientos (STC Exp. N.º 00156-2012-PHC/TC, f. 2). Es así, como el TC, se ha referido a la “unidad de la potestad sancionadora estatal” (STC Exp. N.º 2050-2002-AA-TC, f. 8), lo que consiste en que existe un único poder que se expresa de dos formas: el derecho administrativo sancionador y el derecho penal.

En este sentido, se reconoce que la culpabilidad, tipicidad o legalidad en tanto principios del derecho penal, corresponden y conforman el núcleo básico del Derecho Administrativo Sancionador, el cual se expresa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Para tal caso, el 04 de junio de 2013, el Estado Peruano publica la Ley N.º 30057, con el objeto de instaurar un régimen jurídico a todo aquel ciudadano que preste un servicio al Estado, en otras palabras, los trabajadores en el sector público. Esta norma plantearía una transición de estos trabajadores a un solo régimen laboral y llevaría a una reestructuración interna de muchas empresas, divididas en tipos A y B. En el Título V de esta ley se dedica íntegramente a los regímenes disciplinarios y los procedimientos sancionadores. Tiempo después, mediante el D. S. N.º 040-2014-PCM, el Ejecutivo aprobaría el Reglamento de la Ley SERVIR, que especifica los procedimientos disciplinarios y, finalmente, determina de manera concisa cada paso de este proceso. Por último, por medio de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, se establece las directrices para los regímenes disciplinarios en la Ley SERVIR, detallando con mayor precisión estos procedimientos disciplinarios. Bajo este contexto, sería menester analizar profundamente el Procedimiento Administrativo Disciplinario que se encuentra en las leyes y normas antes mencionadas.

DESEMPEÑO LABORAL

Chávez-Patiño (2017) sostiene que el desempeño del trabajador se refiere a los procesos orientados a conseguir las metas y objetivos

fijados por el empleador, así como las estrategias que utiliza y las habilidades que desarrolla. Por otro lado, para Rojas-Zelaya (2018), no es posible hablar de desempeño laboral sin referirse a la fuente principal: la motivación. Es así como, si el trabajador se encuentra estimulado de tal manera que genere motivación para desempeñarse de manera adecuada, la institución podrá alcanzar sus objetivos.

Al respecto, Robbins y Judge (2013), sostienen que existen factores de los cuales depende el desempeño laboral, como son aquellas habilidades de tipo físicas o las de tipo intelectual. Estas actividades deben ser desarrolladas por el trabajador para que pueda cumplir con las funciones encargadas de manera eficiente. De esta manera, el desempeño laboral es una manera de demostrar la aptitud del trabajo para la función que desempeña. Ello requiere se realice una evaluación de tipo individual para determinar el esfuerzo realizado por alcanzar los objetivos encomendados.

Soto-Sello (2019) refiere que, el desempeño laboral, se caracteriza por la conjunción de cuatro elementos: destrezas, competencias, facultades y necesidades. Estas características influyen en la forma en la que se desempeñan los trabajadores, considerando las particularidades de cada institución, en términos organizacionales.

Asimismo, para Chiavenato (2007), existen principalmente dos tipos de factores que se relacionan con los objetivos que debe alcanzar el trabajador: factores actitudinales y factores operacionales. De esa forma, podemos comprender al desempeño laboral como un conjunto de factores que se articulan al momento de referirnos al desempeño laboral. La importancia de advertir la presencia de estos factores es evitar análisis reduccionistas sobre el fenómeno del desempeño laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Los resultados muestran que existe influencia significativa entre existe relación significativa entre el PAD y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNJBG, Tacna, 2021. Los resultados

demuestran que, según la escala utilizada, esta influencia de moderada ($Rho=0.533$). Por lo tanto, se puede advertir que, el PAD, además de cumplir los fines de determinar y sancionar la comisión de faltas por parte de los servidores de la institución, también impacta positivamente en las actividades que desarrollan los trabajadores en sus respectivas áreas.

