

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**SECRETARIO TÉCNICO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y EL DEBER
DE NEUTRALIDAD EN LA CONDUCCIÓN DEL PROCESO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL MINISTERIO DE
DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO, 2019**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

MEDINA AVALOS GUTIERREZ LIZ MONICA

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

LIMA – PERU

2021

ASESORA

DRA. PATRICA VELASCO VALDERAS

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Privada San Juan Bautista por la formación recibida durante los años que desarrollé la carrera de Derecho, a los docentes quienes impartieron sus conocimientos; a mi asesora de tesis la Dra. Patricia Velasco Valderas, por su dedicación y paciencia; asimismo, a los abogados y funcionarios del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego que me apoyaron con sus aportes en el desarrollo de mi tesis: Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

DEDICATORIA

A mis amados padres, quienes fueron mi motivación para lograr mis objetivos, por su apoyo y su amor que siempre me brindaron y que me hizo ser mejor día a día, que me enseñaron valores y dirigieron mis pasos para ser un buen profesional y ser humano.

Así también dedicarle esta investigación a Ralph Omar Medina Reyes, porque gracias a él me decidí a empezar esta carrera marcándome metas y a crecer profesionalmente.

RESUMEN

La presente investigación, postula como Objetivo General demostrar que el marco normativo vigente, no permite otorgar al Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario las plenas garantías para el cumplimiento de sus funciones y deberes, entre las que destaca la neutralidad, lo que a su vez debilita los objetivos que persigue el Proceso Administrativo Disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

El tipo de investigación desarrollado en la presente tesis fue descriptiva, deductiva y doctrinaria, teniendo como población a profesionales abogados, Secretarios y/o ex Secretarios Técnicos de los órganos instructores del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, tomando una muestra de sesenta y tres (63) letrados y/o servidores, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta, mediante instrumento cuestionario.

Se concluye y comprueba nuestro postulado, señalando que resulta necesario modificar la normativa vigente de la materia, a efectos que el Secretario Técnico a cargo de la tramitación de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, no sea designado por el titular de la Entidad, así como tampoco dependa del mismo su estabilidad laboral ni el pago de sus remuneraciones, resultando lo más idóneo que, por razones de especialidad, sea designado y remunerado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Palabras claves: Secretario Técnico, imparcialidad, neutralidad.

ABSTRACT

Summary The present research, postulates as General Objective to demonstrate that the current regulatory framework, does not allow to grant the Technical Secretary of the Investigating Bodies of the Disciplinary Administrative Procedure the full guarantees for the fulfillment of their functions and duties, among which neutrality stands out, which in turn weakens the objectives pursued by the Disciplinary Administrative Process in the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, 2019.

The type of research developed in this thesis was descriptive, deductive and doctrinal, having as a population professional lawyers, Secretaries and / or former Technical Secretaries of the investigating bodies of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, taking a sample of sixty-three (63) lawyers and / or servants, to whom the survey technique was applied, by means of a questionnaire instrument.

Our postulate is concluded and verified, pointing out that it is necessary to modify the current regulations of the matter, so that the Technical Secretary in charge of the processing of the Disciplinary Administrative Procedures in the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, is not appointed by the owner of the Entity, nor does his job stability or the payment of his remuneration depend on him, it is best that, for reasons of specialty, it is appointed and remunerated by the National Civil Service Authority - SERVIR.

Keywords: Technical Secretary, impartiality, neutrality.

INTRODUCCIÓN

La corrupción, si bien es un flagelo que destroza los cimientos de la sociedad, tiene a los integrantes de la misma como sus principales actores. El agente del delito ya sea de manera directa o en contubernio con terceros no vinculados opera en desfavor de la Entidad; y, a través de ello, al Estado en su conjunto, generando perjuicios que impiden el crecimiento de los ciudadanos al cortar y restringir su posibilidad de desarrollo, lo que se logra solo con inversión e infraestructura.

La Función Pública tiene como objetivo principal el servicio al ciudadano, y eso se materializa mediante la prestación de bienes y servicios; sin embargo, la prestación de bienes y servicios pasa por la denominada Gestión Pública que, precisamente, es la forma de administrar los recursos del Estado para sufragar la correcta formulación de proyectos y demás intervenciones cuya materialización permite que la población en general perciba sus resultados.

La construcción de una carretera, una escuela o un hospital, si bien trascienden a las gestiones suelen dejar tras de sí muchos cuestionamientos, generalmente por lo extremadamente alto e injustificado de sus costos, que en el mejor de los casos es producto de un mal diseño o impericia del personal a cargo del diseño del proyecto y sus gestores; sin embargo, la mayor incidencia es por actos de corrupción.

La defraudación al Estado generalmente comienza en la formulación y diseño de los requerimientos de un área usuaria, sea esta cual fuere. El Área Usuaria, puede determinar su necesidad de manera técnica, pero también aprovechando las facilidades de su posición para orientar las adquisiciones del Estado, lo mismo las inversiones o la contratación del personal, y es por ello que resulta de gran importancia que el Titular de la Entidad ostente y evidencie una trayectoria impoluta.

Sin embargo, en el Perú, los últimos ciudadanos que han ostentado el cargo de Presidente de la República están presos o con investigaciones por la presunta comisión de actos de corrupción, y en los casos que ello ya tiene sentencia firme, son sus Ministros lo que han actuado en pared para generar estructuras muy bien diseñadas para, no solo gestionar defraudando a las diferentes entidades del Estado, sino también para dotar a dichos actos de corrupción de una embestida de legalidad permitiendo superar los cuestionamientos de vista, siendo necesaria la realización de una investigación delictiva muy rigurosa para evidenciar las formas, muchas veces muy ingeniosas, de perpetrar dichos actos ajenos a los intereses de la ciudadanía.

Los procedimientos administrativos disciplinarios, se constituyen en una herramienta para perseguir las inconductas en las que incurran los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades y demás quehaceres propios del puesto que ocupan. Bajo dicho procedimiento no solo se busca regular el comportamiento en lo que a interrelaciones personales con sus compañeros de trabajo y la obediencia a la que está obligado por que el contrato de trabajo contiene un elemento ineludible de subordinación; sin embargo, también constituye un instrumento para sancionar las inconductas orientadas a defraudar a la entidad donde laboran.

Sin embargo, y como lo hemos señalado en los párrafos precedentes, si el Titular de la Entidad es un mal elemento de la sociedad, va a necesitar de peones y alfiles para, aprovechándose de su posición, favorecer a sus intereses en desfavor de los intereses de la sociedad y del Estado, por lo que resulta necesario que los actores a cargo del control y la disciplina no ostenten una relación directa de dependencia y subordinación con el Titular de la Entidad.

En la actualidad, y precisamente en la búsqueda de una mayor autonomía, los titulares de las Oficinas de Control Interno de cada entidad ahora ya no presentan una dependencia y subordinación directa o indirecta (a instancia de las direcciones u oficinas de Recursos

Humanos) con el Titular de la Entidad, sino que dependen de la Contraloría General de la República. Ello permite en la actualidad que el Jefe de la OCI, que antes era seleccionado de entre los servidores de la Entidad, ahora sea seleccionado y remunerado por la Contraloría General de la República, lo que constituye un gran avance para dotar de mayor eficiencia a su función, convirtiéndola a su vez en un mecanismo para que sus actos busquen y logren ser eficaces.

El presente trabajo de investigación parte de la misma premisa, aquella en la que el Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en primer lugar no dependa ni económica ni laboralmente del Titular de la Entidad, que en el modelo vigente es quien lo designa, ya sea de entre los trabajadores de la Entidad o mediante contrato de confianza, para proponer un modelo en el que sea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que es la entidad del Estado peruano a cargo de la modernización de la función pública, quien lo designe y remunere.

Con ello se busca dotar, no solo de mayor autonomía a dicha función, sino también de salvaguardar la eficacia de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

ÍNDICE

CARATULA.....	I
ASESOR.....	II
AGRADECIMIENTOS	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	X
LISTA DE TABLAS	XII
LISTA DE GRÁFICOS	XIII
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.1.1 Antecedentes Nacionales	1
1.1.2 Antecedentes Internacionales.....	4
1.1.3 Base Legal.....	9
1.2 Bases teóricas	10
1.2.1 Secretario Técnico del Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario	10
1.2.2 Dependencia laboral.....	14
1.2.3 Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Confianza).....	15
1.2.4 Imparcialidad	17
1.2.5 El Código de Ética de la Función Pública.....	19
1.2.6 Deber de neutralidad en el ejercicio de sus funciones	25
1.2.7 Designado por el titular de la entidad.....	27
1.2.8 Procedimiento Administrativo Sancionador.....	28
1.2.9 La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado,.....	31
1.3 Marco Conceptual.....	34
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA.....	37
2.1 Planteamiento del Problema	37
2.2 Justificación del Problema.....	39
2.2.1 Justificación teórica	39
2.2.2 Justificación metodológica	39
2.2.3 Justificación práctica.....	40
2.2.4 Justificación social	40
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	41
3.1. Hipótesis General.....	41

3.2.	Hipótesis Específicas	41
3.2.1	Hipótesis 1	41
3.2.2	Hipótesis 2	41
3.2.3	Hipótesis 3	41
3.2.4	Hipótesis 4	41
3.3	Objetivos:.....	42
3.3.1	Objetivo General.....	42
3.3.2	Objetivos Específicos.....	42
3.4.	Variables.....	43
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION		44
4.1	Tipo y Diseño de Investigación.....	44
	Metodología.....	44
	Tipo de investigación.....	44
4.2.	Población y muestra.....	45
4.3	Técnicas de Recolección de Datos	45
CAPÍTULO V: RESULTADOS		47
5.1	Resultados.....	47
5.2	Análisis e INTERPRETACIONes de resultados	47
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES		63
6.1	Conclusiones	63
6.2	Recomendaciones	64
Bibliografía		66
Anexos:.....		67

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1.- Responde al Gráfico N° 1	46
TABLA N° 2.- Responde al Gráfico N° 2	47
TABLA N° 3.- Responde al Gráfico N° 3	48
TABLA N° 4.- Responde al Gráfico N° 4	49
TABLA N° 5.- Responde al Gráfico N° 5	50
TABLA N° 6.- Responde al Gráfico N° 6	51
TABLA N° 7.- Responde al Gráfico N° 7	52
TABLA N° 8.- Responde al Gráfico N° 8	53
TABLA N° 9.- Responde al Gráfico N° 9	54
TABLA N° 10.- Responde al Gráfico N° 10	55
TABLA N° 11.- Responde al Gráfico N° 11	56
TABLA N° 12.- Responde al Gráfico N° 12	57
TABLA N° 13.- Responde al Gráfico N° 13	58
TABLA N° 14.- Responde al Gráfico N° 14	59
TABLA N° 15.- Responde al Gráfico N° 15	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Resultados estadísticos de la pregunta número uno	46
Gráfico N° 2 Resultados estadísticos de la pregunta número dos	47
Gráfico N° 3 Resultados estadísticos de la pregunta número tres	48
Gráfico N° 4 Resultados estadísticos de la pregunta número cuatro	49
Gráfico N° 5 Resultados estadísticos de la pregunta número cinco	50
Gráfico N° 6 Resultados estadísticos de la pregunta número seis	51
Gráfico N° 7 Resultados estadísticos de la pregunta número siete	52
Gráfico N° 8 Resultados estadísticos de la pregunta número ocho	53
Gráfico N° 9 Resultados estadísticos de la pregunta número nueve	54
Gráfico N° 10 Resultados estadísticos de la pregunta número diez	55
Gráfico N° 11 Resultados estadísticos de la pregunta número once	56
Gráfico N° 12 Resultados estadísticos de la pregunta número doce	57
Gráfico N° 13 Resultados estadísticos de la pregunta número trece	58
Gráfico N° 14 Resultados estadísticos de la pregunta número catorce	59
Gráfico N° 15 Resultados estadísticos de la pregunta número quince	60

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Ayosa, M. (2019) en su tesis titulada *“Régimen Disciplinario en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos”*, de la Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú (Ayosa, 2019); el autor hace referencia al artículo 94° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento de la Ley del Servicio Civil, mediante el cual señala a la Secretaría Técnica actúa como apoyo a las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario. La Secretaría Técnica inicia el proceso precalificando la falta, establece un criterio respecto al caso en investigación, y posteriormente recomienda la apertura o no del procedimiento administrativo disciplinario y si esta amerita una sanción. Sin embargo, el autor señala que esta acción de “apoyar” al órgano instructor hace evidente la falta de imparcialidad, puesto que el primero ya tiene establecido un criterio en base a los hechos que han sido materia de la investigación, por lo que considera no recomendable su participación en la tramitación del procedimiento.

La tesis señalada en el párrafo anterior en su conclusión Primera: señala la formulación del Objetivo General que es determinar si el régimen disciplinario en la Ley de Servicio Civil vulnera el derecho del debido proceso de los servidores públicos. (Ayosa, 2019).

El autor considera que logró el objetivo buscado pues pudo determinar que efectivamente el régimen disciplinario en la Ley del Servicio Civil, vulnera el debido proceso de los servidores públicos. Con la participación de la secretaria técnica en todas las etapas no se garantiza la imparcialidad y objetividad del procedimiento, ya que, según el artículo 92° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la

fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora. (Ayosa, 2019).

Rivera, G. (2018) en la tesis titulada "*Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018*" de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Rivera, 2018); el autor señala como su objetivo general establecer la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Su investigación tuvo como población a los servidores públicos que habían sido sancionados por procesos disciplinarios administrativos.

Se concluyó en esta investigación que los procesos administrativos disciplinarios que se realizan en la Municipalidad 26 de Octubre presentan un inadecuado nivel, en un 53.3% según la percepción de los servidores públicos; mientras que el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes se encuentra a bajo nivel, determinado por la percepción del 38.0% de los servidores públicos. (Rivera, 2018)

Conforme ha podido comprobar el investigador en la tesis citada, existe una percepción bastante difusa y hasta un desconocimiento por parte del personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre del propio proceso administrativo sancionador, del funcionario sancionador así como de los derechos y garantías que el procedimiento le otorga por lo que recomienda una mayor capacitación al personal para el conocimiento de sus derechos y las garantías con las que cuenta.

Crespo, C. (2018) en la tesis titulada "*Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017*" de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; nos describe como objetivo general analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

La población que sirvió como base de su investigación fueron las autoridades administrativas disciplinarias del Hospital Nacional Dos de Mayo y de muestra un Abogado de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, el Secretario Técnico del Ministerio de Salud, la Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo y sus siete abogados, personal de apoyo de la Secretaria Técnica.

Esta investigación concluyó que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se está aplicando de manera deficiente en los servidores del Ministerio de Salud, durante el año 2017; producto de que en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario se suscitan deficiencias, siendo las más resaltante la redacción amplia respecto al perfil del Secretario Técnico el cual debería ir más adecuado al cumplimiento de sus funciones; situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en el desarrollo de sus funciones. (Crespo, 2018).

La investigación en comentario desarrolla lo que al parecer del investigador constituye una arbitrariedad por parte del Secretario Técnico del procedimiento administrativo disciplinario; toda vez, que el modelo vigente, le otorga facultades al Secretario Técnico que dada la circunstancia deviene en abuso la realización de su función, por cuanto considera que el público objetivo materia de procedimiento en el Ministerio de Salud, dada las funciones que desempeña necesariamente requiere que el Secretario Técnico tenga un auxilio de carácter pericial que linde con una pericia de orden médico.

Ropa, E. (2016) en la tesis titulada *“El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2015 - 2016”* de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; el autor señala como su objetivo principal, determinar de qué manera se aplica el principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2015-2016.

