



EL NEPOTISMO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA

*Mirella Ochoa Abergá**
Universidad Católica Sedes Sapientiae
mvoal@hotmail.com

RESUMEN: Muchos autores consideran el nepotismo de los funcionarios públicos como uno de los actos de corrupción en la Administración Pública Peruana. El presente artículo tiene el propósito de determinar si el Procedimiento Administrativo Disciplinario resulta ser el mecanismo más adecuado de sanción y así también, demostrar que las instituciones públicas del Estado Peruano pueden prevenir esta mala práctica derivada de la falta de ética de aquellos que ejercen la función pública. Por ello, se empezó por definir cada concepto, para luego ingresar a explicar detenidamente la configuración de esta conducta prohibida por la normativa, después se pasó a revisar el procedimiento administrativo disciplinario y finalmente se realizó algunas propuestas para controlar y prevenir el nepotismo en adelante. El nepotismo es una figura que está reflejado en este abuso de poder por la posición en la que se encuentra, favoreciendo a un sujeto con quien comparte un vínculo de consanguinidad o parentesco o interviniendo en su contratación o nombramiento, entonces se aparta de la meritocracia, entendiéndose como un sistema en el que se observa la igualdad de oportunidad para todos los que postulan a algún cargo público por lo que el nepotismo es muy lejano a los principios, valores y menos a la disciplina de la ética en la función pública.

PALABRAS CLAVE: Función Pública, Corrupción, Nepotismo, Gestión Pública, Injerencia, Vínculo de Parentesco, Ética, Administración Pública, Responsabilidad Administrativa, Interés Público.

THE NEPOTISM OF PUBLIC OFFICIALS IN THE PERUVIAN PUBLIC ADMINISTRATION

ABSTRACT: Many authors consider the nepotismo of public officials as one of the acts of corruption in the Peruvian Public Administration. The purpose of this article is to determine whether the Administrative Disciplinary Procedure is the most appropriate mechanism of sanction and also to demonstrate that the public institutions of the Peruvian

* Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Derecho en la FDCP de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

State can prevent this malpractice derived from the lack of ethics of those who exercise public function. For this reason, I began by defining each concept and then began to explain in detail the configuration of this conduct prohibited by the regulations, then I went on to review the administrative disciplinary procedure and finally, I made some proposals to control and prevent nepotism from now on. The nepotism is a figure that is reflected in this abuse of power by the position in which it is found, favoring a subject with whom it shares a blood or kinship bond or intervening in its hiring or appointment, then it departs from meritocracy, being understood as a system in which equal departs from meritocracy, being understood as a system in which equal opportunity is observed for all those who run for public office, so nepotism is far removed from the principles, values and even less from the discipline of ethics in the public service.

KEYWORDS: Civil Service, Corruption, Nepotism, Public Management, Interference, Kinship Bond, Ethics, Public Administration, Administrative Liability, Public Interest.

1. Nepotismo en la función pública peruana

1.1. Naturaleza del funcionario público

La naturaleza del funcionario público está en que, a partir del ejercicio de su trabajo pueda generar mayores logros mediante una normativa controlada, con lo cual pueda obtener mejores beneficios como efecto de su función y a su vez aumentar el poder que posee. De ese modo, la percepción acerca de la naturaleza del funcionario público ya no es la de aquel que enfoca su labor pública al interés colectivo o que sus objetivos versen en el bienestar de la sociedad. Por ello, han de ser necesarias ciertas reglas o normas que posibiliten a que no solo el funcionario público pueda adquirir ciertas ventajas sino que tengan un especial arraigo en este bienestar general. También resulta adecuado establecer que la Constitución cumple un rol importante, ya que es la base primordial que dirige el correcto comportamiento de un Estado, pues nuestra carta magna menciona las consecuencias de la actuación de aquel que ejerce la función pública para que sea conforme a derecho.

1.2. Definición de la función pública

La función pública es entendida como la relación entre el Estado y las personas naturales por medio del cual este presta sus servicios y, con el poder que le confiere la Constitución, ejerce sus facultades, lo que permite también que actúe en representación del Estado, pues la función pública guarda conjuntamente las funciones legislativas, administrativa, jurisdiccional y de gobierno.

Según Boyer (2019), “La función pública equivale a organización (dimensión orgánica), a funciones, facultades, competencias, atribuciones o actividades (dimensión funcional) y a personas al servicio de dicha organización (dimensión personal)” (pp. 21-22). Ello quiere decir que las personas que ocupan este cargo, se encuentran en un deber, al haber recibido un cierto grado de autoridad en el ámbito público, para la concertación de actos en provecho de la comunidad.

En relación al llamado “cargo público”, se refiere a la posición en que se encuentra aquel que realiza una labor dentro del ordenamiento. También, se refiere a los poderes que se otorga a una plaza por una norma jurídica. En otras palabras, se encuentra con la capacidad suficiente para ejercer funciones a nombre del Estado, esto siempre que se encuentre con la potestad necesaria. Cabe añadir que aquel que tiene la tarea de la función pública no solo se le exige que realice las funciones que corresponden a su puesto, sino también que tenga un buen rendimiento demostrado en su desempeño, priorizando los principios de la ética pública y valores, acorde al ordenamiento jurídico. Además, la función pública no solo se trata de un deber sino también de la responsabilidad que acarrea.

1.3. Concepción del nepotismo

El nepotismo, según señala el Diccionario de la RAE, viene del latín *nepos*, es decir, sobrino o descendencia. Asimismo, se entiende como la preferencia a algunos sujetos en el acceso de puestos de trabajo, pese a que se vulneren principios, ya sean amigos o familiares de personas con cargos relevantes con respecto a la designación de estos puestos laborales.

También es la prioridad que se concentra en las personas allegadas a estos funcionarios públicos, que muchas veces por unirse para conseguir beneficios, no realizan una evaluación correspondiente a sus capacidades o facultades.

Según Ortiz,

La corrupción política implica el uso del cargo para obtener una ventaja personal, la misma que puede ser de índole político o económico. Es decir, corrupción política es el uso ilegítimo del cargo para adquirir una ventaja para sí mismo o para otra persona, constituyendo una conducta errónea que transgrede/vulnera normas dado que va en contra de Intereses comunes. (como se cita en Vásquez, 2019, p. 13)

De ello se puede entender al nepotismo como acto de corrupción, pues aquel que ejerce función pública busca unirse o formar alianza con quien comparte un interés que favorezca a ambas partes, lo cual no solo puede concebir beneficios económicos sino también de índole profesional, político, e inclusive una combinación de ellas.

Es así que el nepotismo constituye una mala práctica que no permite la igualdad de oportunidades para quienes postulan a la función pública, además de alterar en las funciones de la entidad para el cumplimiento de sus objetivos óptimamente y la gran falta de imparcialidad por parte del funcionario público.

1.4. La Ley del Código de Ética de la función pública

Según la Ley N. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (como se cita en Guzmán Napurí, 2013), “Se entiende por Ética Pública al conjunto de valores que se consideran necesarios para que la Administración Pública funcione de manera eficiente y que tutele los derechos e intereses de los administrados”.