Estos resultados, coinciden además con la investigación de Vargas (2020) respecto a que la relación entre el PAD se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2019; en su investigación se concluyó que esta relación era moderada, al igual que en el caso de los servidores de la UNJBG.

Algunos de los problemas advertidos en la investigación, respecto a la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, presenta el nivel más bajo de aprobación (48,3%) por parte de los trabajadores administrativos de la UNJBG, en comparación con la variable desempeño laboral. Esto puede deberse, particularmente a que entrevistados consideraron que las sanciones administrativas en su institución son proporcionales a las faltas cometidas, siendo esta pregunta la que obtuvo el menor porcentaje de aprobación, solo un 44,8%.

Se puede advertir que existen algunas deficiencias en el desarrollo del PAD que influyen en la percepción de que las sanciones impuestas no guardan relación con las faltas cometidas; sin embargo, esto no implica que dichas sanciones hayan estado incorrectamente impuestas, pues para determinar ello, se requeriría un trabajo de análisis de expedientes, lo que se encuentra fuera de lo planteado en la presente investigación.

El estudio de Quezada (2019), refiere que, si bien existe una relación entre el PAD y el desempeño laboral, los servidores perciben que el procedimiento no se lleva de manera adecuada en su institución, lo que influyó en que solamente se alcance un nivel medio de correlación entre ambas variables. En nuestro caso, podríamos advertir que, si

bien se presentó un nivel bajo de aprobación respecto a la proporcionalidad, en general el grado de correlación ha sido de moderado a fuerte y la mayoría de indicadores de la variable PAD han obtenido un nivel de aprobación mayor al 50%.

Asimismo, se demostró que existe relación significativa moderada ($Rho=0.480$) entre el PAD y el desempeño actitudinal laboral del personal administrativo de la UNJBG, Tacna, 2021. Estos resultados coinciden con el de Quezada (2019), en su estudio sobre la relación entre PAD y desempeño laboral en docentes, advirtió que, si bien existe correlación en un nivel medio, los entrevistados presentaron falta de compromiso y desinterés; es decir, una actitud negativa en su desempeño laboral.

Por otro lado, el estudio de Navarro (2018), si bien se determinó que a pesar de que los trabajadores refieren que la existen factores de motivación en la entidad, el PAD y el desempeño laboral posee un nivel de correlación medio. Esto se puede explicar en tanto, como ha referido Rojas-Zelaya (2018), el desempeño laboral tiene un elemento importante relacionado con el desempeño actitudinal: la motivación; siempre que esta motivación esté orientada a impulsar a los trabajadores a que alcancen los objetivos institucionales.

Sin embargo, los resultados evidencian que, si bien es un factor importante, no es determinante en el desempeño laboral de los servidores de la UNJBG. En este sentido, si bien el PAD se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal, este desempeño actitudinal no es predominante al momento de analizar su influencia en las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Por último, se encontró que existe relación significativa moderada ($Rho=0.498$) entre el PAD y el desempeño operacional laboral del personal administrativo de la UNJBG, Tacna, 2021. En particular, podemos observar que la dimensión desempeño actitudinal laboral es predominante respecto al desempeño operacional, 59,4% frente a 51,7%. Sin embargo, cabe resaltar que, el 54,6% de los trabajadores administrativos la UNJBG consideró que existen dificultades para

alcanzar los objetivos de su institución en el desempeño de sus labores.

Por lo que, si bien, el nivel de correlación es significativo en un nivel medio, esto puede deberse a que, como se ha anotado previamente, los servidores perciben que el PAD se ha llevado con algunas deficiencias, específicamente en lo referido a la proporcionalidad de las sanciones. Así, del mismo modo el desempeño operacional de los trabajadores encuentra dificultades, en el extremo de la obtención de objetivos por parte de los trabajadores. En este sentido, si bien la mayoría de factores operativos han sido valorados positivamente, en tanto más del 50% se encuentra de acuerdo con que cuenta con dichas aptitudes, resulta lógico que solamente se obtenga un nivel medio; puesto que, como afirma Chávez-Patiño (2017) el desempeño del trabajador debe estar orientado a la obtención de metas y objetivos que han sido fijados por el empleador.