La autora obtuvo sus conclusiones utilizando un enfoque cualitativo, tomando como muestra algunos casos en los que se inició un procedimiento administrativo disciplinario dentro de dicha institución. Sus instrumentos de recolección de datos fueron la guía de análisis documental y la guía de entrevista, con los cuales pudo obtener como resultado que en el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad de Lima entre los años 2015 y 2016 se vulneró el principio de imparcialidad debido a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el jefe inmediato participe como juez y parte en el proceso. (Ropa, 2016)

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Hernández, B. (2019) en su tesis titulada *El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid España; su autor señala que el procedimiento administrativo sancionador (PAS) en materia disciplinaria de los funcionarios públicos que se encuentra vigente en España, se encontraría en conflicto con los principios del debido proceso y tutela efectiva, puesto que se advierte que las funciones de instrucción y resolución sean cumplidas por funcionarios y autoridades de la misma entidad pública en que ha tenido lugar la presunta infracción, configurándose esta situación en que estos funcionarios fungirían como juez y parte, que no va acorde con el principio de independencia e imparcialidad, en detrimento de la presunción de inocencia.

En Ecuador existió una estructura similar que estuvo vigente hasta el año 2018 en que se dieron reformas, las cuales permitieron que hoy en día las funciones de instrucción y resolución del procedimiento disciplinario de los servidores públicos lo realiza un órgano administrativo diferente de la entidad pública afectada por la conducta infractora cometida. (Hernandez, 2019)

CONCLUSION 3.- La jurisprudencia española, (el Tribunal Constitucional, en armonía con el Tribunal Supremo) señala que la única garantía exigible en el PAS, teniendo como contexto del principio de independencia e imparcialidad, es la objetividad, entendida como el desinterés personal con que el órgano Administrativo (instructor) debe ejercer sus funciones. Es esta exigencia de objetividad la que debería ser más intensa que en un procedimiento administrativo común. (Hernandez, 2019)

Coincidente con nuestro postulado, la investigación en comentario sostiene que el modelo procedimental en que el Secretario Técnico además de formular las recomendaciones es el que acompaña en la decisión al órgano instructor podría incurrir en una vulneración al principio de imparcialidad por lo que se evidencia un inmenso poder en el Secretario Técnico del órgano instructor de los procesos administrativos disciplinarios frente al trabajador materia de sindicación de conducta. Adicionalmente, cuestiona el modelo poco garantista que impera en los procesos administrativos sancionadores.

Vargas, A. (2015) en su tesis titulada *“Hacia la efficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México”*, Ciudad Universitaria, México; se propuso como planteamiento del problema que en el Poder Judicial del Estado de México, se cuenta con un procedimiento administrativo disciplinario cuya base legal es imprecisa, pues se integra por lo ordenado en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipio y el Reglamento Interior del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México; de materia alternativa la ley encargada de regular de manera procedimental es el Código de Procedimientos Administrativos de la Entidad. Bajo este esquema normativo, este procedimiento no cumple con los requerimientos de eficacia y expedites en la sustanciación de sus procedimientos disciplinarios, esto impide la pronta solución de los conflictos, por lo que es necesario contar con esquemas de decisión plasmados en un marco positivo que articulen las falencias ciudadanas con la respuesta

mediata del órgano de control interno, con la finalidad de corregir, en caso de verificarse, mediante la sanción o expulsión de este órgano estatal de aquellos servidores judiciales que propicien la degradación institucional frente a los justiciables, bajo la condición del respeto absoluto e ilimitado de sus derechos humanos; en este sentido, resulta imprescindible la adecuación de este sistema de control interno, toda vez que las nuevas tendencias en el orden jurídico y en específico en las que atañen a las responsabilidades administrativas disciplinarias apuestan por la solución pronta y eficaz de las controversias; contrario sensu, el procedimiento actual que se viene usando no se constituye en garante para permitir, de fondo, una administración de justicia más eficiente. (Vargas, 2015)

Conclusión 3. El autor de la investigación considera que, para la integración del sistema de responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de México es necesario que una autoridad técnica con mayor capacidad y experiencia evalúe dentro de un proceso con las garantías establecidas por el órgano jurisdiccional brinde la tutela solicitada por el trabajador sancionado y esta es la vía jurisdiccional recaída en un juez laboral ordinario, la cual es posible con la adaptación al marco legal positivo de las reformas que al respecto se han hecho en el ámbito federal, específicamente la del artículo 73 fracción XXIX-H que implica pasar de la imposición de sanciones utilizando el orden jerárquico a la implementación de Tribunales Disciplinarios especializados para ventilar los asuntos que en esa materia se suscitan en el Poder Judicial, dejándole al actual Órgano de Control Auxiliar facultades de investigación o de fiscalización. A través de este correctivo se otorga un carácter más formal a este tipo de procedimientos logrando con ello eliminar la discrecionalidad en las decisiones, pues al implementarla no habría lugar a dudas de la presunta responsabilidad que le correspondería al servidor judicial acusado, la cual imperaría desde la emisión de acuerdos, inicio de los procedimientos o hasta la resolución de los mismos, pues habría certeza de que las determinaciones a las que se arriben corresponden a una autoridad previamente establecida, con capacidad jurídica, autonomía e independencia en cuanto a sus actos, sin que exista incertidumbre, atraso excesivo de los acuerdos y resoluciones o de la ausencia de responsabilidad en la emisión de las

determinaciones por la premura o las presiones externas; aunado a que teóricamente con motivo de tal cambio, las características del derecho disciplinario implementado también sufriría cambios integrales. (Vargas, 2015)

Para el presente caso, el investigador también denota las debilidades de un procedimiento poco garantista y algunas veces hasta arbitrario por lo que propone la instauración de un procedimiento similar al que se sigue para la tramitación de causas penales; entendiéndose a partir de ello, la necesidad que el proceso administrativo sancionador tenga mayores actores a cargo de la parte resolutive y su revisión en segunda instancia.

Díaz, L. y Urzúa P. (2018), en su artículo publicado en la Revista Scielo Chile, *“Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso”* señala lo siguiente: en la legislación chilena se establece en el artículo 134 de la Ley N° 18.834, que el juzgador en los procedimientos disciplinarios es el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, constatándose que se encuentra establecido legalmente, con anterioridad a los hechos que ha de enjuiciar y que su competencia le ha sido otorgada por ley. (Díaz, 2018)

Estas jefaturas señaladas en el párrafo anterior no cuentan con resguardos que puedan asegurar la no interferencia de terceros en la decisión del procedimiento administrativo disciplinario, pues se trata de autoridades que carecen de un adecuado proceso de nombramiento, de una duración establecida en el cargo y de una garantía contra presiones externas. Nada de esto caracteriza el ejercicio del cargo por parte del jefe superior de la institución, del Secretario Regional Ministerial o del Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, que habitualmente son funcionarios de exclusiva confianza del Gobierno de turno, lo que tiene un parecido con la realidad en el Perú. (Díaz, 2018)

El estatuto administrativo no tiene mecanismos para asegurar la imparcialidad de la autoridad llamada a resolver la aplicación de la sanción disciplinaria. La Ley N° 19.880 establece que los procedimientos administrativos deben someterse, entre otros, a los principios de imparcialidad y de abstención. El primero de ellos es genérico y el segundo si puede ser realizado, pues el principio de abstención va a impedir que los funcionarios involucrados en los procesos administrativos caigan en imparcialidad e incluso su inhabilitación solicitada por los partícipes de dichos actos (Díaz, 2018).

El autor señala que lo descrito en la norma no garantiza que se respete el principio de imparcialidad pues este principio se aplica a las personas que integran el órgano encargado de enjuiciar y no al órgano mismo, y la actuación de las autoridades en las que concurren motivos de abstención no implica necesariamente la invalidez de los actos en los que hayan intervenido. Esto se ve reflejado en la última disposición de la Ley N° 19.880 que permite tener por válidas las decisiones adoptadas por una autoridad carente de imparcialidad. (Díaz, 2018)

Asimismo, el artículo concluye en que la regulación chilena de los procedimientos administrativos disciplinarios trasgrede el derecho fundamental al debido proceso señalando dos conclusiones importantes para la investigación que realizó:

- 1) Los procedimientos administrativos disciplinarios infringen los aspectos más esenciales del juez equitativo. Es efectivo que respetan los derechos fundamentales a un juzgador establecido por ley, con anterioridad a los hechos que ha de enjuiciar y legalmente competente. No obstante, vulneran los derechos fundamentales a la independencia y a la imparcialidad del juzgador. (Díaz, 2018)

2) El derecho fundamental a la igualdad de las partes se encuentra abiertamente infringido por la regulación establecida por los procedimientos administrativos disciplinarios. (Diaz, 2018)

Vega, M. (2016) en su tesis titulada *“Los Sumarios Administrativos y el Principio de Imparcialidad en las Resoluciones Administrativas”*, Universidad Nacional de Loja, Loja Ecuador, Objetivos Específicos, determinar que en el ámbito Administrativo hay un vacío jurídico, porque no existe imparcialidad en la aplicación del procedimiento para los Sumarios Administrativos, demostrar que en el procedimiento de los Sumarios Administrativo es necesaria la consignación de un informe de control para que exista imparcialidad en el trámite y resolución, implementar un proyecto de reforma legal en el ámbito de la administración pública para que en el procedimiento para el Sumario Administrativo exista un órgano de control que emita un informe con imparcialidad y su hipótesis menciona que en el ámbito administrativo se viola el principio de Imparcialidad en las resoluciones de los Sumarios Administrativos. (Vega Castillo, 2016)

En el presente trabajo de investigación, se colige que el modelo en el cual todo el procedimiento recae en un único órgano de instrucción, por lo que se configura la vulneración del Principio de Imparcialidad vulnerando con ello los objetivos del procedimiento sancionar, lo que en general coincide con los objetivos que persigue la investigación que vengo desarrollando, ya que el procedimiento tal y como está concebido en la actualidad no es garantista.

1.1.3 Base Legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 26771 - Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, publicada el 15/04/1997; y, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, publicado el 30/07/2000.

- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil publicado el 04/07/2013; y, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13/06/2014.
- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicada el 13/08/2002; y, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, publicado el 19/04/2005.
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General publicada el 11/04/2001.
- Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30/01/2002; y, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-2002-PCM publicado el 03/05/2002.
- Decreto Legislativo N° 1057 - Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, publicada el 28/06/2008.
- Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, publicado el 21/06/2008.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 25/11/2008.
- Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM - Modelo de Contrato Administrativo de Servicios, publicada el 30/12/2008.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Secretario Técnico del Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Según lo señalado mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. (Peruano, 2013)

La mencionada Ley tiene como finalidad que las entidades públicas pertenecientes al Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil.

Es dentro de este concepto que se crea la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios como órgano de apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que comprende a los servidores públicos contratados bajo los alcances de los Decretos Legislativos Nros. 276, 728 y 1057.

El artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, se establece como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primer lugar al Jefe inmediato del servidor investigado, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad, el Tribunal del Servicio Civil. El Secretario Técnico es asignado como apoyo.

El Secretario Técnico tiene como función precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. Sin embargo, no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. (Peruano, 2013)

Se recomienda que el Secretario Técnico sea abogado, esta recomendación se hace en función a que el Secretario Técnico debe conocer de la normatividad a aplicar en cada caso. Es designado mediante resolución del titular de la entidad, pero también puede ser un servidor civil de la propia entidad que se desempeña como tal y en adición a sus funciones asumiría el cargo.

El Secretario Técnico inicia el proceso primero recibiendo la denuncia para luego efectuar las investigaciones preliminares. Una vez concluida la etapa de investigación, realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta. Esta etapa culmina ya

sea con el archivo de la denuncia o con la remisión al órgano instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD. Es aquí donde el órgano instructor puede apartarse de las conclusiones del Secretario Técnico por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD.

Conforme está diseñada la norma se tiene que, el Secretario Técnico de los órganos instructores no solo depende para la continuidad en el puesto de trabajo que ocupa, de la persona que lo designa, sino también es el caso que se trate de una designación de confianza, cual ha de ser la remuneración asignada a su persona, así como la asignación de personal y material para la realización de su función y por lo tanto subordinado desde muchos aspectos al titular de la entidad para el pleno ejercicio de su función.

Ha sido recurrente en la administración pública peruana que los actos de corrupción estén premunidos de una estructura funcional al más alto nivel en la cual precisamente esta el titular de la entidad como la cabeza de la organización delictiva (por ejemplo los ex gobernadores regionales de Ancash, del Callao, Cusco, Cajamarca, entre otros), quien precisamente tiene a su cargo la designación del Secretario Técnico y de quien depende para la continuidad y estabilidad en su puesto de trabajo.

Consideramos que existen muchos peligros para el cumplimiento del deber de neutralidad por parte del Secretario Técnico de los órganos instructores cuando es precisamente la función de esclarecer los hechos que vinculan a trabajadores de la entidad inmersos en actos reñidos contra la ética que pueden verse sometidos a presiones cuando estos son parte de la estructura funcional delictiva que ha logrado enquistarse en la entidad; a partir de lo cual, podría ser materia de hostilización por parte de la cabeza de la organización delictiva que precisamente es el titular de la entidad; y, serían muchas las opciones que tendría a su alcance para hostilizarlo.

En primer lugar, podría no brindarle los recursos ni el material humano suficiente para la cabal realización de sus funciones, en segundo lugar podría demorar en la realización de los pagos de sus haberes mensuales y en tercer y último lugar también podría ser materia de amenaza a la no renovación de su contrato e inclusive y de no acceder a las presiones hacer efectiva las medidas mediante una carta de no renovación; todo ello, si no se alinea a los intereses de la organización que tiene a su cargo la gestión de la entidad ya sea esta elegida por mandato popular o por designación directa desde lo más alto del Poder Ejecutivo en los tres niveles de gobierno.

Como se puede apreciar resulta más ventajoso que, para el pleno ejercicio de sus funciones, el Secretario Técnico de los órganos instructores de los procesos administrativos disciplinarios no dependa del titular de la entidad; y, es más, ni siquiera tenga un vínculo directo con la entidad porque tampoco resulta prudente que tenga a su cargo procesar a los que vendrían a ser sus compañeros de trabajo con los cuales mantiene una relación de cercanía e inmediatez que podría generar vínculos de amistad y por lo tanto estaría expuesto a presiones de orden subjetivo que podría no poder manejar a cabalidad.

Adicionalmente, a lo señalado el Secretario Técnico de los órganos instructores de los procesos administrativos también podría verse expuesto cuando auxilia a las comisiones especiales de procesos administrativos disciplinarios que procesan a las altas autoridades de la entidad, ya que son estas mismas de las cuales depende directamente en la medida en que también es subordinado a éstas (por ejemplo el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos). De igual modo, consideramos que tampoco debería ser alguien de la entidad sino ser un agente externo a ella.

Sobre la circunstancia expuesta consideramos que igual peligro cierne sobre la actividad que desempeñan los Secretarios Técnicos de los Órganos instructores cuando estos no solamente son designados, sino que dependen de las autoridades de la entidad para su continuidad.

Conforme a lo señalado consideramos que el modelo vigente no garantiza plenamente la neutralidad (imparcialidad e independencia) en el cumplimiento de sus funciones, dada la debilidad de su condición.

1.2.2 Dependencia laboral

En su oportunidad se estableció como una necesidad para garantizar la imparcialidad de las oficinas de Control Interno, que éstas se encuentren a cargo de personal que dependa tanto, para su designación como para su remuneración directamente de la Contraloría General de la República; toda vez, que se llegó a evidenciar el grave peligro y desventaja para los jefes de la diferentes OCI que estos dependan, tanto para la continuidad en sus puestos como para la seguridad en el pago de sus remuneraciones de la entidad que van a controlar.

Es por ello, que en busca de sanear este problema se estableció que los responsables de las oficinas de control interno de cada entidad dependan de la Contraloría General de la República.

De lo argumentado se desprende que igual peligro cierne sobre la actividad que desempeñan los Secretarios Técnicos de los Órganos instructores cuando estos no solamente son designados por el titular de la entidad donde van a realizar sus funciones, sino que dependen de las autoridades de la entidad para su continuidad en el puesto de trabajo, para que les brinde la logística suficiente que permita la plena realización de sus funciones, así como el pago puntual de sus remuneraciones.

En la medida de lo expuesto consideramos que dicha circunstancia no garantiza plenamente la neutralidad en el cumplimiento de sus funciones, dada la debilidad de su condición.