La norma desarrolla un esquema de principios por los cuales se rige la labor de quien desempeña la función pública. Siguiendo este punto, el primero se refiere al respeto. De ahí que su comportamiento debe ser conforme lo establece nuestra carta magna, la Constitución Política del Perú, en atención al cumplimiento de los derechos de defensa y debido procedimiento. El segundo es el principio de probidad, con el propósito que siempre actúe con honradez y honestidad, en que busque velar por el interés colectivo y descarte cualquier ventaja que obtenga para consigo o por alguien más. Como tercer principio figura el de eficiencia, enfocada en la capacitación constante para la mejoría en la función pública y así el administrado pueda encontrar satisfacción como quien se le brinda un servicio. Un cuarto principio es la idoneidad, en referencia a la capacidad técnica, legal y moral, es decir debe tener una buena formación con una capacitación permanente para que realice las funciones de su competencia correctamente. Otro principio es el de veracidad, por lo que la información que circula en el sector público sea válida y los procedimientos puedan ser solucionados de manera adecuada. Con respecto a los principios de lealtad y obediencia, se refiere a esta ayuda mutua entre los integrantes de la entidad, cumpliendo con las órdenes que encomienda el superior jerárquico competente, ya sea que se esté siguiendo las formalidades del caso y tenga como intención la realización de actos de servicios relacionadas con las funciones que comprenda su cargo. Como penúltimo principio está la justicia y equidad, en que cada uno reciba sus funciones debidamente y actúe en equidad con el Estado, administrado, etc. Un último principio es la lealtad al Estado de derecho, es decir, el funcionario se compromete con la Constitución y Estado de derecho, pues se encuentra ejerciendo un cargo de confianza.

2. Configuración del acto de nepotismo en la función pública

2.1. Normativa nacional

El acto de nepotismo se constituye cuando el funcionario, directivo o servidor público del Sector Público Nacional realizan su poder de nombramiento y contratación de personal, o que inclusive tiene injerencia directa o indirecta en tal designación o contratación, ya sea que se trata de sus parientes y por razón de matrimonio o unión de hecho. Con respecto a la injerencia directa, se refiere a cuando el funcionario que comparte parentesco tiene una labor superior a quien tiene la potestad de nombramiento en dicha entidad. Y en relación a la injerencia indirecta, esta se da cuando el funcionario de dirección que no figura dentro de la entidad en que se realizó la contratación, y que en ejercicio de sus actividades tiene alguna intromisión en los sujetos, tiene la facultad de decisión en el nombramiento o contratación en la entidad.

La Contraloría General de la República del Perú (2019) señala al parentesco consanguíneo como aquella relación familiar entre las personas que descienden de un tronco en común, sea de primer grado (padres e hijos); segundo grado (abuelos, hermanos y nietos); tercer grado (bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos) y cuarto grado (tatarabuelos, tataranietos, primos, hermanos, tíos abuelos y sobrinos nietos). También, el parentesco por afinidad, esta relación con los familiares consanguíneos de su pareja, sea por matrimonio o unión de hecho, tratándose del primer grado, siendo el suegro o suegra, yerno, nuera, hijo del cónyuge o conviviente.

La Ley N. 26771 no estima como nepotismo los siguientes casos: matrimonios, uniones de hecho y convivencias que se hayan realizado después del nombramiento, contratación, designación o alguna otra condición de relación laboral y tampoco configura como nepotismo, la renovación de contratos de servicios no personales preexistentes realizados conforme a la base legal sobre contrataciones y adquisiciones del Sector Público (La Contraloría General de la República del Perú, 2019).

2.2. Triple fundamento del acto nepótico

En primer lugar, se debe tomar en cuenta el nepotismo como conflicto de interés, pues el funcionario que realiza sus actividades se ve influenciado al tomar una decisión en cuanto a la selección de personal.

Según Savater (como se cita en Morón Urbina, 2004), “Todas las personas de actuación pública y los funcionarios lo son, tienen tres intereses o fines diferentes: los personales, los del partido y los de la Entidad a la cual sirven”. Lo cual señala que aquel

que se dedica al servicio al Estado puede confundir lo que es ventajoso para ellos o a su partido con lo que en realidad es el fin de la función pública, el de satisfacer a la sociedad en general. Por ello, se dice que no se pueden combinar estos tres fines con la excusa de que es un beneficio para el Estado, cuando realmente solo busca obtener provecho de esta para sus propios intereses.

Un segundo fundamento es el nepotismo como desvío del poder público, referido al uso de las funciones administrativas para objetivos diferentes de los que establece el ordenamiento jurídico. Se podría llamar vicio, en cuanto a un acto aparentemente válido en su forma y contenido, pero que busca un fin torcido o distinto al que se asigna en un primer momento el legislador a la autoridad administrativa. También, cuando el funcionario designa a un pariente para el desarrollo de una función pública, es clarísimo este desvío de poder de selección de personal con el objeto de un beneficio para una persona en particular.

Para terminar este triple fundamento, señalamos el nepotismo como vulneración al derecho de acceso igualitario a los cargos públicos, referente a la posibilidad u oportunidad justa para todo aquel ciudadano que decida postular en el cargo público, lo mismo que debe cumplirse con una evaluación exhaustiva en que cumpla con los requisitos necesarios que la ley exige, entonces, la labor del funcionario público está en realizar este examen para calificar si el aspirante tiene el mérito para el puesto.

2.3. Observación a la Ley N. 31299 que modifica la Ley N. 26771 y 30057

La Ley N. 31299 que fue publicada el 21 de julio de 2021 merece un correcto análisis dado a la ampliación en los supuestos de nepotismo en el Perú. Referido a la contratación de progenitores a los hijos, esto se puede comprobar en la modificación del artículo 1 de la Ley 26771, donde refiere que todo trabajador del sector público (funcionarios, directivos y servidores públicos, personal de confianza de las entidades públicas del Sector Público Nacional, y empresas del Estado) queda prohibido de utilizar su condición en aprovechamiento, sea directa o indirectamente en la contratación y nombramiento de personal, tratándose de una tarea que es parte de su cargo, como tampoco intervenir en ello mediante otro trabajador de la entidad. La norma señala especialmente a todo pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo por afinidad, por matrimonio, unión de hecho, convivencia o progenitores de sus hijos; inclusive puntualiza este impedimento en contratos de locación de servicios, de consultoría y otros de naturaleza similar. Así pues, se puede rescatar principios de gran trascendencia como la meritocracia, buena administración y correcto uso y asignación de los recursos públicos, esto dado a que se

debe reconocer el esfuerzo de los candidatos postulantes a un cargo público y evaluar con seriedad, acorde a los lineamientos establecidos. En esta misma línea, la ley también puntualiza al artículo 2 que modifica el artículo 83 de la Ley 30057, que repite la misma restricción pero adiciona que son nulos aquellos contratos que se realicen en vulneración de la presente norma.