CONCLUSIONES:

1. De las variables de estudio investigadas y analizadas, en relación a la hipótesis general planteada a partir de las variables Procedimiento Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral, se determinó que existe relación significativa y moderada según la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.533$) entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021.
2. Se ha demostrado que existe relación significativa y de nivel moderado según la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho=0.480$) entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño actitudinal laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021.
3. Se ha demostrado que existe relación significativa y de nivel moderado según la prueba estadística de Rho de Spearman

(Rho=0. 498) entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño operacional laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021.

REFERENCIAS:

- Alarcón, L. (2010). Derecho administrativo sancionador. Lex Nova
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). ENAP y Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann organizan Aula Regional Tacna. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/52056-enap-y-universidad-nacional-jorge-basadre-grohmann-organizanaula-regional-tacna>
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario. Saber Servir, 1(1).
- Cabrera, M., Quintana, R., y Aliaga, F. M. (2019). Comentario exegético al TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Servicios Gráficos Legales EIRL.
- Castañeda, H. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019. Universidad Cesar Vallejo: Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.
- Chávez-Patiño, C. (2017). El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios - Lima.. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Ediciones Mc Graw Hill.
- Fernández, C. J. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Profesional de los Trabajadores del área Administrativa de la

Corte Superior de Justicia de Lambayeque. *GESTION y SOCIEDAD*, 1(1), 27-47.

- Flores Hallesleben, D., Martínez Amador, L., y Flores Hallesleben, B. (2020). *Desempeño laboral en las Mipymes*. (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua)
- Haro Carranza, J. E. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Huangal, W. (2019). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Jara Bautista, J. (2016). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*. <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevoprocedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-leynum-30057/>
- Lara, M. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las pymes*. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-20.
- La República (2018). *Suspenden a exrector de la Jorge Basadre*. <https://larepublica.pe/sociedad/1165718-suspenden-a-exrector-dela-jorge-basadre/>
- Lizárraga Guerra, V. (2013). *El régimen disciplinario en la administración pública: a propósito del proyecto de Ley del Servicio Civil*. *Revista Jurídica del Perú*. *Gaceta Jurídica*, 145, 79-85.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Dirección General de Desarrollo y

- Ordenamiento Jurídico Moreno, A. (2014). Plan comunicacional para la Lavadora Ríos de la ciudad de Cuenca (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
- Morón Urbina, J. (2017). Comentarios a la nueva ley del procedimiento administrativo general. *Gaceta Jurídica*, 16.
- Navarro, J. (2018). El procedimiento administrativo disciplinario y su influencia en el desempeño laboral de los servidores civiles en la Municipalidad Provincial de La Convención en el año 2017. Universidad Cesar Vallejo: Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.
- Queipo, B. & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales*, VIII. <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quezada, J. (2019), Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Universidad Cesar Vallejo: Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.
- Rendón, E. (2019). Evaluación de desempeño laboral para colaboradores en la empresa EDEM Estrategias de Mercadeo SAS. (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Rivera, G. (2018), Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018. Universidad Cesar Vallejo: Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rojas Zelaya, K. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestion administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/RojasZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soto-Sello, G. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A. http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. (2016). Administrativos participaron de capacitación. <http://www.unjbg.edu.pe/noticia/noticia.php?n=1222>

Vargas, L. (2016). Análisis de la defensa de los administrados frente a los procesos administrativos sancionadores para tramitar los recursos administrativos del Distrito Metropolitano de Quito. Universidad Central del Ecuador: Tesis de posgrado.

Recibido: 01/12/2021

Aceptado: 21/01/2022