Sin embargo, consideramos que si el Secretario Técnico de los órganos instructores fuese designado por SERVIR; vale decir que, para su designación, la continuidad de la prestación de sus servicios, así como para el pago de su remuneración este dependa estrictamente de la Autoridad del Servicio Civil, con lo cual se da un mayor alcance a la protección y garantía con el que debe contar para el cumplimiento del deber de neutralidad para el ejercicio de sus funciones establecido en el Código de Ética de la Función Pública.

Asimismo, con ello se garantizaría que tanto los recursos del Estado así como los procedimientos que se conduzcan por estos funcionarios públicos cumplan con los objetivos de eficiencia y eficacia consagrados en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado.

1.2.3 Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Confianza)

De conformidad a lo establecido en el artículo 3 de Decreto Legislativo N° 1057 se entiende como contrato administrativo de servicios a una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

La Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales establece en su Primera Disposición Complementaria Final que la contratación de personal mediante el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS para ocupar, entre otros, cargos de confianza -de conformidad con la definición de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo

Público- se encuentra excluido de la realización de concurso público, teniendo en cuenta que dichas plazas existan previamente en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.

De esta manera, el cargo de Secretario Técnico de procedimientos administrativos disciplinarios podría darse de dos formas a través de una contratación administrativa de servicios - CAS sin necesidad de concurso público de méritos o por concurso público de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° del Reglamento del Régimen CAS.

Sin embargo, según el artículo 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC en donde se detallan las funciones que debe desarrollar el Secretario Técnico, y que requieren de autonomía para su plena ejecución, se señala que no debería ser un cargo de confianza, pues esa confianza acarrearía dependencia que podría ser retirada en cualquier momento.

Adicionalmente, la particular condición de no contar con estabilidad laboral permite también que la dependencia se extienda a la continuidad de la plaza que ocupan por lo que puede ser materia de carta de no renovación de contrato en cualquier momento, precisamente porque el titular de la entidad tiene la potestad de removerlo.

En la misma medida, ello se produciría indistintamente si el designado para ocupar el cargo de Secretario Técnico es una persona designada de entre los trabajadores de la entidad o si es una persona de afuera designado por el titular de la entidad para tal fin al cual deberá hacerse un contrato de confianza para el pago de sus remuneraciones.

Es por ello que nuestro postulado pretende que, quien ocupe el cargo de Secretario Técnico de los órganos instructores de los procesos administrativos disciplinarios dependa jerárquicamente del SERVICIO, y en la misma medida, también la plaza laboral que ocupa, quedando la infraestructura con la cual debe contar bajo una responsabilidad directa de la entidad frente a SERVICIO, con lo que tampoco podría ser materia de hostilización al no

brindársele el material humano de apoyo y los medios físicos (oficina, mobiliario, computadora, etc.) para el cabal desarrollo de su trabajo.

1.2.4 Imparcialidad

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala en su artículo 8.1 que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, “por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley...”.

El artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos menciona que “toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial...”. Por lo tanto, la imparcialidad es un componente importante del debido proceso. (Jurídico, 2020)

En la Sentencia C-762/09 de la Corte Constitucional de Colombia señala a la imparcialidad como un principio rector del derecho administrativo sancionador, estableciéndose como una garantía que avale que el funcionario que adelante la investigación, o que tenga conocimiento de los recursos interpuestos contra las actuaciones adelantadas, sea un tercero neutral, frente al sujeto investigado como ante la causa misma y el objeto o situación fáctica que se analiza, que deba desarrollar sus competencias, sin prejuicios ni posturas previas que afecten su actuar en su momento de decidir.

La imparcialidad no solo es importante como elemento esencial para garantizar el derecho al debido proceso, sino también en una herramienta que permita salvaguardar la confianza que debe existir en todo Estado de Derecho, y que sus decisiones gocen de credibilidad social y legitimidad democrática.

En la legislación peruana el Código de Ética de la Función Pública consagra como uno de los elementos del deber de neutralidad a la independencia en el ejercicio de las funciones que debe conservar todo servidor y/o funcionario público; sin embargo, también sabemos que el titular de una entidad tiene el derecho de nombrar en los cargos de confianza de los órganos de asesoría y/o de línea que conforman la entidad a quienes han de ser los que ocupen cargos de dirección los que a su vez suelen formar parte del círculo de confianza del referido titular de la entidad.

A partir de ello, existe la posibilidad de que el titular de la entidad no mida o juzgue con la misma severidad las acciones de su entorno inmediato ni sea muy rígido para exigir un comportamiento en el que prevalezca los intereses de la entidad; y si a esto le agregamos, que el titular de la entidad no es una persona proba y quiere sacar provecho de su situación es también muy probable que las personas que él designe para los cargos de dirección estén alineados a su propósito y por lo tanto, designe como Secretario Técnico de los órganos instructores de los procedimientos administrativos disciplinarios a una persona también alineada a sus intereses de manera tal que el quebrantamiento a la línea de imparcialidad que custodia al deber de neutralidad se vea conculcado exprofesamente para los fines deshonestos que persiguen toda la estructura funcional delictiva que gobierna la entidad.

Sea que exprofesamente se ha colocado a una persona deshonesto o se escoja a una que es parte de la entidad para que realice la función de Secretario Técnico en adición a sus funciones, su deber de neutralidad podría verse amenazado en el elemento de imparcialidad por las presiones que sobre él pudiese ejercer la Alta Dirección de la Entidad pudiendo verse presionado y hasta verse amenazado con la no renovación de su contrato si no se allana a los intereses de quien lo ha designado, pudiendo ser removido del cargo y reemplazado por otro con más predisposición a vulnerar los deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

1.2.5 El Código de Ética de la Función Pública

Para entender el Código de Ética de la Función Pública tenemos que describir primero lo que es la función pública y en segundo lugar lo que implica la ética o el comportamiento ético de los funcionarios y servidores públicos que conforman el material humano que significa el aparato estatal.

Así pues, la función pública es toda aquella prestación sea remunerada o no que realiza una persona en favor del Estado tenga o no vínculo laboral con la entidad donde realiza sus actividades, no resultando relevante si estas prestaciones son de carácter temporal o permanente, ni a qué nivel jerárquico se desarrolla. La función pública es entonces la materialización de la conducta humana sometida voluntariamente a los intereses del Estado en general y las entidades de la administración pública en particular y no de los intereses personales de quien realiza la conducta materializada en la prestación del servicio; es por ello, que la función pública es la denominación que se le atribuye a la conducta humana de agente capaz que en ejercicio de libertad brinda una prestación en favor del Estado subrogando sus intereses personales; todo ello, a cambio de una remuneración o en el caso de las prestaciones ad honorem tan solo por la satisfacción de la vocación de servicio.

Al hablar de la función pública como una conducta humana se tiene a la ética como el instrumento de control de carácter subjetivo que apela a los valores del funcionario y servidor público como instrumento que ha de permitir otorgarle la confianza soportada como primer filtro en los valores de carácter personal de cada uno posee; sin embargo, toda aquella persona que presta servicios al Estado también sabe que existe un soporte normativo de carácter punitivo (sancionador) bajo el cual se va a encontrar comprendido si es que, vulnerando su propia ética genera perjuicios a la entidad.

La sanción que implica la vulneración de la ética se justifica en que las inconductas se constituyen en elementos o circunstancias que obstruyen la real consecución de los fines de la función pública, alejándolo de su propósito que es el servicio a la Nación y/o la obtención de mayores niveles de eficiencia en la gestión del aparato estatal.

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Perú, los fines de la función pública son el servicio a la Nación, en el entendido que la Nación tiene propósitos y objetivos cuyo resultado está orientado hacia brindar cada vez un mejor servicio al ciudadano, brindándole bienes y servicios que a su vez constituyen el resultado de la administración de los recursos que gestiona el Estado y que son recaudados mediante el pago de sus impuestos.

Asimismo, en el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que aprueba el reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública se establece que el mismo ayudará a la transparencia en el ejercicio de la función pública, a la mejora de la gestión y de la relación con los usuarios de los servicios. Se busca que los empleados públicos actúen con honestidad y honradez durante el desempeño de sus actividades.

Los empleados públicos están obligados a observar los principios, deberes y prohibiciones que se señalan en el capítulo II de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

El citado reglamento en su artículo 10° establece los criterios para la aplicación de sanciones, siendo estos: el perjuicio ocasionado a los administrados o a la misma administración pública; la afectación a los procedimientos; la naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor; el beneficio obtenido por el infractor y la reincidencia o reiterancia.

Al apreciar los criterios con mayor detenimiento el citado reglamento no ha dejado de lado el nivel de responsabilidad que proporcionalmente es mayor cuando uno ejerce un cargo de dirección (funcionario) en comparación al que podría ser un servidor público; y ello se justifica, en la medida que, mientras más alto sea el nivel de decisión el impacto de la vulneración de la ética de la función pública ha de generar mayores niveles de perjuicio a la entidad en atención a lo transversal de las decisiones que toma el funcionario en comparación al servidor público precisamente por el mayor nivel de responsabilidad.

Si es que precisamente los cargos de dirección están soportados en material humano con mayor nivel de calificación y formación académica debido a que tienen a su vez mayores responsabilidades porque deciden los destinos de la entidad; vale decir, que se confía en los mismos para que la entidad llegue a lograr sus objetivos y son sus decisiones las que deberían estar orientadas hacia todos los niveles inferiores y el personal bajo su subordinación logren las metas que se ha trazado la entidad, por lo que queda claro que la magnitud en la vulneración de la ética esta premunida en todas las conductas de desempeño operativo serán más lesivas en tanto mayor sea el nivel jerárquico del personal que desarrolla la conducta. En la misma medida, mayores serán las sanciones en tanto mayor sea el perjuicio económico causado.

En mayor medida, nuestra Carta Magna también ha establecido en su artículo 39 A el impedimento para el ejercicio de la función pública aquellas personas sobre las cuales pese una sentencia condenatoria bajo el ámbito de nuestro Código Penal en primera instancia resultando irrelevante si ostenta la condición de autores o cómplices, por lo que no pueden asumir cargos de confianza aquellas personas con sentencia por delito doloso.

Una vez determinada la responsabilidad del funcionario o servidor infractor, corresponderá la aplicación de la sanción de acuerdo al vínculo contractual que los empleados públicos tengan con las entidades de la Administración Pública siendo éstas de manera gradual: la amonestación, suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin

goce de remuneraciones, hasta por un año, destitución o despido y en el caso de personas que no se encuentran en el supuesto del inciso anterior les corresponde: multa o resolución contractual.

Las sanciones se encuentran tipificadas en los reglamentos internos de cada entidad, siendo de la siguiente manera:

a) Amonestación verbal o escrita,

- **Es Verbal**, cuando el servidor ha cometido una falta leve, se sanciona con una llamada de atención de forma personal y reservada. La finalidad es prevenir futuras faltas, ya que su reincidencia ameritaría una sanción mayor. Es efectuada por el jefe inmediato superior. No requiere de proceso administrativo disciplinario.
- **Es Escrita**, y por lo tanto amerita realizar un proceso administrativo disciplinario. El Jefe inmediato actúa como órgano instructor y sancionador. Una vez decidida que sanción le corresponde al servidor se debe comunicar al Director(a) de la Oficina General de Recursos Humanos para que la sanción sea puesta en conocimiento del servidor o ex servidor civil procesado.

Las faltas que ameritan sanción de amonestación verbal o escrita son: negligencia o ineficiencia que cause daño leve en el trabajo, no conservar la higiene, seguridad y bienes en el centro de trabajo, incurrir en inasistencia injustificada por más de tres (3) días, efectuar actividades de carácter mercantil u otras que produzcan beneficio económico personal o de terceros durante las horas de labor, no portar el fotocheck durante el horario de trabajo y enmendar de oficio y antes de su ejecución, los vicios incurridos en un acto administrativo.

b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un (01) día hasta por doce (12) meses.
(MINAGRI, 2015)

Las faltas consideradas de carácter disciplinario según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario y estas son: el incumplimiento de la normatividad expedida por SERVIR y normas reglamentarias, la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con las labores, la inobservancia del Reglamento Interno de Servidores, incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra, en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, la negligencia en el desempeño de sus funciones, impedir el funcionamiento del servicio público, la utilización o disposición de bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros, la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y no siendo reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajo a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el acta policial respectiva, las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario, el hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la institución, entre otros. (MINAGRI, 2015)

En el caso de la sanción de destitución, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos se constituye en órgano instructor y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción mediante Resolución Ministerial, pudiendo modificar la sanción propuesta. La sanción debe ser proporcional a la falta cometida. (MINAGRI, 2015)

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivadas de manera expresa y clara, señalando la relación entre los hechos, las faltas y los criterios para la determinación de la sanción.

De igual forma, existen supuestos que determinan la imposibilidad de imponer una sanción, tales como: incapacidad mental comprobada, caso fortuito o fuerza mayor comprobada, el ejercicio de una obligación y/o un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, el error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal; la actuación funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducido, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.; la actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

En el supuesto que el servidor no se encuentra laborando para la entidad, la norma señala que este se hará merecedor de una multa.

Los empleados públicos deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en la Ley y en su Reglamento, ante la Comisión Permanente o Especial de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.

Consideramos para el presente trabajo el Código de Ética de la función pública como un indicador en la medida que es precisamente la vulneración de todo en ella contenido que, amerita un avocamiento del Secretario Técnico de los órganos instructores del proceso administrativo disciplinario.

Sin embargo, en la misma medida, el referido Código de Ética también regula el comportamiento del íntegro del material humano que conforma el aparato estatal; vale decir, que el titular de la entidad, los órganos instructores y el propio Secretario Técnico tienen que someter su comportamiento a la ética funcional de manera tal, que toda la esfera de comprensión que abarca un proceso administrativo disciplinario está sometido a dicho instrumento normativo.

El titular de la entidad tiene que observar un comportamiento ético al momento de designar al Secretario Técnico, de la misma manera, el órgano instructor debe seguir los criterios de ética para presentar su denuncia o imputación contra el servidor subordinado materia de imputación, asimismo, el imputado, si bien tiene todo el derecho a no aportar medios que podrían incriminarlo también tiene el deber de presentar un comportamiento ético y colaborar con el proceso en su contra; y, por último, el mismo Secretario Técnico debe tener un comportamiento ético al conducir el procedimiento a su cargo.

1.2.6 Deber de neutralidad en el ejercicio de sus funciones

La Real Academia de la Lengua Española define: "*Neutral: adj.: Que no participa de ninguna de las opciones en conflicto*", la neutralidad deriva del principio mediante el cual el poder está limitado por la Ley, es decir un Estado de Derecho.

Dentro de la administración pública la actuación de los funcionarios está determinada por deberes y obligaciones, es decir tiene señalado lo que está o no permitido, ya que el cargo que ocupan es para servir al Estado y no para servirse de él, por lo tanto están impedidos de garantizar actos arbitrarios,

La neutralidad de la función pública es una forma de conducta, que conlleva a actuar de manera tal que se respete el derecho a la igualdad de los ciudadanos. Este principio tiene dos vertientes de obligaciones:

Una vertiente negativa implica que se debe separar el tema político de la propia administración pública, pues todos deben respetar que existe una pluralidad política y una vertiente positiva, que señala que las autoridades deben actuar tomando la mejor decisión en satisfacción del interés general bajo el amparo de la ley.

Los servidores deben prevaler esta neutralidad a fin de evitar manifestar un tratamiento preferencial o al contrario discriminatorio en su decisión frente a cualquier persona, sin respetar lo señalado por Ley. El mejor ejemplo se da con el nepotismo que es ejercer su facultad de nombramiento y contratación de personal, o ejercen injerencia directa o indirecta en dicho nombramiento o contratación, respecto a sus parientes y por razón de matrimonio o unión de hecho y en el amiguismo, es decir beneficiar a sus amigos, compañeros de estudios, entre otros.

Las decisiones que adopten los servidores y servidoras debe ser buscando el beneficio e interés general y estas a su vez deben estar apartadas de lo político, económico o de cualquier otra inclinación, estas decisiones deben ser independientes respecto al vínculos ya sea de familia, amigos, grupos sociales o a temas políticos.