2.4. Informe técnico N. 090-2018-SERVIR/GPGSC

El correspondiente Informe técnico N. 090-2018-SERVIR/GPGSC en Lima, con fecha 19 de enero del 2018, amerita se empiece por explicar brevemente para poder entender el tratamiento que se otorgó al caso en concreto al cual hace referencia, pues se abordó la problemática del nepotismo y su práctica inadecuada por distintas razones. En primer lugar, el nepotismo propicia el conflicto de intereses entre el interés personal y el servicio público al otorgar favores o privilegios a familiares en el ámbito laboral. Se crea así una situación en la que los funcionarios pueden verse influenciados por sus relaciones personales en lugar de actuar de manera imparcial y objetiva. Además, se restringe el acceso equitativo a las funciones públicas por esta ventaja en los procesos de contratación y ascenso, ya que imposibilita la igualdad de oportunidades para otros candidatos que podrían tener mejor potencial para la posición al debilitar el mérito en el servicio público. También, genera que las entidades públicas no puedan cumplir con sus funciones de forma objetiva, pues si el familiar o persona cercana ocupa una posición que es clave habrá mayores riesgos de que las decisiones que se tomen sean en función a intereses personales o familiares en lugar del interés público que es prioritario para la sociedad, en consecuencia se estaría afectando la transparencia y eficiencia en la gestión pública. Asimismo, el nepotismo altera la disciplina laboral al haber un ambiente de total parcialidad, pues quienes ostentan cargos superiores tendrán mayores conflictos en manejar su autoridad de manera imparcial a los trabajadores con quienes comparte un vínculo familiar, trayendo como efectos la destrucción de la moral del equipo de trabajo, resentimientos y rendimiento del personal.

Por último, el caso en concreto se trata de un Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco (SITRAOMPGHCO) que consulta al SERVIR sobre el acto de rubricar y sellar del Gerente de Recursos Humanos (hijo) la planilla de remuneraciones del personal CAS del área de OMAPED donde aparece como trabajador CAS su padre. Ante esto surge la pregunta: ¿Se estaría configurando la falta o delito de nepotismo?

Según la Ley N. 26771 en su artículo 2 (como se cita en el Informe técnico N. 090-2018-SERVIR/GPGSC, 2018),

Podemos señalar que estamos frente a un acto de nepotismo en los siguientes casos:

- a) Un funcionario o servidor público con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, la ejerce respecto de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.
- b) Cuando el funcionario o servidor, sin contar con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, ejerce injerencia directa o indirecta en dicho nombramiento y/o contratación.

Por lo tanto, para responder a la interrogante, conforme a lo que menciona la normativa, es que las actividades o funciones que se generan por la posición o cargo que posee no significa por sí mismo la configuración del nepotismo, en este caso, rubricar y firmar planillas por la naturaleza de su tarea como Gerente de Recursos Humanos.

3. Consecuencias jurídicas del nepotismo en la Administración Pública Peruana

3.1. Responsabilidad administrativa funcional

Según Arcia (como se cita en Guevara Pérez, 2022),

Obligación del funcionario de responder de los actos que ejecute. El servidor público tiene una serie de deberes que cumplir, ya sea, estipulado en el estatuto, en un reglamento, en la ley o la Constitución. Normativa que enmarca su actividad, incluso en su vida privada. Todo, para que la imagen de la actividad pública sea confiable y eficaz. (p. 33)

Esto quiere decir que la responsabilidad funcional tiene suma correspondencia para aquel que ejerce un cargo público, pues está aceptando no solo cumplir con los deberes o tareas como funcionario público, sino también a hacerse cargo de lo que su actuación pueda traer como consecuencia al estar en el ejercicio de una posición en la entidad. Como sustento está la propia Constitución Política del Perú, en el capítulo IV de Función Pública.

Entonces, se debe entender por responsabilidad funcional a todos los efectos que se ocasionen producto de los actos de un funcionario público en ejercicio de su puesto. Asimismo, la responsabilidad administrativa tiene que ver con la responsabilidad de los funcionarios que en desarrollo de sus funciones han quebrantado algún mandato o regla establecido en la ruta del particular régimen jurídico en que se encuentra.

De forma más precisa, la responsabilidad administrativa disciplinaria regula la conducta de los funcionarios públicos que tienen deberes y derechos con un régimen de faltas y sanciones con procedimientos para su exposición. Resulta clarísimo que la responsabilidad administrativa disciplinaria se da en el entorno de la potestad disciplinaria que tiene el Estado frente a los funcionarios.

Según Sánchez (citado en Guevara Pérez, 2022),

El funcionario, en virtud de su ingreso en el servicio, que es un acto voluntario, queda situado en una relación con el Estado distinta de la que tiene el ciudadano común. Esa relación faculta al Estado para imponer al funcionario vinculaciones jerárquicas y disciplinarias, necesarias para mantener la eficacia de la maquinaria administrativa. Pero no sólo eso, sino que le coloca en un «estado de libertad restringida», en virtud del cual una parte de sus derechos fundamentales quedan subordinados a las necesidades del servicio. (pp. 39-40)

Cabe señalar que esta teoría de las relaciones de especial sujeción nace de la doctrina alemana, desarrollada por Morón, que trata de una sumisión de los funcionarios para con el Estado, quienes se comprometen a realizar su deber con ética y así cumplir con esta obligación que tienen con la sociedad. Resulta necesario esclarecer que no se debe olvidar que los funcionarios también son ciudadanos, sin embargo, esta figura de la sujeción especial debe tener siempre base argumentativa que justifique de manera razonable, pues es así como persiste esta teoría de especial sujeción en el Perú.

Ahora bien, resulta indispensable realizar un recuento de manera breve sobre esta potestad sancionadora de la Contraloría General de la República en responsabilidad administrativa funcional, esto según la Ley 29622 que modificó la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. No obstante, se modifica la LOSNC, lo cual hace que la CGR con la potestad sancionadora pueda sancionar a quienes incluso no tengan alguna relación de sujeción con el Estado pero solo para conductas graves y muy graves, dejando en manos de las entidades las leves, además que para esta normativa no había el régimen disciplinario ni el Tribunal del Servicio Civil (TSC) ni las normas que reglamentaban los procedimientos disciplinarios en las entidades en virtud al régimen laboral general. En pocas palabras, lo que quiere decir es que los funcionarios públicos no serían sometidos solamente a la responsabilidad administrativa disciplinaria sino también por la responsabilidad administrativa funcional, originada de los informes de control pero que serán analizados, sancionados y cualquier apelación será a cargo de la CGR con diferentes reglas.

También se mencionó acerca de la sujeción especial, la cual podría servir como indicador diferenciador entre la potestad administrativa sancionadora y la potestad administrativa disciplinaria, pues la misma Contraloría no encuentra fundamento que distinga a la responsabilidad administrativa funcional, por lo que concluye que se trata de la potestad disciplinaria.

En relación a la competencia de la Contraloría para resolver casos graves y muy graves, y apartándose de los casos leves que serán materia de resolución por las propias entidades, de lo que se deduce es que no podrán aplicar a estos últimos la responsabilidad administrativa funcional sino que debería tomar en cuenta la responsabilidad disciplinaria, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 46 de la Ley 29622 que modifica la LOSNC.