Es así que, para actuar con neutralidad se debe tener una base objetiva dirigida al interés general o público, denotar independencia respecto a vinculaciones de parentesco, laborales o comerciales.

De igual forma, los servidores que laboran para la administración pública deben evitar infringir el marco legal existente con la finalidad de favorecer a sus allegados otorgando permisos, licencias, resolviendo un procedimiento administrativo disciplinario, etc., ya sea por indicación superior, presión política, contratando u obligando a renunciar.

El Código de Ética de la función pública abarca, en su ámbito, dos características que regulan el comportamiento del funcionario y/o servidor público: imparcialidad e independencia.

1.2.7 Designado por el titular de la entidad

Según el art. 92 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil dentro del proceso administrativo disciplinario existen autoridades (el Jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil). Estas autoridades tienen como apoyo al Secretario Técnico, que es nombrado por el titular de la entidad. Asimismo, el cargo de Secretario Técnico, puede ser ejercido por un servidor de la propia entidad, que además de las funciones propias asignadas, se desempeñe como tal o también podría ser contratado solo para dicha labor. Sin embargo, SERVIR en su Informe Técnico N° 1243-20217-SERVIR/GPGSC de fecha 30 de octubre de 2017, señaló que existe incompatibilidad entre la función de Secretario Técnico y el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, por ser este último una de las autoridades del PAD y, además, porque el Secretario Técnico depende funcionalmente de él.

Igualmente, la prohibición contenida en la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 300571 - Ley del Servicio Civil, una persona contratada bajo locación de servicios tampoco debería estar a cargo de la Secretaría Técnica o prestar apoyo a esta, debido a que son labores subordinadas.

Dentro de un proceso administrativo sancionador el Secretario Técnico desempeña la función de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Cualquier servidor podría informar, ya sea verbalmente o por escrito, la conducta de otro servidor, esta información debe ser acompañada de las pruebas necesarias a fin de proceder al inicio de la investigación.

También existe la posibilidad que un Secretario Técnico no actúe con diligencia en el desempeño de sus funciones descritas en el numeral 8.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/DGPGSC lo que daría lugar a que se le inicie un procedimiento disciplinario que, de ser el caso, determine la sanción aplicable, la precalificación de dicho procedimiento estaría a cargo de un Secretario Técnico suplente.

El Secretario Técnico de los órganos instructores depende laboralmente de la Oficina General de Recursos Humanos a quien reporta pero es designado por el titular de la entidad, y depende económicamente de él. Esto crea una relación de dependencia que podría traer de cierto modo presión para la evaluación de un proceso administrativo disciplinario. Al ser designado por el titular como un cargo de confianza, esa misma confianza podría ser retirada en cualquier momento, ya sea porque el titular fue removido de su cargo y se designa otro, o porque el actual no esté a gusto con el desarrollo de sus funciones, lo que crea un clima de inestabilidad para el Secretario Técnico.

A partir de lo expuesto, siendo que el servidor designado no cuenta con estabilidad laboral, ni garantizada su permanencia en el cargo, así como en la plaza laboral que ocupa en la entidad, puede ser notificado en cualquier momento con la no renovación de su contrato de trabajo.

1.2.8 Procedimiento Administrativo Sancionador

Se conoce como procedimiento administrativo sancionador al conjunto de actos destinados a establecer la existencia de responsabilidad administrativa de los servidores y

funcionarios, identificando la comisión de la infracción y por consiguiente la aplicación de la sanción correspondiente, lo que permitirá garantizar que los administrados a quienes se les atribuye la comisión de un infracción, puedan hacer valer sus derechos frente a la administración pública. Con esto se busca que los procesos sean llevados cumplimiento un orden con la finalidad de sancionar cuando así sea determinado o darle al administrado la facultad de poder defenderse.

Dentro del derecho sancionador se encuentran la legalidad, culpabilidad, tipicidad, entre otros, siendo principios básicos del derecho sancionador que no solo se relacione con lo penal sino también en materia de Derecho Administrativo Sancionador.

Es así que nuestro ordenamiento jurídico prevé mecanismos que permitan enfrentar aquellas inconductas, estos mecanismos son una manifestación del ius puniendi estatal que se refleja en la denominada potestad sancionadora de la Administración Pública.

Esta potestad sancionadora de la Administración Pública es solo de competencia de la propia administración pública, pues no deben intervenir voluntades ajenas a ella, dando cumplimiento al ordenamiento jurídico administrativo castigando infracción.

La finalidad de esta potestad sancionadora radica en no recargar en exceso a la administración de justicia con la atención de casos ilícitos de menor gravedad, otorgar mayor eficacia al aparato represivo respecto de los ilícitos menores y promover mayor inmediatez de la autoridad sancionadora respecto de los administrados sancionados.

El Tribunal Constitucional ha afirmado que el ejercicio de la potestad sancionatoria de la Administración debe estar condicionada al respeto de la Constitución, de los principios constitucionales y, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales; y esta potestad tiene carácter represivo ante alguna acción que contravenga el ordenamiento jurídico.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que las garantías constitucionales que se encuentran señaladas en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú son de aplicación a los procedimientos administrativos sancionadores, tales como: el derecho a la defensa, que proscribire cualquier estado o situación de indefensión; el derecho a conocer los cargos que se formulan contra el sometido a procedimiento administrativo sancionador; el derecho a no declarar contra sí mismo; el derecho a la asistencia de letrado o a la autodefensa; el derecho a utilizar los medios de prueba adecuados para la defensa; el derecho a la última palabra, entre otros.

En la actualidad, se debe garantizar la imparcialidad en el procedimiento sancionador a fin de que la autoridad a cargo de decidir sobre los hechos materia del procedimiento se base en juicios de valor previamente elaborados y que el instructor esté debidamente especializado en la investigación de los hechos materia del procedimiento.

Dentro de los objetivos de la gestión pública se encuentra el del servicio al ciudadano, el cual es el principal de donde debe soportarse el servidor y/o funcionario público.

Es así que el material humano con el que cuenta una entidad, debe estar premunido de conocimientos suficientes para el desempeño de sus funciones, así como de sólidas cualidades personales que lo hacen merecedor de la confianza que la ciudadanía presta al aparato estatal, en la medida que como función social cumple el rol de administrar y gestionar los recursos del Estado.

Sin embargo, en la administración pública también se dan casos en que precisamente el material humano con el que cuenta, tiene una agenda propia y con intereses particulares, por lo cual dirige los recursos que se le brinda o administra hacia su conveniencia.

Y, es precisamente el proceso administrativo sancionar, el instrumento que, en el marco de un debido proceso, bajo los criterios de motivación de los pronunciamientos, precisión de la imputación, soporte probatorio, pluralidad de instancia y demás garantías, que el servidor sometido a proceso puede ejercer su derecho de defensa ante la imputación de una conducta funcional.

Es por ello que el proceso administrativo sancionador tiene un doble propósito; en primer lugar, establecer la verdad material en un marco de un debido proceso garantizando los derechos del servidor sometido a proceso para que no se le sancione de manera injustificada cuando es injustamente sometido a una imputación; y en segundo lugar, aplicar las medidas acordes a los intereses de la Entidad, que a su vez representa los intereses de la sociedad, aplicando amonestaciones de ser el caso o, apartando del aparato estatal a aquellos malos elementos que debilitan el colectivo humano que la integra, precisamente por su falta de ética.

1.2.9 La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado,

La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que los procesos y procedimientos que se desarrollan en la gestión pública, ostenten un atributo de eficiencia y eficacia en el gasto público, y de ello no está exento el Proceso Administrativo Sancionador.

En favor de nuestro postulado, consideramos que si bien un procedimiento administrativo sancionar puede ostentar los atributos de eficiencia en su tramitación, ello únicamente implica que dicho procedimiento ha sido tramitado obedeciendo las directivas que la entidad y SERVIR han desarrollado para tal fin, teniendo por lo tanto el plano objetivo totalmente saneado; sin embargo, ello no necesariamente vincula al aspecto subjetivo, ya que el ámbito de desarrollo de dicho aspecto es de naturaleza humana; y, por lo tanto,

dentro de la esfera de la ética del Secretario Técnico de los Órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Así pues, será la ética la que determine si un procedimiento administrativo disciplinario además de ser eficiente en su tramitación, es eficaz en su resultado; vale decir, si el resultado se ajusta a la verdad de los hechos y las recomendaciones que el Secretario Técnico formula ante el Órgano Instructor, estén revestidas de veracidad y de adecuación a los intereses de la entidad y no de agendas parcializadas afines al titular de la entidad.

El Secretario Técnico, en el modelo vigente, puede ser materia de designación directa y por lo tanto expresamente seleccionado para que se aparte de la verdad real que persigue, para lo cual acondicionará sus conclusiones y demás conductas procedimentales hacia los objetivos de quien lo ha designado o de sus allegados; ello, claro está, en el supuesto (siempre posible), que el Titular de la Entidad maneje una agenda propia y oriente la conducción y gestión de su representada hacia la atención de sus intereses en lugar de los intereses de la entidad.

Si dicha agenda personal es preexistente, es en extremo probable que el Titular de la Entidad, al momento de designar al Secretario Técnico, ya tenga pensado a una persona con la solidez técnica para asumir el cargo, más no con la solvencia moral que perjudique su propósito, por lo que éste conducirá procedimientos administrativos disciplinarios completamente arreglados en el trámite (y por lo tanto eficientes), más los recursos empleados (horas hombre, materiales, infraestructura, etc.), constituirán un desperdicio ya que el real propósito de dicho procedimiento no va a terminar por recomendar al órgano Instructor una propuesta de sanción acorde a la realidad, perjudicando a la entidad en favor de los intereses subterráneos del Titular de la Entidad y su entorno corrupto, convirtiendo dicho procedimiento en ineficaz.

De la misma manera, el procedimiento administrativo sancionador también podría servir de instrumento para hostilizar a los servidores y funcionarios no afines a las conductas delictivas del entorno del Titular de la Entidad, por lo que se estarían tramitando procedimientos administrativos sancionadores, con la utilización de recursos que ello implica, sin que su objeto real sea el de encontrar la verdad real en beneficio de la entidad.

Otra circunstancia que permite el modelo vigente, es que el Secretario Técnico de los órganos instructores de los procedimientos administrativos disciplinarios sea designado de entre el personal de la entidad, a fin que realice tal encargo en adición a sus funciones.

En el supuesto que dicho personal no goce de estabilidad laboral en la continuidad de su puesto de trabajo, y sea continuamente materia de la renovación de su contrato mediante la ampliación del mismo mediante adendas, la predisposición al despido lo convierte en un elemento muy frágil, y por lo tanto pasible de amenazas de despido y demás hostilizaciones para que se alinee a la agenda propia que ostenta el Titular de la Entidad, tergiversando el resultado real del procedimiento administrativo sancionador, y, para el caso del ejemplo, no apartando a los elementos nocivos y carentes de ética (corruptos) del aparato estatal.

A partir de lo expuesto, el propósito de la variación en la metodología que vincula al Secretario Técnico de los órganos instructores, que es quien se encuentra a cargo de la tramitación de los procesos administrativos disciplinarios (entendiéndose la misma como la obtención y actuación de los medios probatorios, así como de la toma de declaraciones a los testigos e investigados), es para dotarla de un mayor nivel de eficiencia al otorgarle a su responsable de mayores garantías para el desempeño de sus funciones.

Con ello, se pretende que los recursos del Estado, invertidos en este caso en la realización de un proceso administrativo sancionador, sean empleados de manera correcta y obtengan la verdad real, y no sirvan para, sobre la base de presiones a la estabilidad

laboral del servidor público a cargo de su tramitación, pueda ser desviado de su real propósito, convirtiéndolo en ineficaz, pudiendo estar, porque no, premunido de un matiz de eficiencia.

Por lo expuesto, la real magnitud de valoración al resultado de un procedimiento administrativo sancionador, será aquel que se ajusta a los criterios de eficiencia y eficacia contenidos en la Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-2002-PCM.

1.3 Marco Conceptual

- **Actividad probatoria.**- Es la actuación que realizan los sujetos procesales a fin de establecer la exactitud o inexactitud de los hechos. Derecho de probar.
- **Ad honorem.**- Que se hace sin retribución alguna.
- **Conculcar.**- Infringir u obrar en contra de una ley, una obligación o un principio.
- **Contravención.**- Es el acto y el resultado de contravenir: actuar en contra de lo establecido o de lo obligatorio. En el terreno del derecho, una contravención es una conducta antijurídica que se encuentra penada por la ley.
- **Derecho Público.**- Es la rama del derecho que estudia las diferentes situaciones y relaciones con relevancia jurídica que existen entre las personas naturales y jurídicas con el Sector Público, comprendiendo también la función pública. Estudia también la normativa que regula tales situaciones.
- **Difusa.**- Que carece de claridad o precisión o se percibe de esta forma, generalmente por estar lejos o por ser muy extenso.
- **Discrecionalidad.**- Lo razonable, opuesto a la arbitrariedad, es decir, a un proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado solo por la voluntad o el capricho.
- **Eximentes.**- Una circunstancia eximente de la responsabilidad penal es aquella que exonera o libera de la responsabilidad penal a aquel que ha cometido un delito.

- **Funcionario Público.-** Es aquella persona natural elegida por mandato popular o designada para ejercer una determinada función en el aparato estatal pero con capacidad de decisión.
- **Imparcialidad.-** Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. En Derecho, la imparcialidad es una obligación que se espera especialmente de los jueces como expresión de respeto al debido proceso.

La imparcialidad es la inexistencia de prevención o de ideas preconcebidas con respecto a un asunto determinado, que permite juzgar con rectitud. La imparcialidad de los jueces y magistrados se expresa a través de los impedimentos y las recusaciones. De tal suerte que si en un proceso alguna de las partes siente un motivo de duda sobre la imparcialidad del juzgador, debe proponer la correspondiente recusación.

- **Nepotismo.-** Es la preferencia que se da a parientes, amigos o allegados para los empleos públicos o reconocimientos sin evaluar las capacidades que poseen para el cargo a desempeñar.
- **Neutralidad.-** Cualidad de neutral. no se inclina en favor de ninguna de las partes opuestas o enfrentadas en una lucha o competición.
- **Premunido.-** Proveer de algo como prevención o cautela para algún fin.
- **Pericia.-** Una pericia puede ser un estudio que desarrolla un perito sobre un asunto encomendado por un juez, un tribunal u otra autoridad, que incluye la presentación de un informe (el informe pericial o dictamen pericial). Este informe puede convertirse en una prueba pericial y contribuir al dictado de una sentencia.
- **Potestad sancionadora.-** Es aquella facultad de la administración pública de imponer sanciones a través de un procedimiento administrativo, entendiéndose como sanción administrativa a aquel mal infligido a un administrado como consecuencia de una conducta ilícita, con finalidad represora, consistiendo la sanción en la privación de un bien o derecho, o la imposición de un deber, al estar vedada para la administración pública las sanciones consistentes en privación de libertad.
- **Procedimiento administrativo disciplinario.-** Es aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante

las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores. Está dotado de las garantías de un debido proceso, defensa, motivación de las resoluciones, etc.

- **Reincidencia.**- Proviene según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua de Re-e-incidir o sea volver a caer o reiteración de una misma culpa.
- **Reiterancia.** - Delinquir repetidas veces, de manera sucesiva, antes de sufrir condena firme.
- **Secretaría Técnica.**- Apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente designado para dicho propósito.
- **Sumarios administrativos.**- es un procedimiento administrativo, a cargo de un Fiscal, destinado a establecer si un funcionario ha incurrido en responsabilidad y, además determinar la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable, esto por haber violado sus deberes y prohibiciones jurídicas. Es el equivalente a lo que en la legislación nacional se denomina Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- **Servidor Público.**- Es una persona natural que, de manera voluntaria, presta sus servicios en favor de una determinada entidad bajo contrato, a partir de lo cual entabla una relación de subordinación a cambio de una remuneración.
- **Titular de la Entidad.**- Es la máxima autoridad de una entidad y por lo tanto ostenta las capacidades de representar a la misma. Puede ostentar también la condición de máxima autoridad administrativa; y, para efectos de la presente investigación es quien tiene la potestad de designar al Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. (Peruano, 2013)

La mencionada Ley señala como su finalidad lograr que las entidades públicas del Estado alcancen mayores y mejores niveles de eficacia y eficiencia, y que el servicio que brinden sea de calidad y ello se logra a través de un mejor Servicio Civil. Y para conseguir este nivel de calidad es necesario la capacitación de las personas que lo integran y a su vez limitar la conducta tanto de los servidores como de los funcionarios del Estado implantando un sistema disciplinario.

Es así que se instaura la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios como órgano de apoyo, tal como lo señala la norma, a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD. Los servidores contratados por los Decretos Legislativos Nros. 276, 728 y 1057 pueden ser sometidos al PAD.

Esta investigación pretende demostrar que existe un riesgo para la actuación con total independencia por parte de la Secretaría Técnica de los órganos instructores el hecho que el Secretario(a) Técnico(a) sea designado(a) por el titular de la entidad donde presta servicios, cuando éste último, a su vez, designa a todos los funcionarios a cargo de los diferentes órganos y unidades orgánicas, programas y proyectos especiales en los sectores del Poder Ejecutivo.

Mediante la presente investigación vamos a demostrar la necesidad que el Secretario Técnico de los órganos instructores sea designado y dependa económicamente en su remuneración por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

En su oportunidad se estableció como una necesidad para garantizar la imparcialidad de las oficinas de Control Interno, que éstas se encuentren a cargo de personal que dependa tanto, para su designación como para su remuneración directamente de la Contraloría General de la República; toda vez, que se llegó a evidenciar el grave peligro y desventaja para los jefes de las diferentes OCI que estos dependan, tanto para la continuidad en sus puestos como para la seguridad en el pago de sus remuneraciones de la entidad que van a controlar.

Es por ello, que en busca de sanear este problema se estableció que los responsables de las oficinas de control interno de cada entidad dependan de la Contraloría General de la República.

Sobre la circunstancia expuesta consideramos que igual peligro cierne sobre la actividad que desempeñan los Secretarios Técnicos de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario cuando estos no solamente son designados, sino que dependen de las autoridades de la entidad para la continuidad.

En la medida de lo expuesto consideramos que dicha circunstancia no garantiza plenamente la imparcialidad en el cumplimiento de sus funciones, dada la debilidad de su condición.

Sin embargo, consideramos que si el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Proceso Administrativo Disciplinario fuese designado por SERVIR; vale decir, que para la continuidad de la prestación de sus servicios, así como para el pago de su remuneración dependa estrictamente de SERVIR, le daría un mayor alcance y

protección al cumplimiento del deber de imparcialidad para el ejercicio de sus funciones establecido en el Código de Ética de la Función Pública.

Asimismo, con ello se garantizaría que tanto los recursos del Estado así como los procedimientos que se conduzcan por estos funcionarios públicos cumplan con los objetivos de eficiencia y eficacia consagrados en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

2.2 Justificación del Problema

La presente investigación pretende demostrar la existencia de un riesgo a la ausencia de independencia por parte del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario para la conducción de los procesos administrativos disciplinarios que su designación la efectúe el titular de la entidad cuando este a su vez designa a todos los funcionarios a cargo de los diferentes órganos y unidades orgánicas, programas y proyectos especiales en los sectores del Poder Ejecutivo.

2.2.1 Justificación teórica

La presente investigación pretende demostrar que el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario podría realizar mejor sus funciones si su dependencia laboral y económica es asumida por una entidad diferente a la que presta servicios, y con especialidad en la materia, en este caso la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

2.2.2 Justificación metodológica

Mediante la presente investigación se pretende demostrar, en base a encuestas, así como del análisis de la normativa nacional en la materia, la pertinencia de establecer un modelo diferente para designar a los Secretarios Técnicos de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, extinguiendo la posibilidad de que los mismos

sean materia de presiones y demás hostilizaciones por parte de su empleador, cuando realiza una investigación disciplinaria a los funcionarios y servidores.

2.2.3 Justificación práctica

La investigación, pretende demostrar que existe un peligro a la ausencia de total independencia por parte del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios que éste sea designado por el titular de la entidad quien a su vez designa a todos los funcionarios a cargo de los diferentes órganos y unidades orgánicas, programas y proyectos especiales en los sectores del Poder Ejecutivo.

Por lo que, a fin de mantener la total imparcialidad e independencia del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario se propone que éste deba ser designado y dependa económicamente en su remuneración por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

2.2.4 Justificación social

La presente investigación, se soporta en el hecho que el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en su condición de servidor público, necesita contar con todas las garantías para realizar su función, sin presiones, y que su investigación esté libre de factores externos (amenazas a su permanencia en el centro de labores) que impidan el real propósito de la tramitación de los procesos administrativos disciplinarios, que es precisamente, determinar la existencia o no de un comportamiento ético por parte del servidor público al realizar sus labores o gestionando los recursos del Estado.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

La base normativa existente permite que el Secretario Técnico del Órgano Instructor vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

3.2.1 Hipótesis 1

La base normativa existente permite que la dependencia laboral del Secretario Técnico del órgano instructor influya en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.2.2 Hipótesis 2

La base normativa existente permite que la imparcialidad del Secretario Técnico del órgano instructor se vea afectada en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.2.3 Hipótesis 3

La base normativa existente permite que el Secretario Técnico del órgano instructor vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por el titular de la entidad.

3.2.4 Hipótesis 4

La base normativa existente permite que el secretario técnico del órgano instructor vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR.

3.3 Objetivos:

3.3.1 Objetivo General

Demostrar de qué manera el Secretario Técnico del Órgano Instructor puede ver afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.3.2 Objetivos Específicos

3.3.2.1 Objetivo Específico 1

Analizar de qué forma la dependencia laboral del Secretario Técnico del órgano instructor influye en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.3.2.2 Objetivo Específico 2

Analizar de qué forma la imparcialidad del Secretario Técnico del órgano instructor influye en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

3.3.2.3 Objetivo Específico 3

Analizar de qué forma el Secretario Técnico del órgano instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por el titular de la entidad.

3.3.2.4 Objetivo Específico 4

Analizar de qué forma el Secretario Técnico del órgano instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR.

3.4. Variables

Independiente: Secretario Técnico del Órgano Instructor

Dependiente: Deber de neutralidad en el ejercicio de sus funciones

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Diseño de Investigación

Metodología

El término método tiene su origen griego que significa “camino hacia”, por lo tanto viene a ser un conjunto de pasos específicos a seguir a fin de llegar a un resultado final.

Tipo de investigación

El tipo de investigación de la presente investigación es descriptiva, deductiva y doctrinaria.

Descriptiva porque la exposición de los hechos que sustentan la presente investigación están orientados a demostrar en hechos y sobre la base de la descripción de circunstancias evidentes una problemática de interés para el derecho reflejado en el correcto accionar de un servidor a cargo de una función pública muy importante como lo es la tramitación de los procesos administrativos sancionadores.

Deductiva porque nos basamos en principios generales para llegar a un hecho particular, una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares (Bernal Torres, Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2006), en el presente caso es determinar si el Secretario Técnico de los órganos instructores puede desempeñar sus funciones con total imparcialidad si es designado por una entidad ajena a la que presta servicios como es SERVIR.

Doctrinaria porque describe, analiza, interpreta y aplica normas jurídicas; para ello, conoce y estudia las normas jurídicas, elabora conceptos y métodos para construir instituciones y un ordenamiento dinámico, ayuda a la producción y creación de otras nuevas normas, las interpreta y aplica, contribuye a regular con ellas comportamientos humanos y a resolver conflictos de efectividad (Díaz 1998, 158-159). Haremos uso de las normas

vigentes como el Código de Ética de la Función Pública, la Ley Marco de la Función Pública, la Ley del Servicio Civil, la Constitución Política del Perú, entre otras.

4.2. Población y muestra

Población: Profesionales y egresados de la carrera de derecho.

Muestra: Resultados de encuestas.

Para el cumplimiento de los fines de nuestra investigación se utilizó la técnica como encuesta y como instrumento el cuestionario, aunado al análisis documental.

4.3 Técnicas de Recolección de Datos

Encuesta a ex Secretarios Técnicos de órganos instructores y Encuesta.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	FUENTE DE INFORMACIÓN
- Encuesta anónima tipo Likert para determinar Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.	- Profesionales y estudiantes de la carrera de derecho.

Ficha Técnica:

Nombre: Encuesta Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

Herramienta: Formulario google

Participantes: 63 personas

Autor: Liz Mónica Medina Avalos Gutiérrez

Procedencia: Matriz de consistencia sobre Encuesta Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados

En base a encuestas se obtuvieron los resultados que más adelante se desarrollan haciendo uso de la herramienta google forms. El cuestionario estuvo compuesto por 15 preguntas con 5 alternativas de respuesta de acuerdo a la escala de Likert. Participaron 63 personas entre profesionales y egresados de la carrera de Derecho.

5.2 Análisis e Interpretación de resultados

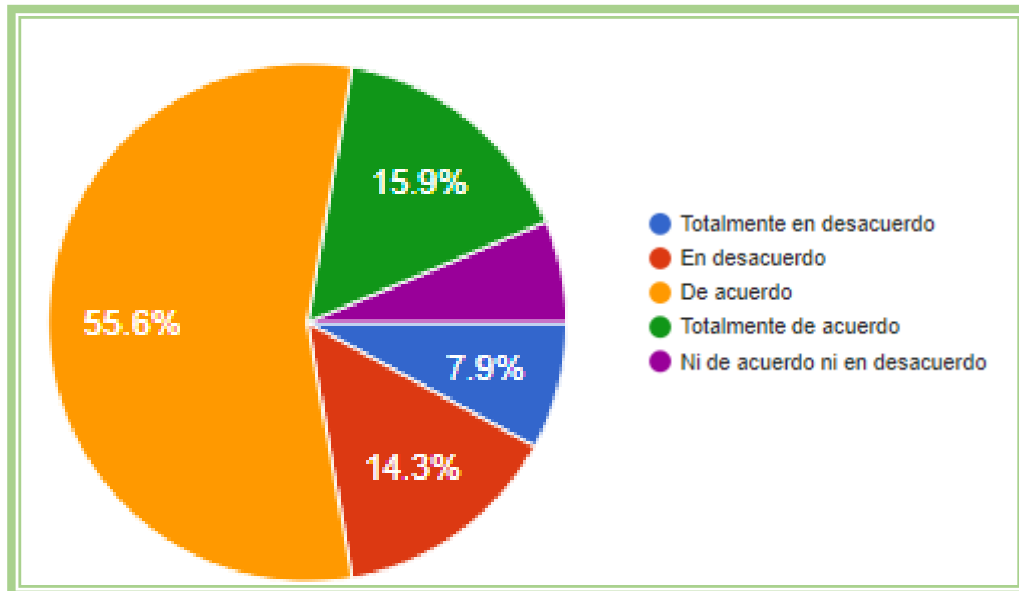
Para la interpretación de los resultados de la encuesta realizada a 63 personas entre profesionales y estudiantes de derecho se hizo una interpretación de cada una de las 15 preguntas realizadas con su gráfica correspondiente representando el porcentaje que cada respuesta demostró, que permitirá extraer las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

ENCUESTA

1. Considera usted que la dependencia y subordinación laboral del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su autonomía?

TABLA N° 1		
Considera usted que la dependencia y subordinación laboral del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su autonomía?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	7.9%
En desacuerdo	9	14.3%
De acuerdo	35	55.6%
Totalmente de acuerdo	10	15.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.3%

GRÁFICO N° 1



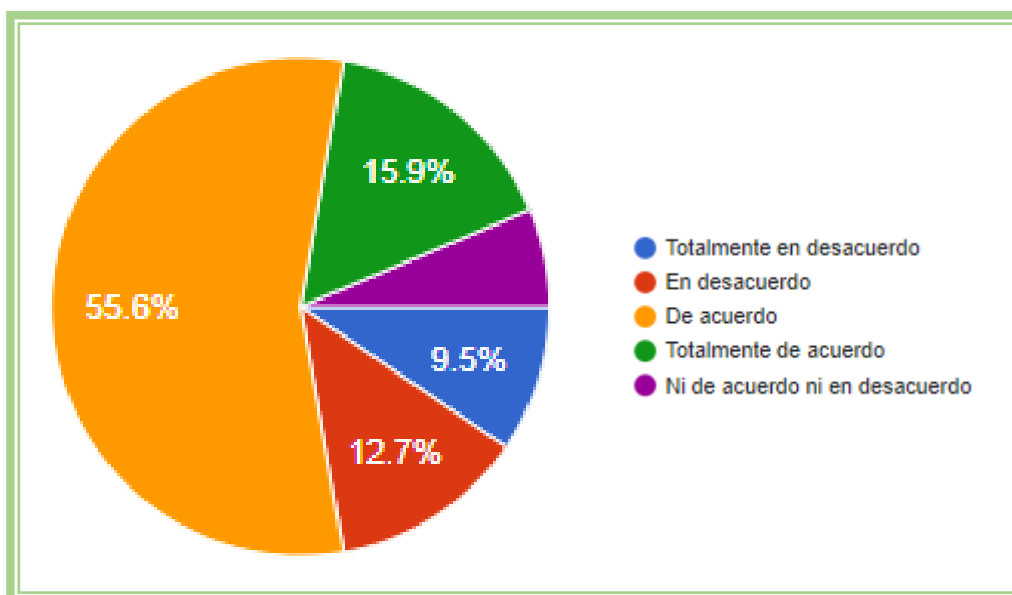
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 1, que el 55.6% de los entrevistados, que ostentan formación jurídica, están de acuerdo en que la dependencia y subordinación laboral del Secretario Técnico respecto al titular de la Entidad, puede condicionar su autonomía en el desarrollo de sus funciones, un 15.9% esta totalmente de acuerdo, versus un 14.3% que está en desacuerdo, ya que considera que la situación expuesta no condiciona su autonomía, un 7.9% estan totalmente en desacuerdo. Mientras que un 6.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con lo que se evidencia que el mayor porcentaje de los entrevistados percibe que el titular de la Entidad puede tener algún margen de influencia en las decisiones que pudiese tomar el Secretario Técnico.

2. Considera usted que la dependencia y subordinación económica del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su imparcialidad?

TABLA N° 2		
Considera usted que la dependencia y subordinación económica del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su imparcialidad?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	6	9.5%
En desacuerdo	8	12.7%
De acuerdo	35	55.6%
Totalmente de acuerdo	10	15.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.3%

GRÁFICO N° 2



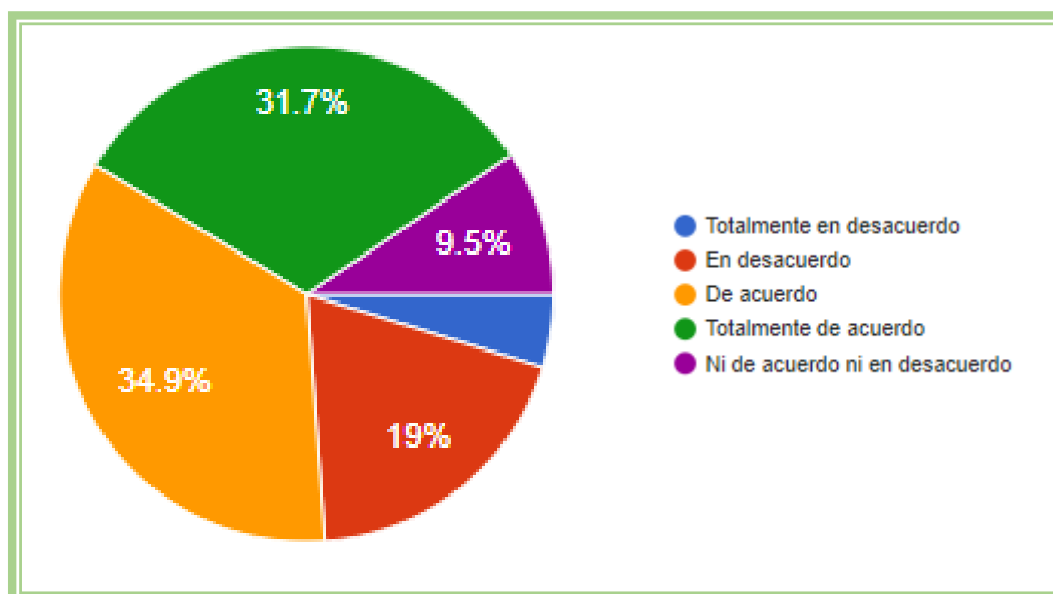
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 2, que el 55.6% de los entrevistados está de acuerdo en que la dependencia y subordinación económica del Secretario Técnico respecto al titular de la Entidad condiciona su imparcialidad para el desarrollo de sus funciones, en similar línea se manifiesta un 15.9% enfatizando la posición al estar totalmente de acuerdo: sin embargo hay un 12.7% que está en total desacuerdo, es decir considera que no condiciona su imparcialidad, un 9.5% está totalmente en desacuerdo con la pregunta. Finalmente, un 6.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con lo que se evidencia que el mayor porcentaje opina que el titular de la Entidad condiciona la imparcialidad del Secretario Técnico.