Entonces queda demostrado que las faltas leves serán sancionadas con la responsabilidad administrativa disciplinaria pero si son graves o muy graves lo serán por la responsabilidad administrativa funcional que realmente tiene el propósito de constituirse como sustento para sancionar por parte de la Contraloría cuando ocurre un incumplimiento de sus informes de control.

3.2. Comparación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Sancionador

El Procedimiento Administrativo Disciplinario se rige por la Ley 30057 que entró en vigencia el 14 de septiembre del 2014 por un Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En primera instancia corresponde a la Autoridad instructora, autoridad sancionadora, sea el jefe inmediato, Oficina de Recursos Humanos (ORH) o la máxima autoridad administrativa; en una segunda instancia está el Tribunal del servicio civil, por lo que se encarga de las infracciones leves, graves y muy graves, donde las consecuencias como sanción podrían ser una amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde el primer día hasta doce meses o inclusive la destitución. En cuanto al sujeto pasivo del procedimiento administrativo disciplinario, siendo los servidores civiles de todos los regímenes de vinculación con el Estado, a excepción de carreras especiales. Es importante destacar que no se aplica para funcionarios que estén bajo responsabilidad política y a procedimientos especiales prefijados en su creación o Constitución, tampoco para funcionarios elegidos en cargos públicos representativos, no incluidos en procedimientos de responsabilidad política como gobernadores regionales, consejeros regionales, alcaldes y concejales, como también se excluye a los trabajadores de las empresas que conforman la Fonafe.

La Ley N. 29622, que modifica la Ley 27785 (2010) expresa, acerca del Procedimiento Administrativo Sancionador, que en primera instancia está el Órgano instructor Contraloría General de la República o el Órgano sancionador de la Contraloría General de la República; mientras que la autoridad en segunda instancia se encuentra el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, está claro que se encargaba de aquellas faltas graves y muy graves, con la sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública de uno a cinco años o la suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, sin goce de remuneraciones, no menor de 30 días calendario ni mayor a 360 días calendario. En relación al sujeto pasivo de este procedimiento, esta potestad sancionadora de la Contraloría recae sobre aquel que ejerce funciones en entidades públicas, con prescindencia de la relación laboral, contractual, estatuario, administrativo o civil del infractor y del régimen en que se encuentre, o la vigencia de tal vínculo con estas entidades, además de que entran a tallar trabajadores de empresas del Estado y locadores en su ámbito de aplicación, como para funcionarios elegidos en cargos públicos representativos o autoridades elegidas por votación popular sean gobernadores regionales, consejeros regionales, alcaldes y concejales, donde se aparta a titulares de los organismos constitucionalmente autónomos y autoridades que tienen la ventaja del antejucio político, por lo que solo se exceptúa si se tratan de hechos al momento del ejercicio de sus funciones; además de excluirse a entidades privadas, no gubernamentales y entidades internacionales.

3.3. Potestad Disciplinaria en el Perú

Según Morón (como se cita en Guevara Pérez, 2022),

... la potestad disciplinaria constituye una competencia de gestión necesaria y complementaria a la potestad de mando y corrección que se debe tener, para el adecuado cumplimiento del ordenamiento administrativo establecido en procura del interés público y debe ser ejercida de manera democrática, previsible y no arbitraria. (pp. 24-25)

La potestad sancionadora del Estado que aplica a los funcionarios públicos es la llamada potestad disciplinaria, cuya finalidad es obtener el manejo adecuado de la Administración Pública. Por tanto, esta medida correctiva permite proteger un bien jurídico vital que es el funcionamiento organizado de la sociedad.

En la Constitución Política del Perú de 1993 se puede observar esta ampliación a las distintas modalidades de contratación de personal público en que reviste la aplicación de la potestad disciplinaria para cada tipo de régimen de empleo público.

Así pues, el personal de carrera administrativo (Decreto Legislativo N. 276) rige el régimen de responsabilidad disciplinaria; segundo, el personal sujeto al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N. 728), tanto el primero como este es aplicable el Código de Ética de la Función Pública, el Régimen de las faltas administrativas que señala la Ley de Procedimiento Administrativo General N. 27444 (artículo 239 al 243), Infracciones establecidas en la Ley de Contrataciones Estatales, Régimen que otorga potestad disciplinaria directa a la Contraloría General de la República para determinar la responsabilidad administrativa funcional y el Régimen de Servicio Civil que es voluntario. En relación al personal sujeto al régimen de Contratación Administrativo de Servicios (CAS) también corresponde de aplicación lo mismo que el segundo, a excepción que el Régimen de Servicio Civil es obligatorio. Finalmente, con respecto al personal sujeto al Nuevo Régimen del Servicio Civil se le atribuye el Régimen del Servicio Civil de la Ley N. 30057, el Código de Ética de la Función Pública que es supletorio, lo demás es igual al segundo régimen de empleo pero no se menciona ningún régimen del Servicio Civil.

Además, es claro que el SERVIR, a partir del año 2008, por necesidad de un instrumento que ayudara a la eficiencia y manejo del sistema administrativo es que se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, donde se encuentran todos los trabajadores o personal del Estado. En consecuencia, ha sido considerado como mecanismo de control de los recursos humanos del Estado, por lo que se encarga de lograr una mejora en la relación entre los derechos de los trabajadores con el interés de la comunidad. En pocas palabras, la reforma al Servicio Civil, en cuestión a su función, es ordenar este desorden que acarrea o arrastra la Administración Pública por medio de normativa y una buena gestión. Es así que entra a tallar la potestad disciplinaria como herramienta de sanción por responsabilidad administrativa a los funcionarios públicos; sin embargo, la problemática de la larga espera por su aplicación es motivo que se ha atribuido esta tarea a la Contraloría General de la República para el ejercicio de esta potestad.

Según Marina (como se cita en Guevara Pérez, 2022),

El principio de la buena administración incluye al poder disciplinario que tiene la administración pública para la corrección y/o sanción, si corresponde, para velar por su cumplimiento en sus funcionarios públicos, considerando que este poder también es intrínseco a ella y estaría orientado a tal fin. (p. 76)

Entonces, el principio de buena administración, el cual tiene como horizonte al ser humano, indica que la conducta del funcionario público debe ser consciente de que todo impacta en él, por lo que su función está ligada a una posible sanción si realiza algo que no está permitido o vulnera la normativa con el objetivo de corregir y así obtener el funcionamiento de la organización.