3. Constituye una garantía para la eficacia del procedimiento administrativo sancionador que el Secretario Técnico sea designado y dependa económicamente de SERVIR?

TABLA N° 3		
Constituye una garantía para la eficacia del procedimiento administrativo sancionador que el Secretario Técnico sea designado y dependa económicamente de SERVIR?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	4.8%
En desacuerdo	12	19.0%
De acuerdo	22	34.9%
Totalmente de acuerdo	20	31.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	9.5%

GRÁFICO N° 3



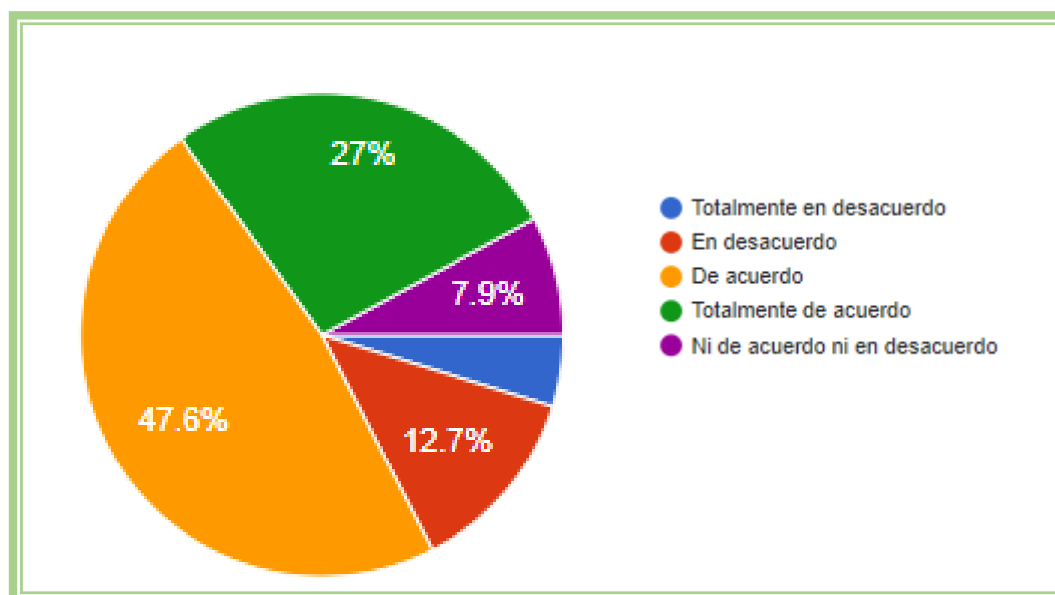
INTERPRETACIÓN

En la pregunta 3 existe un 34.9% de los entrevistados que considera como una garantía para la eficacia del procedimiento administrativo sancionador que el Secretario Técnico sea designado y dependa económicamente de SERVIR, un 31.7% está totalmente de acuerdo con ello, versus un 19% y 4.8% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. Finalmente, un 9.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se puede interpretar de los resultados que la mayoría opina que el Secretario Técnico sea designado y dependa de SERVIR, es decir ajeno a la institución donde prestará servicios.

4. Considera usted, que la base normativa existente permite que el Secretario Técnico vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario cuando es designado por el Titular de la Entidad donde presta servicios?

TABLA N° 4		
Considera usted, que la base normativa existente permite que el Secretario Técnico vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario cuando es designado por el Titular de la Entidad donde presta servicios?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	4.8%
En desacuerdo	8	12.7%
De acuerdo	30	47.6%
Totalmente de acuerdo	17	27.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.9%

GRÁFICO N° 4



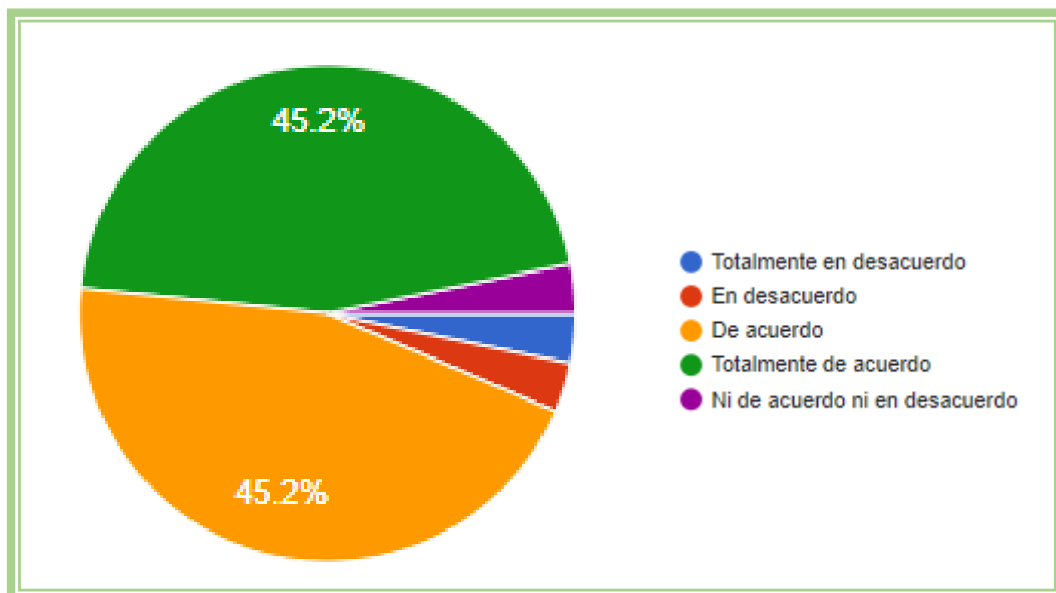
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 4, que el 47.6%, de las personas que participaron en la encuesta están de acuerdo en que la base normativa existente permite que el Secretario Técnico vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario cuando es designado por el Titular de la Entidad donde presta servicios, un 27% está totalmente de acuerdo con ello, frente a un 12.7% y 4.8% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, finalmente, un 7.9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Con lo que se puede concluir que la población encuestada está de acuerdo en que la legislación actual permite que el Secretario Técnico no puede realizar con neutralidad sus funciones al ser designado por el titular de la entidad.

5. Considera usted, que el Secretario Técnico debería realizar sus funciones sin presiones que afecten su normal desempeño?

TABLA N° 5		
Considera usted, que el Secretario Técnico debería realizar sus funciones sin presiones que afecten su normal desempeño?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	3.2%
En desacuerdo	2	3.2%
De acuerdo	28	45.2%
Totalmente de acuerdo	28	45.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.2%

GRÁFICO N° 5



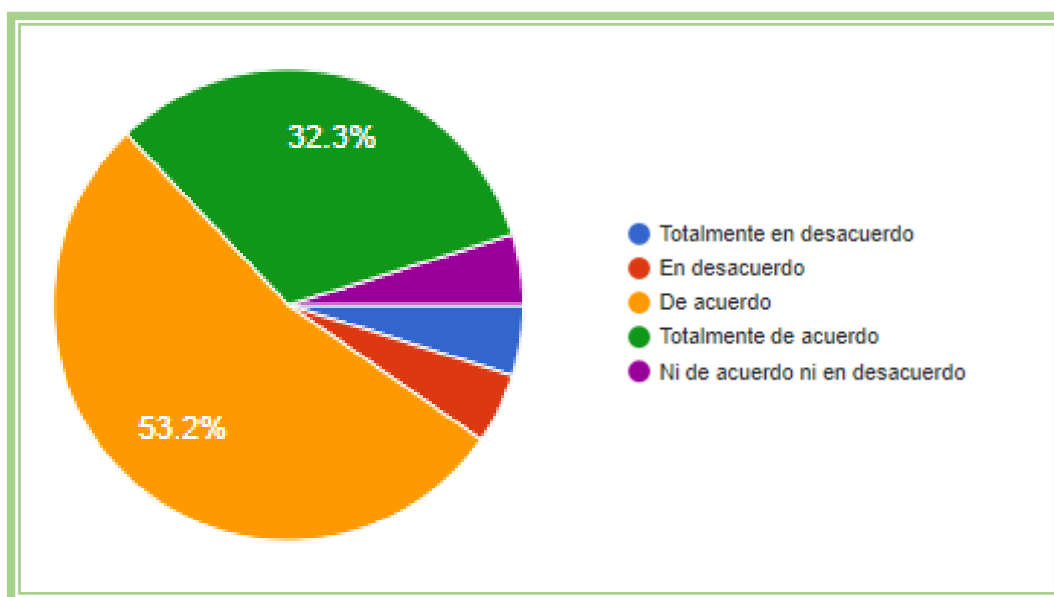
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 5, que el 45.2% de los encuestados está de acuerdo en que el Secretario Técnico debería realizar sus funciones sin presiones que afecten su normal desempeño, un 45.2% está totalmente de acuerdo con ello, solo un 3.2% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, y un 3.2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta. Con los resultados obtenidos es casi unánime la importancia de que el Secretario Técnico desarrolle sus funciones con total autonomía ajeno a presiones que obstruyan su trabajo sobre todo viviendo del titular de la Entidad que pudiera tener algún margen de influencia en las decisiones que pudiese tomar el Secretario Técnico.

6. Cree usted, que a fin de privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano, el Secretario Técnico debería ser evaluado?

TABLA N° 6		
Cree usted, que a fin de privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano, el Secretario Técnico debería ser evaluado?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	4.8%
En desacuerdo	3	4.8%
De acuerdo	33	53.2%
Totalmente de acuerdo	20	32.3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.8%

GRÁFICO N° 6



INTERPRETACIÓN

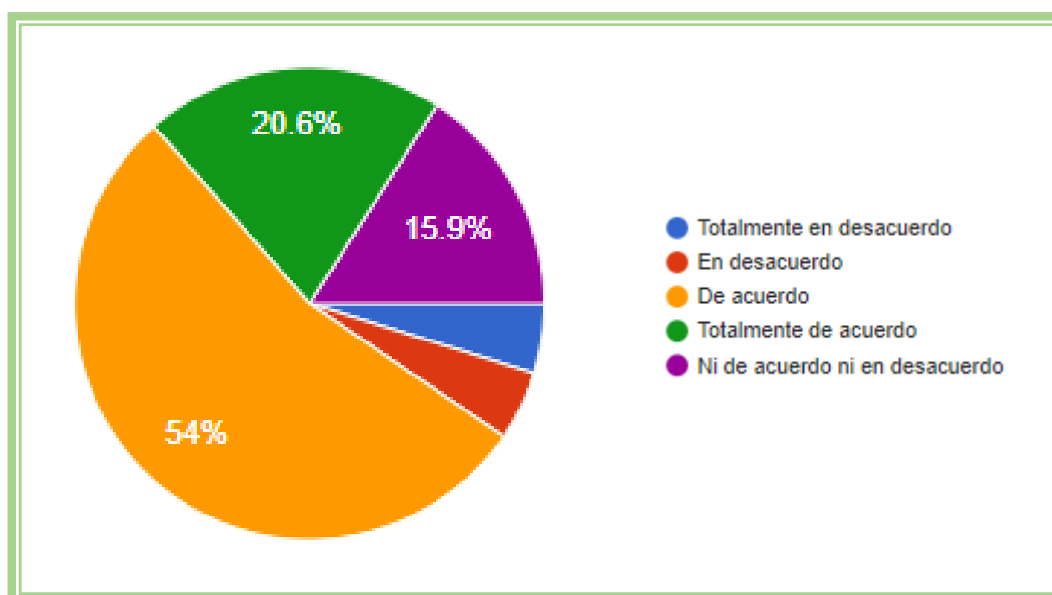
Podemos observar de la pregunta 6, que el 53.2% de los participantes en la encuesta están de acuerdo, un 32.3% esta totalmente de acuerdo, un 4.8% en ambos casos esta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, y finalmente un 4.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Se aprecia que la población encuestada opina que el Secretario Técnico al igual que cualquier otro funcionario público debe ser evaluado, a fin de que esté desarrollando sus funciones con a cabalidad y respetando el debido proceso, lo que conllevará a los ciudadanos a tener confianza de sus autoridades.

7. Sabía usted, que el Secretario Técnico es un órgano de apoyo?

TABLA N° 7		
Sabía usted, que el Secretario Técnico es un órgano de apoyo?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	4.8%
En desacuerdo	3	4.8%
De acuerdo	34	54.0%
Totalmente de acuerdo	13	20.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15.9%

GRÁFICO N° 7



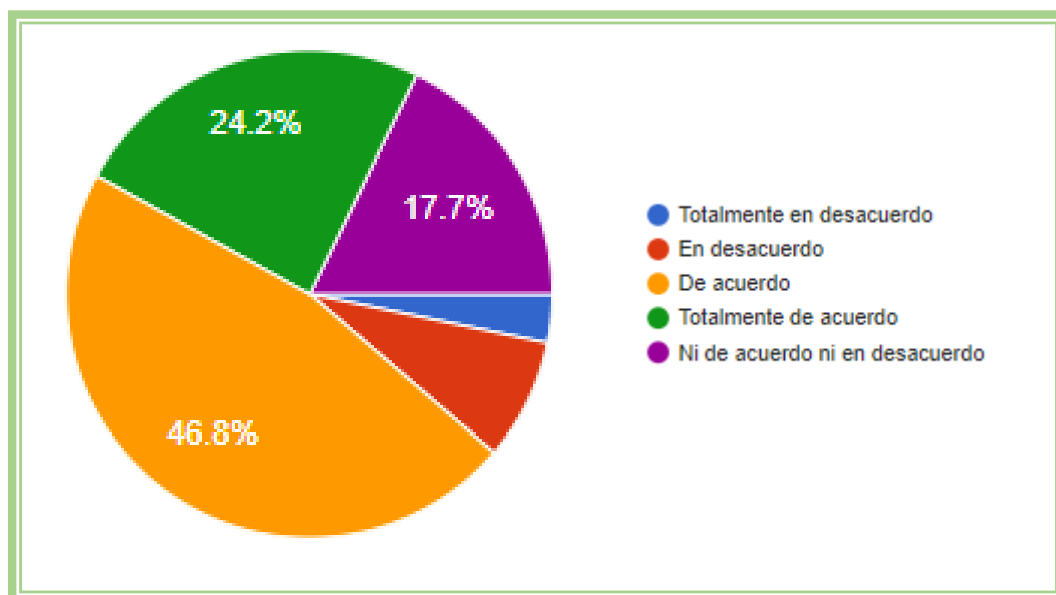
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 7, que el 54% y el 20.6% de los entrevistados, tiene conocimiento que la Secretaría Técnica es un órgano de apoyo dentro del proceso administrativo disciplinario, frente a un 4.8% que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y un 15.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es decir, es de conocimiento para el grupo de entrevistados las funciones del Secretario Técnico como órgano de apoyo, sobre todo por que el grupo a quien se dirigió la encuesta trabajan para el Sector Público.

8. Tiene conocimiento de que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces?

TABLA N° 8		
Tiene conocimiento de que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	3.2%
En desacuerdo	5	8.1%
De acuerdo	29	46.8%
Totalmente de acuerdo	15	24.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	17.7%

GRÁFICO N° 8



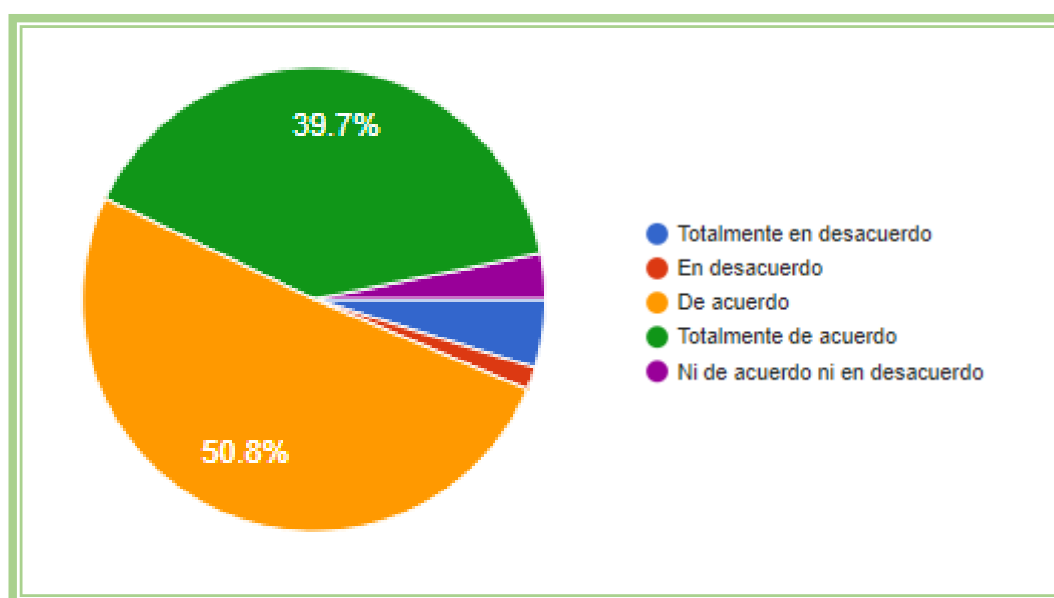
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 8, que el 46.8% más el 24.2% de los entrevistados está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos, frente a un 8.1% y 3.2% que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, y un 17.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo que se puede deducir que no tienen conocimiento del tema.

9. Diga usted, si considera importante que el Secretario Técnico sea de profesión abogado?

TABLA N° 9		
Diga usted, si considera importante que el Secretario Técnico sea de profesión abogado?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	3	4.8%
En desacuerdo	1	1.6%
De acuerdo	32	50.8%
Totalmente de acuerdo	25	39.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.2%

GRÁFICO N° 9



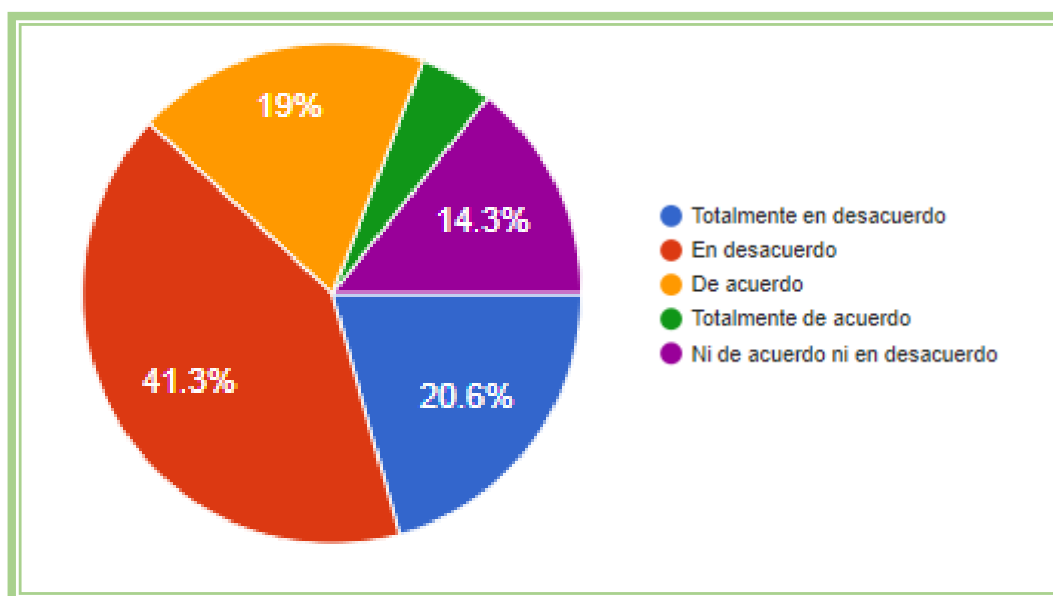
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 9, que el 50.8% más un 39.7% de los encuestados, que ostentan formación jurídica, están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el Secretario Técnico debe ser de profesión abogado, un 4.8% y un 1.6% están en total desacuerdo y en desacuerdo, y un 3.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se evidencia que es casi unánime la respuesta en considerar importante que el Secretario Técnico sea abogado pues debe conocer de la normatividad a aplicar en los procesos administrativos disciplinarios.

10. Está usted de acuerdo en que Secretario Técnico pueda ser designado con cargo de confianza por el titular de la entidad?

TABLA N° 10		
Está usted de acuerdo en que Secretario Técnico pueda ser designado con cargo de confianza por el titular de la entidad?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	13	20.6%
En desacuerdo	26	41.3%
De acuerdo	12	19.0%
Totalmente de acuerdo	3	4.8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	14.3%

GRÁFICO N° 10



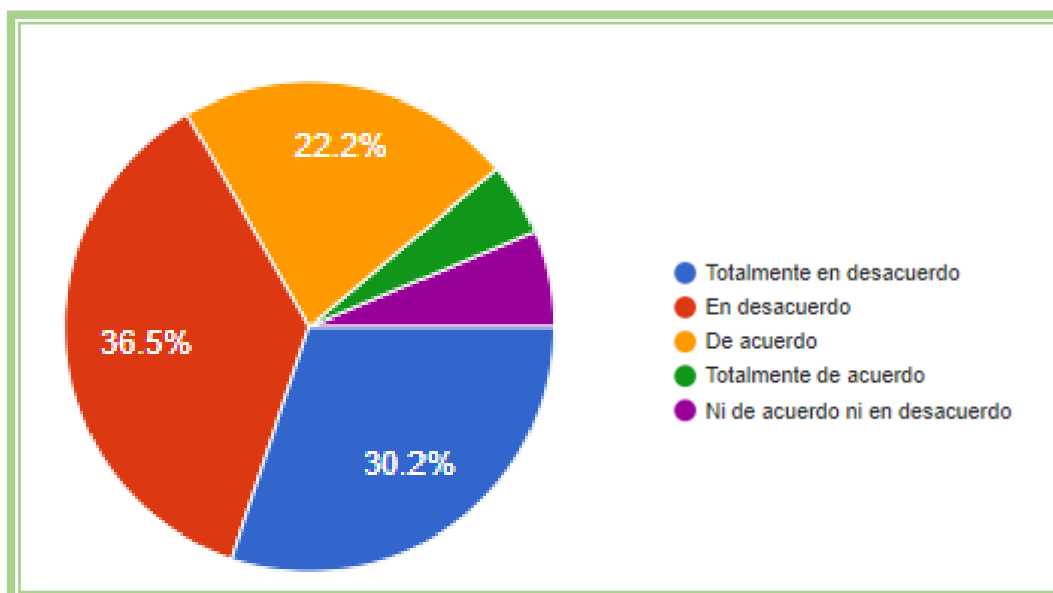
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 10, que el 41.3% de los entrevistados, están en desacuerdo en que el Secretario Técnico sea designado con cargo de confianza por el titular de la entidad, y el 20.6% está totalmente en desacuerdo, mientras que un 19% está de acuerdo, y solo un 4.8% está totalmente de acuerdo, finalmente un 14.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es evidente lo que la gráfica representa, es decir más de la mitad de los entrevistados considera que el Secretario Técnico no debe ser designado por el titular de la entidad donde prestará servicios.

11. Cree usted, que la función de Secretario Técnico la podría desempeñar el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica?

TABLA N° 11		
Cree usted, que la función de Secretario Técnico la podría desempeñar el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	19	30.2%
En desacuerdo	23	36.5%
De acuerdo	14	22.2%
Totalmente de acuerdo	3	4.8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.3%

GRÁFICO N° 11



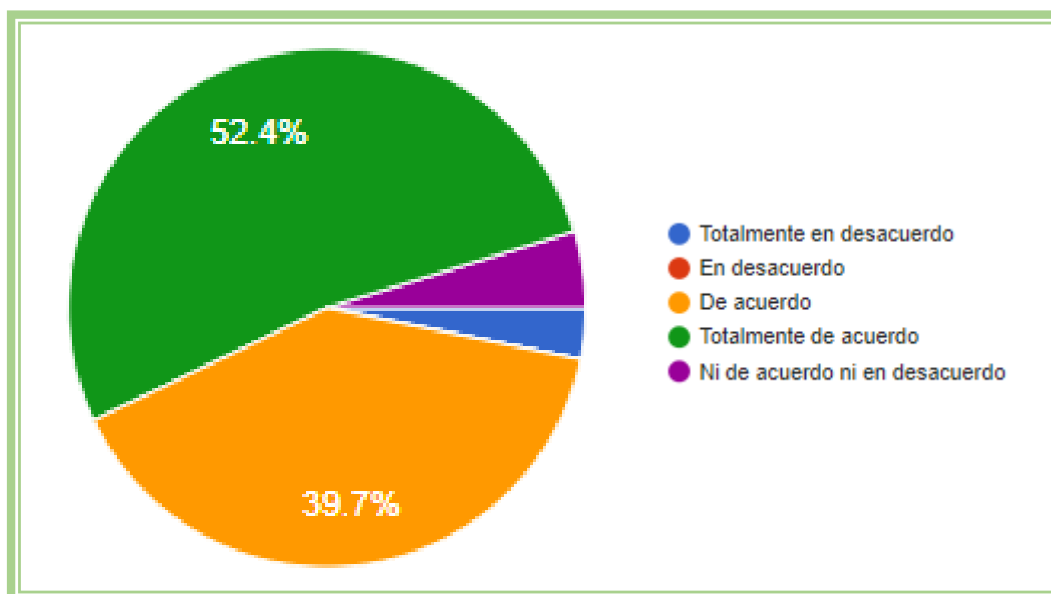
INTERPRETACIÓN

Podemos observar de la pregunta 11, que un 36.5% está en desacuerdo, pues considera que la función de Secretario Técnico no la debería desempeñar el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, un 30.2% está totalmente en desacuerdo, mientras que un 22.2% y un 4.8% está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, y solo un 6.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados nos demuestran que la población encuestada considera que el(la) Director(a) General de Asesoría Jurídica no debería desempeñarse a su vez como Secretario Técnico.

12. Las funciones de un funcionario público, en este caso el Secretario Técnico, debería respetar lo señalado en el Código de Ética de la Función Pública?

TABLA N° 12		
Las funciones de un funcionario público, en este caso el Secretario Técnico, debería respetar lo señalado en el Código de Ética de la Función Pública?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	3.2%
En desacuerdo	0	0.0%
De acuerdo	25	39.7%
Totalmente de acuerdo	33	52.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.8%

GRÁFICO N° 12



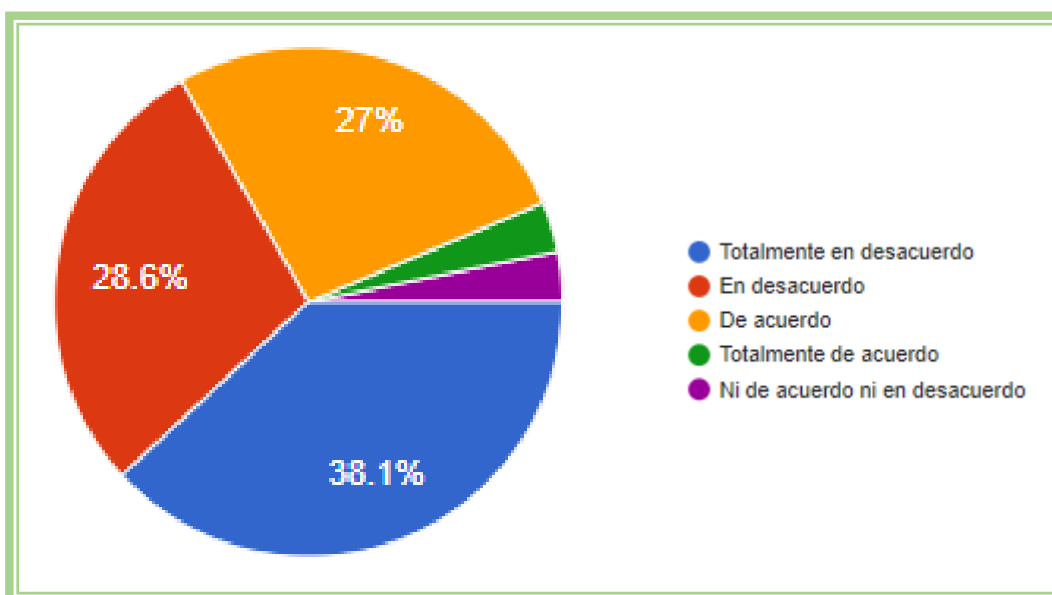
INTERPRETACIÓN

A la pregunta, si las funciones de un funcionario público, en este caso el Secretario Técnico, debería respetar lo señalado en el Código de Ética de la Función Pública, un 52.4% y un 39.7% está totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, frente a solo un 3.2% que está totalmente en desacuerdo, finalmente un 4.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, casi por unanimidad la población entrevistada considera que es fundamental que un funcionario público deba respetar el Código de Ética de la Función Pública.

13. Cree usted, que el Secretario Técnico debería ser una persona elegida por mayoría entre los trabajadores de la entidad?

TABLA N° 13		
Cree usted, que el Secretario Técnico debería ser una persona elegida por mayoría entre los trabajadores de la entidad?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	24	38.1%
En desacuerdo	18	28.6%
De acuerdo	17	27.0%
Totalmente de acuerdo	2	3.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.2%

GRÁFICO N° 13



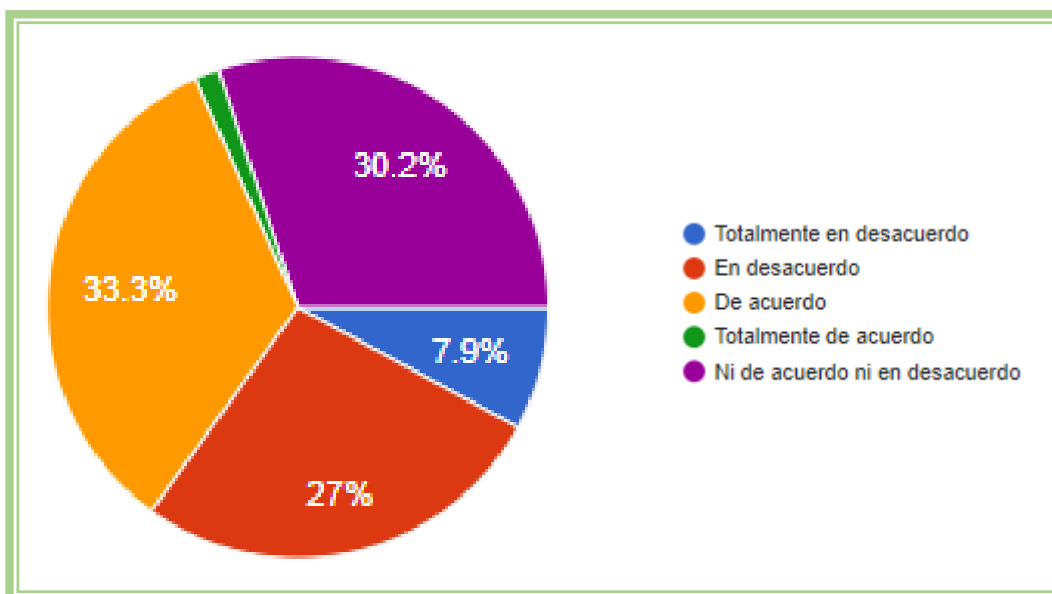
INTERPRETACIÓN

A la pregunta si el Secretario Técnico debería ser una persona elegida por mayoría entre los trabajadores de la entidad, se obtuvo el siguiente resultado: el 38.1% está totalmente en desacuerdo, un 28.6% está en desacuerdo, un 27% y 3.2% está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, finalmente un 3.2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con lo que se evidencia que la mayoría de personas entrevistadas opinan que el Secretario Técnico no debería ser elegido de entre los trabajadores de la entidad.