3.4. La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y la no incorporación del nepotismo

El problema de la falta de regulación del nepotismo en LOGR está en que se deja vacío este campo, provocando que los funcionarios de los gobiernos regionales tengan una forma de contratar a sus familiares o amigos sin prohibición alguna, trayendo consigo consecuencias negativas, ya que se vulnera la igualdad de oportunidades y el mérito en el empleo público, alejándose de seguir el procedimiento para contratar a personas más idóneas o competentes y, sobre todo, capacitadas para el puesto. Se aparta de ello y se otorga de manera fácil cualquier posición en una entidad por la conexión familiar, siendo esto una falta de profesionalismo, un claro ejemplo de ausencia de ética y eficiencia de la administración pública. Igualmente, este tipo de infracción es motivo también de la creciente corrupción que existe en el Perú, ya que se trata de funcionarios públicos que en ejercicio y potestad que tienen por su posición favorecen o influyen en la contratación del pariente, pues esto genera que haya un abuso de recursos públicos, malversación de fondos y el clarísimo favoritismo a la hora de tomar decisiones. Ahora bien, surge la duda de porqué se ha dejado de lado la inclusión de regulaciones específicas en materia de nepotismo en LOGR y si existiera alguna justificación para que se permita la práctica en el sector público, también el hecho de que esto tiene un gran impacto en la sociedad, ya que envía el mensaje con un efecto, es decir, se estaría diciendo a las personas que, una vez más, no se puede confiar en el Estado, pues consiente esta práctica injusta.

Según Vásquez (2019):

Además, la incorporación del Nepotismo como causal de vacancia en la LOGR, resulta muy acertada y necesaria; para lograr la equiparación de esta ley frente a la LOM y en general frente a todas las normas legales sobre la materia, así como en los límites en el ejercicio del cargo; en tal orden de cosas se aplicará la sanción administrativa pertinente por la mala praxis. (p. 31)

Si bien es de conocimiento que el nepotismo se encuentra regulado a nivel de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que no existe razón alguna para que no se

reglamente en LOGR, pues esto equipararía la protección y eliminaría el vacío a esta falta de regulación, ya que la finalidad es salvaguardar el interés público; no deja de ser indispensable controlar el sistema y en términos simples que puedan acceder mejores profesionales a puestos de trabajo en los Gobiernos Regionales. Cabe añadir que el nepotismo crea este conflicto de intereses privados y públicos, lo cual dificulta el logro de objetivos, debilitando el control interno y perturbando la disciplina laboral. Entonces, resulta factible que sea de suma necesidad que se incorpore un artículo en específico en la Ley 27867 con su respectiva sanción para que así se garantice el acceso meritocrático.

3.5. Procedimiento administrativo disciplinario según la Ley N. 30057 (Ley del Servicio Civil)

Según la Ley del Servicio Civil (2014), el procedimiento administrativo disciplinario tiene una fase instructora, que instruye la investigación y una fase sancionadora. Se decide en base a la instrucción previamente realizada, donde la autoridad competente, salvo en caso de la amonestación escrita donde es dirigida por autoridades distintas, con el propósito de evitar que quien investigue también sancione, ya que es muy recurrente que quien investiga pierde objetividad para decidir de manera imparcial. Por tal motivo, es mejor que interceda un tercero, el órgano sancionador que no haya tenido alcance en la fase instructora, que sobre ello y alegatos del imputado tome una decisión.

Además, es importante destacar una etapa que no está dentro del procedimiento y se da antes de que este comience, llamada etapa previa, la cual inicia con la denuncia de algún administrado que considere que un servidor público ha cometido una infracción administrativa, que se interpone ante la Secretaría Técnica de la entidad. Sin embargo, puede ocurrir que esta misma, de oficio, advierta la presunta comisión de una infracción de un servidor público o que la Contraloría le haya comunicado a través de un informe de control o algún reporte del jefe inmediato u otro servidor. Hay que recalcar que la Secretaría Técnica no es una autoridad del PAD, siendo solamente una autoridad de esta.

Asimismo, en la investigación previa, una vez que se toma conocimiento de la denuncia, informe de control, reporte o de oficio, se dedica a investigar la conducta del servidor, por lo que puede pedir documentación a las entidades, servidores y ex servidores. Producto de ello, emite el informe de precalificación con sustento que puntualiza una de las sanciones que puedan adjudicarse al sujeto, así también señala el respectivo órgano instructor, esto de acuerdo a la sanción que fue seleccionada. Si se toma la decisión de no haber sanción, deberá darse razones para el archivamiento, de ser el caso que se origine de una denuncia, debe hacerse de conocimiento al denunciante, así pues este informe se entrega al órgano instructor. Pero si ocurriera que la Secretaría Técnica considere una

sanción, el órgano instructor procedería a analizar y disponer que no existen motivos para comenzar el PAD con su debida justificación. Caso contrario, produce una resolución de inicio del PAD, la cual, conforme a la normativa, debe contener la identificación del servidor, descripción de los hechos y señalar la norma jurídica quebrantada, es decir, el fundamento jurídico que indique la infracción disciplinaria que se le imputa al servidor que solo puede estar en la Ley del Servicio Civil (LSC), el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), la Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS), como la respectiva sanción, los derechos y obligaciones del servidor en marco del PAD y la autoridad competente para recibir descargos y plazo para realizarlo, esto último porque debe ser comunicada al servidor en los tres días hábiles para que en el término de cinco días hábiles pueda presentar sus descargos. Este puede extenderse por pedido del imputado, lo cual será evaluado por el órgano instructor que otorgará el plazo adicional necesario. Hay que tener en cuenta que si el órgano instructor no se manifiesta en dos días hábiles, de inmediato se produce la llamada “prórroga automática”, lo que equivale a cinco días más, lo cuales comienzan a correr a partir de vencido el plazo inicial. Con respecto a los descargos, se refiere a la forma en que el sujeto sustente con buenas razones que en realidad no merece ser imputado por tal infracción disciplinaria, que no es proporcional o de repente una prescripción de la potestad disciplinaria porque la resolución de inicio del PAD tiene consigo un vicio que es causal de nulidad, ya sea que no cumpla con algún elemento mencionado anteriormente, además de adjuntar los medios probatorios si considere necesarias. Ahora, una vez que el órgano instructor recibe los descargos y pruebas, debe analizar el expediente completo y en 15 días hábiles emite el informe del órgano instructor.

Según la Ley del Servicio Civil (2014), en el informe del órgano instructor debe contemplarse los antecedentes, identificación de la falta, norma jurídica vulnerada, los hechos, el pronunciamiento del servidor, en otras palabras lo que se ha establecido en los descargos, una recomendación de sanción, pues el instructor no sanciona, y adjuntar un Proyecto de Resolución, lo cual se entrega al órgano sancionador. Además, el órgano sancionador tiene la tarea de notificar en dos días hábiles al servidor imputado y emitir la Resolución de Sanción Disciplinaria en un plazo de diez días hábiles prorrogables por otros diez días hábiles más. Cabe precisar que puede darse la situación en que el servidor, una vez notificado con el informe del órgano instructor pida al órgano sancionador informar oralmente sobre sus alegatos de defensa con el tiempo de tres días hábiles y que el órgano sancionador tendrá dos días hábiles para fijar el lugar, fecha y hora en que se desarrolle el informe oral. Luego de ello, podrá emitir la “Resolución de Sanción Disciplinaria” donde deberá aparecer los antecedentes y documentos, la falta a la que se ha incurrido,

descripción de los hechos y normas transgredidas, la responsabilidad del servidor y la sanción específica que se le impone. Después de la emisión de esta resolución, en cinco días hábiles deberá notificarse al servidor y si este está en desacuerdo con la decisión, entonces tiene quince días hábiles para presentar un recurso de apelación, la autoridad que resolverlo dependerá del tipo de sanción, por lo que quien tenga competencia se le otorgará treinta días hábiles para resolver el recurso y dentro de ese plazo, emite la resolución que confirme, revoque o declare nula la sanción correspondiente y con todo se da por agotada la vía administrativa.