14. Considera usted que el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus intereses?

TABLA N° 14		
Considera usted que el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus intereses?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	7.9%
En desacuerdo	17	27.0%
De acuerdo	21	33.3%
Totalmente de acuerdo	1	1.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	30.2%

GRÁFICO N° 14



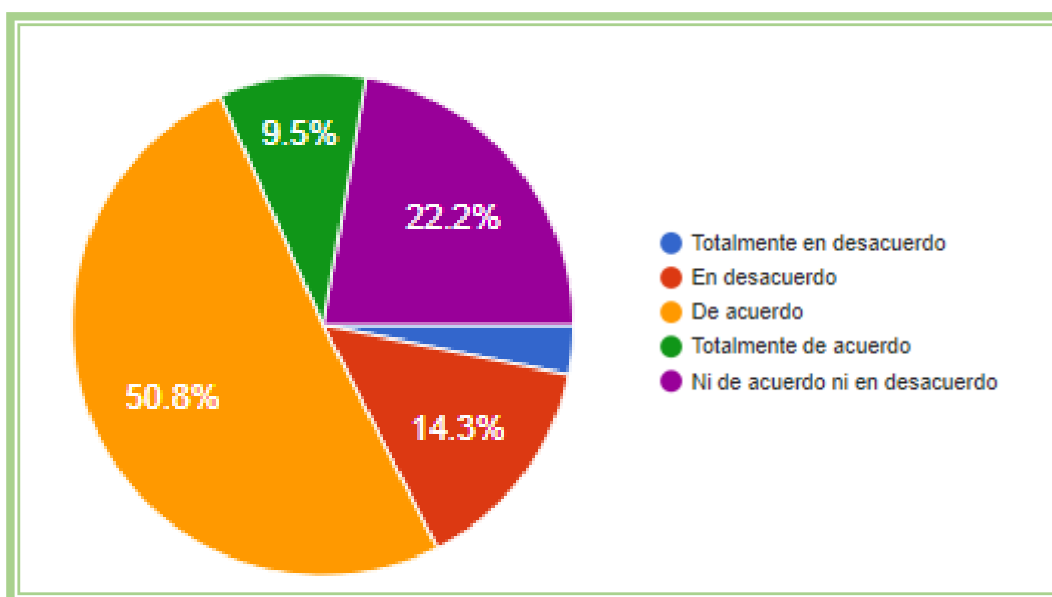
INTERPRETACIÓN

A la pregunta si el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus intereses, podemos observar que el 33.3% está de acuerdo, un 1.6% está totalmente de acuerdo, frente a un 27% que está en desacuerdo, un 7.6% está totalmente en desacuerdo, finalmente un 30.2% ni está de acuerdo ni en desacuerdo. Aquí las opiniones están divididas.

15. Considera usted que el modelo administrativo disciplinario vigente es más garantista que el modelo anterior?

TABLA N° 15		
Considera usted que el modelo administrativo disciplinario vigente es más garantista que el modelo anterior?	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	3.2%
En desacuerdo	9	14.3%
De acuerdo	32	50.8%
Totalmente de acuerdo	6	9.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	22.2%

GRÁFICO N° 15



INTERPRETACIÓN

A la pregunta si el modelo administrativo disciplinario vigente es más garantista que el modelo anterior, la población encuestada señaló lo siguiente: el 50.8% está de acuerdo, un 9.5% está totalmente de acuerdo, un 14.3% está en desacuerdo, un 3.2% está totalmente en desacuerdo y finalmente un 22.2% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

Primero: De los datos obtenidos en la encuesta y la investigación realizada se ha podido determinar que la dependencia laboral del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario influye en su deber de neutralidad en la conducción del procedimiento administrativo disciplinario pues al depender laboralmente de la Oficina General de Recursos Humanos y ser designado por el titular de la entidad (es decir la máxima autoridad administrativa) ve condicionada su labor a las exigencias que podrían señalarle sus jefes inmediatos, y al no alinearse a ellos podrían ser hostilizado a través de acciones como ubicarlo en un área de trabajo en malas condiciones, no permitirle tener un equipo suficiente de personal que le permita atender los procesos administrativos con celeridad, entre otros.

Segundo: La imparcialidad que el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario debe manifestar al llevar a cabo el proceso administrativo disciplinario debe estar fuera de cualquier presión que influya en su labor, que le permita evaluar con claridad y objetividad los procesos, y que permita evaluar la casos con transparencia, y para ello debe depender de una entidad que no ejerce presión a sus actos.

Tercero: En la medida que el Secretario Técnico concentra la realización de la investigación y acopio de pruebas como órgano de apoyo de los órganos instructores en los procedimientos administrativos disciplinarios, la neutralidad de la que debe gozar en sus funciones constituye una garantía para el debido procedimiento al cual tiene derecho no solo el personal administrativo sometido a procedimiento, sino también la Entidad en la medida que logre apartar a los elementos negativos que laboran para ella.

Cuarto: De acuerdo a los resultados de la encuesta y de la investigación realizada, sobre de que forma el secretario técnico del órgano instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR, se concluye que no existiría afectación al ser ajeno a la entidad donde prestaría servicios, tal como la Contraloría General de la República designa a sus Órganos de Control, pues se evitaría que tenga la entidad contratante tenga alguna influencia sobre ellos con lo que se garantizaría su independencia.

6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda que a fin de salvaguardar la independencia laboral del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, su designación debe provenir de un ente ajeno al lugar donde prestará servicios. éste debe a fin de que permita que los profesionales designados para dicho cargo provengan de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Segunda: Recomendamos que a fin de evitar que el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario vea afectado su deber de neutralidad, éste no debe pertenecer a la entidad donde prestará servicios, debe ser ajeno a la misma.

Tercera: Se recomienda que la entidad que designe al Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, pues cuenta con las herramientas necesarias para realizar procesos transparentes y competitivos que permita convocar a los profesionales más capacitados para ocupar dicho puesto y sobre todo ajenos a la entidad que prestarían servicios.

Cuarta:

Se recomienda la modificación de la base normativa respecto a la designación del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, con la finalidad de permitir que los profesionales designados para dicho cargo dependan de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Bibliografía

- Ayosa, M. (2019). Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2135/DER-AYO-SIL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal Torres, C. A. (2006). Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Revista Javeriana*.
- Bernal Torres, C. A. (s.f.). Metodología de la investigación.
- Crespo, C. (2018). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19839>
- Díaz, L. (Noviembre de 2018). *Scientific Electronic Library Online*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000200183&lang=pt
- Hernandez, B. (2019). *Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid*. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/688870>
- Jurídico, A. (20 de Mayo de 2020). *Legis Ámbito Jurídico*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/administrativo-y-contratacion/la-imparcialidad-principio-rector-del-derecho>
- MINAGRI. (19 de Noviembre de 2015). *Resolución Ministerial N° 0572-2015-MINAGRI*. Obtenido de <https://www.midagri.gob.pe/portal/resoluciones-ministeriales/rm-2015/14146-resolucion-ministerial-n-0572-2015-minagri>
- Peruano, D. O. (4 de Julio de 2013). Normas Legales. *Diario Oficial El Peruano*, págs. 498585-498602.
- Rivera, G. (2018). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ropa, B. (2016). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2041>
- Sutaneme, L. (2021). *Repositorio Universidad Santo Tomas*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/34822/2021linasutaneme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, A. (2015). *Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/58216>
- Vega Castillo, M. J. (2016). *Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17503/1/Merci%20Jackeline%20Vega%20Castillo.pdf>

Anexos:

- Matriz de consistencia (opcional)
- Instrumentos de recolección de datos (opcional)
- Otros anexos (opcional)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el Secretario Técnico del Órgano Instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar de qué manera el Secretario Técnico del Órgano Instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La base normativa existente permite que el Secretario Técnico del Órgano Instructor vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.</p>	<p>Variable 1: Independiente</p> <p>Secretario Técnico del Órgano Instructor</p>	<p>Dependencia laboral</p>	<p>Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Confianza)</p>
<p>Específicos P.E. (1)</p> <p>De qué forma la dependencia laboral del secretario técnico del órgano instructor puede influir en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019?</p>	<p>Específicos O.E. (1)</p> <p>Analizar de qué forma la dependencia laboral del secretario técnico del órgano instructor puede influir en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.</p>	<p>Específicos H.E. (1)</p> <p>La base normativa existente permite que la dependencia laboral del secretario técnico del órgano instructor influya en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.</p>			

Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Específicos P.E. (2) De qué forma la imparcialidad del secretario técnico del órgano instructor se ve afectada en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019?	Específicos O.E. (2) Analizar de qué forma la imparcialidad del secretario técnico del órgano instructor se ve afectada en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.	Específicos H.E. (2) La base normativa existente permite que la imparcialidad del secretario técnico del órgano instructor se vea afectada en su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019.		Imparcialidad	Código de Ética de la Función Pública
Específicos P.E. (3) De qué forma el secretario técnico del órgano instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por el titular de la entidad?	Específicos O.E. (3) Analizar de qué forma el secretario técnico del órgano instructor ve afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por el titular de la entidad.	Específicos H.E. (3) La base normativa existente permite que el secretario técnico del órgano instructor vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por el titular de la entidad.	Variable 2: Dependiente Deber de neutralidad en el ejercicio de sus funciones	Designado por el titular de la entidad	Procedimiento Administrativo Sancionador Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
Específicos P.E. (4) De qué forma el secretario técnico del órgano instructor ve afectado su deber de	Específicos O.E. (4) Analizar de qué forma el secretario técnico del órgano instructor ve afectado su deber de	Específicos H.E. (4) La base normativa existente permite que el secretario técnico del órgano instructor vea		Designado por Servir	

Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR?	neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR.	afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019 cuando es designado por SERVIR.			

Encuesta

Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

1. Considera usted que la dependencia y subordinación laboral del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su autonomía?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2. Considera usted que la dependencia y subordinación económica del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su imparcialidad?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3. Constituye una garantía para la eficacia del procedimiento administrativo sancionador que el Secretario Técnico sea designado y dependa económicamente de SERVIR?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. 4. Considera usted, que la base normativa existente permite que el Secretario Técnico vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario cuando es designado por el Titular de la Entidad donde presta servicios?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5. Considera usted, que el Secretario Técnico debería realizar sus funciones sin presiones que afecten su normal desempeño

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

6. Cree usted, que a fin de privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano, el Secretario Técnico debería ser evaluado

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

7. Sabía usted, que el Secretario Técnico es un órgano de apoyo

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

8. Tiene conocimiento de que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

9. Diga usted, si considera importante que el Secretario Técnico sea de profesiónabogado?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

10. Está usted de acuerdo en que Secretario Técnico pueda ser designado con cargo de confianza por el titular de la entidad?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

11. Cree usted, que la función de Secretario Técnico la podría desempeñar el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

12. Las funciones de un funcionario público, en este caso el Secretario Técnico, debería respetar lo señalado en el Código de Ética de la Función Pública?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

13. Cree usted, que el Secretario Técnico debería ser una persona elegida por mayoría entre los trabajadores de la entidad?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

14. Considera usted que el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus intereses?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

15. Considera usted que el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus interés?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo



Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Descripción del formulario

1. Considera usted que la dependencia y subordinación laboral del Secretario Técnico, respecto al titular de la entidad, puede condicionar su autonomía?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3. Constituye una garantía para la eficacia del procedimiento administrativo sancionador que el Secretario Técnico sea designado y dependa económicamente de SERVIR?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. Considera usted, que la base normativa existente permite que el Secretario Técnico vea afectado su deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario cuando es designado por el Titular de la Entidad donde presta servicios?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5. Considera usted, que el Secretario Técnico debería realizar sus funciones sin presiones que afecten su normal desempeño

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

6. Cree usted, que a fin de privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano, el Secretario Técnico debería ser evaluado

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

7. Sabía usted, que el Secretario Técnico es un órgano de apoyo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

8. Tiene conocimiento de que el Secretario Técnico depende de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

9. Diga usted, si considera importante que el Secretario Técnico sea de profesión abogado?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

...

10. Está usted de acuerdo en que Secretario Técnico pueda ser designado con cargo de confianza por el titular de la entidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

12. Las funciones de un funcionario público, en este caso el Secretario Técnico, debería respetar lo señalado en el Código de Ética de la Función Pública?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

...

13. Cree usted, que el Secretario Técnico debería ser una persona elegida por mayoría entre los trabajadores de la entidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

14. Considera usted que el titular de la entidad necesariamente va a designar como Secretario Técnico una persona completamente alejada de sus interés?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

15. Considera usted que el modelo administrativo disciplinario vigente es más garantista que el modelo anterior

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

	FORMATO DE REGISTRO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN			Código:	VRI - FR- 035	
				Versión:	1.2	
	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION			Fecha:	07/07/2021	
				Página:	1 de 1	
Código de registro de proyecto (llenado por el VRI)						
Tipo de proyecto		Proyecto de Innovación <input type="checkbox"/>	Proyecto de Investigación <input type="checkbox"/>	Proyecto de Tesis pregrado <input checked="" type="checkbox"/>	Proyecto de Tesis posgrado <input type="checkbox"/>	
Nombre del Proyecto		Secretario Técnico del Órgano Instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2019				
Línea de Investigación		Derecho Administrativo				
Grupo de Investigación						
Investigador principal		Institución				
		Universidad Privada San Juan Bautista				
Investigadores asociados						
Estudiantes						
Tesis		Liz Mónica Medina Avalos Gutiérrez				
Sumilla del proyecto		<p>La investigación, pretende demostrar que existe un peligro a la ausencia de total independencia por parte del Secretario Técnico de los órganos instructores para la conducción de los procesos administrativos disciplinarios que éste sea designado por el titular de la entidad cuando éste a su vez designa a todos los funcionarios a cargo de los diferentes órganos y unidades orgánicas, programas y proyectos especiales en los sectores del Poder Ejecutivo.</p> <p>Por lo que, a fin de mantener la total imparcialidad e independencia del Secretario Técnico de los órganos instructores se propone que éste deba ser designado y dependa económicamente en su remuneración por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.</p>				
Periodo de ejecución		Fecha de inicio			Fecha de término	
		31	05	2021	14	09
Escuela Profesional		Derecho <input checked="" type="checkbox"/>	Medicina <input type="checkbox"/>	Ingeniería Civil <input type="checkbox"/>	Ingeniería de Computación y Sistemas <input type="checkbox"/>	
		Ciencias de la Comunicación <input type="checkbox"/>	Tecnología Médica <input type="checkbox"/>	Enfermería <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Contabilidad <input type="checkbox"/>	Psicología <input type="checkbox"/>	Ingeniería Agroindustrial <input type="checkbox"/>	Ingeniería de Enología <input type="checkbox"/>	
		Administración de Negocios <input type="checkbox"/>	Medicina Veterinaria <input type="checkbox"/>	Viticultura <input type="checkbox"/>	Posgrado <input type="checkbox"/>	
		Turismo, Hotelería y Gastronomía <input type="checkbox"/>	Estomatología <input type="checkbox"/>			
Fuente de financiamiento		Sin financiamiento <input checked="" type="checkbox"/>		Con financiamiento UPSJB <input type="checkbox"/>	Con financiamiento externo a UPSJB <input type="checkbox"/>	
Presupuesto (monto en soles)						
Fecha de inscripción		Lima, 07 de julio de 2021.				