3.6. Tipos de sanciones en el PAD conforme a la Ley N. 30057 - SERVIR

En primer lugar, la amonestación verbal es un regaño o reprimenda al trabajador, la única en que no entra a tallar un procedimiento administrativo disciplinario previa, que es de manera personal y reservada por el jefe inmediato, pues son faltas leves que no se consignan en el registro de sanciones. Cabe añadir que no se puede usar para graduar futuras sanciones al no haber prueba alguna ni se materializa en un documento, por lo tanto no deja huella, ya que la finalidad es evitar la comisión de faltas futuras, lo cual termina siendo algo privado entre el servidor y su jefe inmediato.

En segundo lugar, la amonestación escrita, que al colocarse en el legajo del servidor, se necesita previamente de un procedimiento administrativo disciplinario, por lo que este tiene derecho a defenderse y presentar todas las pruebas necesarias e impugnar la sanción.

En tercer lugar, la suspensión sin goce de remuneraciones que es la detención de las labores del servidor y de su contraprestación por un tiempo determinado, ya sea desde primero a los trescientos sesenta y cinco días, por lo que el trabajador se encuentra sin realizar sus deberes ni percibe ninguna remuneración, llamándole suspensión perfecta. Así entonces, quien tiene este estado de sancionado no puede postular a ningún empleo público, menos contratar con el Estado y tampoco ser designado en un cargo de responsabilidad directiva o confianza, pues el vínculo laboral continúa vigente a pesar de haber sido suspendido. Ahora, en el caso que luego la sanción se declare nula, no quiere decir que la entidad tenga el deber de cubrir los pagos que fueron dejados de percibir. Esto podría resultar injusto pero la remuneración solo cabe con la contraprestación por trabajo pero si se podría plantear una demanda de indemnización por daños y perjuicios, en que se analiza el lucro cesante, es decir, se hace una calificación a partir de la situación y estado de la persona.

Por último, la destitución viene a ser la ruptura del vínculo de trabajo que sostiene el empleador y el colaborador, pero este tipo de sanción trae consigo otra sanción accesorio, llamada inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco años. En esta misma línea, toda sanción es eficaz a partir del día siguiente de su notificación pero únicamente en la inhabilitación se lleva a cabo cuando la destitución quede firme o haya finalizado la vía administrativa.

En referencia al registro de sanciones, en el legajo personal se consigna la amonestación escrita, suspensión y destitución; mientras que en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSS) se registran la suspensión y destitución, derivadas de un procedimiento administrativo disciplinario. Cabe señalar que también se registran las sanciones por responsabilidad administrativa funcional, pero que proviene del procedimiento administrativo sancionador (PAS) impuesta por la Contraloría. Del mismo modo, se registran las inhabilitaciones ordenadas por el Poder Judicial; además, sobre las sanciones de suspensión y destitución, la autoridad del PAD puede modificar la sanción propuesta y variarla por una menos grave.

Según la Ley N. 30057 en su artículo 87 (Gaceta Jurídica, 2013),

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b. Ocultar la falta o impedir su descubrimiento.
- c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d. Las circunstancias en las que se comete la infracción.
- e. La concurrencia de varias faltas
- f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g. La reincidencia en la comisión de la falta.
- h. La continuidad en la comisión de la falta
- i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

3.7. Potestad Sancionadora Administrativa

En primer lugar, se tiene que tener presente que la Administración Pública actúa como garante ante los intereses de la ciudadanía, por tanto, tiene la tarea de organización según las competencias y recursos que posee para conseguir objetivos públicos; a ello se debe la existencia de este órgano dirigido a administrar de forma ordenada e inspeccionar la ejecución del presupuesto, deuda pública y los actos de instituciones públicas con el propósito de proteger los bienes que tiene en su poder el Estado para que efectivamente se pueda cumplir con las obligaciones que tiene con la colectividad, se trata de la Contraloría General de la República. Este órgano tiene un deber de control con la Administración Pública, pues la CGR sanciona por alguna vulneración de cierta gravedad que pudieran haber cometido los servidores públicos de cualquier entidad. Siendo que el país reacciona controlando, inclusive con el fin de que exista una buena administración de los recursos públicos, no existe relevancia en cuanto al vínculo laboral que el sujeto comparta con el Estado, ya que si no es laboral, podría ser civil, además de ser sujeto de control, entonces es posible establecer un procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad funcional.

El poder punitivo estatal está en el derecho administrativo disciplinario que se da en la relación laboral en que el Estado actúa como empleador y tiene la potestad disciplinaria sobre sus trabajadores, constandingo como titular la propia entidad donde desempeña sus labores el servidor y también suele ser el propio SERVIR, como ente rector de los RR. HH en el sector público.

En tanto que el derecho administrativo sancionador por responsabilidad funcional que brinda protección al buen uso de los recursos públicos, por tanto, hay un órgano de control encargado de colocar sanciones a las personas que se dediquen a la función pública, siendo la Contraloría General de la República.

4. Propuestas para contrarrestar el nepotismo en la función pública peruana

4.1. Sistema de contratación pública peruana y la necesidad del principio de integridad pública

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) precisa que “la contratación pública es una de las actividades gubernamentales con más riesgo de corrupción” (Davis, 2019, p. 36).

Este mecanismo permite que el proceso de la contratación sea más transparente, ya que podrá conocerse las decisiones de los funcionarios de manera pública. Se trata de un espacio que recolecta información de procesos de contratación bajo la Ley de Contrataciones del Estado.

El nepotismo es una práctica contraria a la integridad pública porque supone la prevalencia de un interés personal para favorecer a un pariente afectando la igualdad de oportunidades. Es una situación que mella directamente a la integridad pública que la OCDE define precisamente como el conjunto de valores éticos, principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. (Davis, 2019, p. 60)

Este sistema de contratación pública mediante el principio de integridad en la Ley de Contrataciones agrega la obligación de que se denuncie estas malas prácticas, por lo que quienes participan de la contratación pública deben conocer quiénes son las autoridades a las cuales acudir si observan esta actuación y que sepan que cuentan con todo el respaldo del Estado para realizarlo.

4.2. Importancia de la declaración jurada de las parejas sentimentales de funcionarios públicos

La implementación de este requisito está enfocada en constatar que no existe vínculo sentimental entre las partes al momento del proceso de contratación y la falta de las más óptimas sanciones, todo ello con miras a mejorar la administración pública y conseguir el objetivo de cambiar la imagen del país.

Soto (2022) propone la aplicación de la declaración jurada de la pareja sentimental de todo aquel que ejerce la función pública, pudiendo fijarse que no hay algún tipo de relación sentimental y, en consecuencia, se pueda ordenar la correspondiente sanción a quienes actúen transgrediendo la norma.

Entonces, la finalidad de incorporar esta herramienta ayudaría a contrarrestar esta mala práctica que no permite a otros tener la oportunidad de ingresar a la función pública.

Además, brinda información en cuanto al parentesco por afinidad con el propósito de conocer si el funcionario guarda algún grado de relación con el colaborador.

Por ello, con la declaración jurada de soltería, una persona demuestra que evidentemente se encuentra en estado de soltero(a) y que no mantiene ningún vínculo sentimental con otra persona, así como también valida el estado civil de la persona para que se tenga cerciorado con el documento.

Al respecto, Soto (2022) expresa:

En el Perú, el nepotismo se encuentra regulado en la Ley N.º 26771, la misma que establece prohibiciones para contratar personal que tenga parentesco con algún funcionario público. Asimismo, se modificó dicha norma por ley N.º 31299 prohíbe al funcionario público el contrato para la madre o padre de sus hijos. En razón a ello existen, responsabilidades y sanciones, las sanciones administrativas que se pudieran acarrear contra los infractores de la Ley N.º 26771, será suspendido sin goce de haberes. El período dependerá de la gravedad de la falta que se haya cometido y no podrá ser menor a treinta días calendario. En caso de reiteración, la sanción será la destitución o resolución del contrato e inhabilitación del funcionario para trabajar en cualquiera de las entidades públicas. (D.S. N. 021-2000-PCM)

Así pues, la declaración jurada de soltería vendría a tallar muy bien como un documento que acredita que evidentemente el declarante, bajo juramento, afirmó claramente los datos personales y acciones que brindó con su sola palabra. En lo que respecta a la declaración jurada notarial es un documento al cual se le otorga la fe del notario público de que el postulante redactó correctamente y con veracidad.

Entonces, la declaración jurada de pareja sentimental incide en el nepotismo de forma significativa, ya que puede prevenirse esa figura a la vista pero siempre que la ley lo tenga por establecido por el que una persona bajo promesa o juramento declara la veracidad de la información sobre la presunción *Iuris Tantum*, es decir, la presunción solo de derecho que acepta como probado un hecho, mientras no exista prueba de lo contrario.

4.3. La relevancia del registro de parentesco

El RENIEC, como Entidad recaudadora de información del Registro Único de Identificación de Personas Naturales, proporcionada por el ciudadano, tiene esta ardua misión, de llevar a cabo el Registro de Parentesco y otras vinculaciones

en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1279. Este reto asignado, ha hecho que RENIEC implemente diversos mecanismos que proporcione seguridad jurídica y conserve la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, facilitando con ello la entrega de los reportes de parentesco, de manera oportuna a las diferentes autoridades que lo solicitan, en el marco de investigaciones por delitos de corrupción, he ahí su importancia. (Meza, 2022)

Se debe tener en consideración que todo reporte de vínculos es información dada por el propio ciudadano declarante al registrar una inscripción, actualización o rectificación de los datos ya asentados. Entonces el mencionado decreto solo cumple su tarea de proteger esa información que refiere todo vínculo de parentesco y vinculación de los ciudadanos, todo con gran confidencialidad. También, la RENIEC ha señalado que en cuanto a la modificación de los datos sea solo una vez a través de la página web de la Institución, ya sea que se trate de un cambio de domicilio, lo cual se dirigirá directamente al registro de vínculo de parentesco entregada a las autoridades competentes cuando así lo requieran.

Este mecanismo busca que por medio de la información personal del postulante a la entidad pública manifieste su estado civil en las declaraciones juradas, así esto pueda quedar registrado y la RENIEC pueda intervenir como apoyo con otras entidades que lo soliciten y realicen el registro con personas naturales para así tener pleno conocimiento del registro de parentesco, tratándose de uniones de hecho y en consecuencia obtener un adecuado y eficaz control en la contratación o nombramiento de personal al Estado.

4.4. Análisis a la norma ISO 37001 antisoborno

Se trata de un sistema de control enfocado en mejorar la gestión pública en caso de corrupción, cuyo objetivo destacable, en cuanto al Estado está en la creación de una cultura ética para que con previsión se pueda encontrar y fijar medidas frente al soborno y corrupción, en consecuencia se pueda prever grandes daños y quede constatado este arduo trabajo de la gestión antisoborno.

Al igual que otros sistemas de gestión ISO, la ISO 37001 se adapta al ciclo planificar-hacer-verificar-actuar (PHVA) y legitima el papel del órgano de gobierno y de la alta dirección como gestores de cambio, ya que transmitir la cultura contra el soborno a través de la organización depende en gran medida de su gestión. (Lizarzaburu et al., 2019, p. 116)

Por consiguiente, la puesta en práctica y relevancia a una cultura ética será la única manera de luchar contra estos actos nepóticos que, si bien se ha considerado como un factor que atrae corrupción, precisamente lo que busca es combatirlo.

“La corrupción implica el comportamiento de agentes del sector público y privado por el que ellos o sus familiares se enriquecen ilegalmente, aprovechando la situación en la que se encuentran” (Lizarzaburu et al., 2019, p. 120). Siendo así que los funcionarios públicos en posición de un gran poder otorgado por el Estado abusan para obtener beneficios o beneficiar a sus parientes perjudicando al país. Asimismo, este acto corrupto llamado nepotismo suele estar avalado por otras actividades como los sobornos a las autoridades y malversación de los fondos públicos. Esta corrupción a la que se hace mención se refiere a dos sujetos. El primero es el sobornador entrega regalos o dinero para que el funcionario tome una decisión que le beneficie al que dio este incentivo prohibido. El segundo es el funcionario que acciona según lo solicitado por el sobornador.

Este procedimiento de la norma ISO 37001 sigue un orden secuencial en que primero debe planearse, es decir, llevar a cabo una organización, tareas y deberes, en referencia a la toma de decisión, una revisión al contexto interno como externo, política antisoborno, una valoración a los peligros del soborno, definir el Plan de Acción, precisar las acciones de apoyo como los sistemas disciplinarios; lo segundo de dicha secuencia está en el hacer, en otras palabras, llevar a cabo el plan de acción con cautela, denuncia de irregularidades, indagación y ciertos controles financieros como no financieros; como tercero está verificar, que se supervise y revise lo necesario en todo el proceso y finalmente se debe actuar para un desarrollo progresivo. Dentro de las ventajas se observa que la organización podrá contar con una guía de apoyo para agregar un sistema de gestión antisoborno, brindará seguridad a la administración, personal y otros miembros de la organización como prevención del soborno y corrupción, por tanto, esta medida busca detectar y gestionar cualquier acto de corrupción.

Según el Comité de Evaluación y Certificación Profesional (como se cita en Lizarzaburu et al., 2019),

Los beneficios de ISO 37000 incluyen la capacidad de prevenir, detectar y gestionar los riesgos de corrupción, aumentar el reconocimiento internacional, promover la confiabilidad y la confianza, reducir costos y prevenir conflictos de intereses, y promover una cultura de lucha contra la corrupción.

Además de que se convierte una promesa con los ciudadanos, a que confíen en la Administración Pública y se afiance este lazo; también está en desarrollar una

concientización ante el delicado tema de la corrupción. Si bien el Perú fue el primer país en haber adoptado esta medida en 2017, se necesita de un impulso para notar un progreso en el Estado ante el nepotismo.

“El modelo de prevención mencionado se basa en once principios: accesibilidad, adaptabilidad, compromiso y liderazgo, continuidad, documentación, eficiencia, evaluación continua del riesgo, independencia, proporcionalidad, publicidad y comunicación preventiva y razonabilidad” (Lizarzaburu et al., 2019, p. 142). Así pues, el código de ética formaría parte importante para la organización como un elemento para la gestión de riesgo, ya que restringe ciertas facultades e impone una cultura en base a principios y valores. A fin de cuentas, la norma ISO 37001 es una estrategia de precaución para no lidiar en adelante con posibles escenarios nada beneficiosos para el propio Estado y entonces alcanzar su misión accionando en correspondencia a sus objetivos trazados en un principio.

5. Conclusiones

El nepotismo es una figura muy conocida en el país, se trata de esta facultad otorgada al funcionario público que hace uso de ella en beneficio de un familiar o pariente suyo y para su configuración debe cumplir con dos condiciones: a) que el funcionario tenga la potestad de contratar personal o tenga injerencia en este proceso de contratación y b) que utilice su influencia en el proceso para que contraten a un familiar. A consecuencia de esto, es castigado a través de un procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad empleadora y SERVIR, el cual resulta ser un instrumento que permite corregir esta mala práctica.

El PAD resulta ser el mecanismo más adecuado de sanción para los funcionarios públicos en casos de nepotismo pero no puede actuar solo, pues necesita de mejoras. En vista de ello, es necesario que se apoye de la RENIEC u otras entidades que poseen un listado de trabajadores a nivel nacional, aparte de solicitar la declaración jurada en que el postulante señale si tiene algún pariente, esposo(a) que labore en la entidad, luego ello será revisado por el Órgano de Control de Institucionalidad de la entidad pública para detectar si existe nepotismo en la contratación como también el registro de parentesco es elemento sustancial para prevenir o identificar la relación entre los sujetos. Además de otorgar protección a todo aquel que denuncie la presencia de esta figura ante el Órgano de Control de Institucionalidad de la Entidad Pública o la Contraloría General de la República de Lima o Contraloría Regional del departamento en que se encuentre el denunciante.

Finalmente, es claro que aquello debe reforzarse con los principios y valores en la sociedad, pues se busca concientizar a los funcionarios públicos para que realicen un

esmerado trabajo en pro de la sociedad, siempre con ética como profesionales que sirven al país, al velar por su desarrollo. Esto solo será posible si la sociedad se lleva un claro mensaje con estas sanciones hacia todo aquel que infringe la normativa, lo cual permitirá fortalecer la relación entre el Estado y los ciudadanos.

Referencias

- Boyer Carrera, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Fondo Editorial PUCP.
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley que modifica la Ley 26771, que establece la Prohibición de Ejercer la Facultad de Nombramiento y Contratación de Personal en el Sector Público en casos de Parentesco; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Para Ampliar los Supuestos de Nepotismo a la Contratación de Progenitores de los Hijos, Velando por los Principios de Meritocracia, Buena Administración y Correcto Uso y Asignación de los Recursos Públicos. (Ley N. 31299). Diario oficial *El Peruano*. Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-26771-que-establece-la-prohibicion-ley-n-31299-1974972-1/>
- Davis, C. C. (2019). Herramientas para la integridad en la contratación pública peruana. *Revista de Derecho Administrativo*, (18), 35-65.
- Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>
- García Calderón, J. M. (2021). Respuestas jurídicas frente a la corrupción política. *El nepotismo como forma de prevaricación y ejemplo de administración desleal* (pp. 549-554). Editorial Dykinson.
- Guevara Pérez, S. F. (2022). *La ruptura de la unidad de la responsabilidad administrativa disciplinaria en la regulación peruana* [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado]. Universidad de Lima. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15850/GUEVARA%20PEREZ%20%20SILVIA%20FLOR.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Guzmán Napurí, C. (2013). Manual del Procedimiento Administrativo General. *El Régimen del Personal de la Administración Pública y la Responsabilidad del mismo* (1.ª ed.) (pp. 233-264). Instituto Pacífico.

- La Contraloría General de la República del Perú. (2019). *Normas a tener en cuenta para evitar el nepotismo*. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/8_PROHIBICION_DEL_NEPOTISMO_2019.pdf
- Lizarzaburu, E., Burneo, K., Barriga, G., Noriega, L. E. y Cisneros, J. (2019). Gestión empresarial: una revisión a la norma ISO 37001 antisoborno. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (73), 111-150. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/04/073-04-LBBNC.pdf>
- Meza Zarate, R. C. (2022). *Importancia del Registro de Parentesco y otras Vinculaciones en Casos de Corrupción en la Administración Pública Perú 2022* [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado]. Universidad Peruana de las Américas. Repositorio Institucional. <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/2152/1.Roxana%20Meza%20-%20Parentesco%20y%20corrupcion%20-%202015%20Marzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morón Urbina, J. C. y Danós Ordoñez, J. (2022) A 20 años de la Ley del Procedimiento Administrativo General. *Advocatus*, 15-27. <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n041.5646>
- Morón Urbina, J. C. (2004). Nepotismo, la visión patrimonialista del Estado. *Advocatus*, (10), 334-346.
- Patiño Salgado, R. M. y Gonzales Carnero, M. C. (2021). *La No Consideración Del Nepotismo En La Ley Orgánica De Los Gobiernos Regionales Y Su Contradicción Con La Ley N° 26771* [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82906/Gonzales_CMC-Pati%c3%b1o_SRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presidencia del Consejo de ministros. (2014). Ley del Servicio Civil (Ley N. 30057). Diario Oficial *El Peruano*. Lima. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Salazar Chávez, R. (2004). La Contratación de la Administración Pública en Función a los Intereses Involucrados en cada Contrato. *Derecho & Sociedad*, (23), 36-42.
- Sánchez Morón, M. (2020). «Libre» designación y «libre» cese en la función pública: los límites de la discrecionalidad. *Revista de Administración Pública*, (211), 11-35.
- Secretaría de Integridad Pública. (2021). *Integridad Pública Guía de Conceptos y Aplicaciones*. Presidencia del Consejo de Ministros y Cooperación Alemana implementada por GIZ – Programa Reforma del Estado orientado a la ciudadanía

(Buena Gobernanza). <https://www.minedu.gob.pe/denunciaanticorrupcion/pdf/guia-de-integridad-publica.pdf>

Soto Landeo, V. (2022). *La declaración jurada de pareja sentimental y el nepotismo en los funcionarios públicos en lima metropolitana 2020* [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98701/Soto_LV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sú Lay, C. (2018). Informe Técnico N. 090 -2018-SERVIR/GPGSC. *Gaceta Jurídica*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369936/Informe%20T%C3%A9cnico%20090-2018-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1602690912>

Vázquez Roa, L. E. (2019). *Incorporación de la causal de vacancia por nepotismo, de las Autoridades Regionales en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales* [Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43198/Vasquez_RLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y