



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Lima, 13 de junio de 2024

VISTOS:

El Informe N° 260-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH/ST del 12 de junio de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural, en adelante AGRO RURAL; la Carta N° 0204-2023-MIDAGRI- DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 14 de junio de 2023, emitida por la Dirección Ejecutiva de AGRO RURAL; los descargos presentados por la señora Yessenia Karen Cadillo Rivera; el Informe N° 009-2024-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE, (Informe del órgano Instructor), y el Oficio N° 052-2024-MIDAGRI-DVDAFIR.

CONSIDERANDO:

Que, la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**, en adelante **LA SERVIDORA**, se desempeñó como jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, desde el 24 de abril de 2023, conforme a lo establecido en la Resolución Directoral Ejecutiva N° 143-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE, hasta el 02 de mayo de 2023 según lo dispuesto en la Resolución Directoral Ejecutiva N° 147-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE;

Sobre los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:

Que, a través del artículo 2° de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 147-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 02 de mayo de 2023, se dispuso designar al señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, con efectividad al 03 de mayo de 2023, como titular en el cargo de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL, cargo considerado de confianza;

Que, mediante Informe N° 0080-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH, de fecha 11 de mayo de 2023, el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo comunica a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de AGRO RURAL la presentación de su carta de renuncia al citado cargo de confianza, la cual fue aceptada mediante correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2023. Dicha decisión, obedece a que, de la revisión efectuada por el señor Arrunátegui, en relación a los requisitos para su designación como titular en el cargo de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, advirtió un desacierto en cuanto a la verificación de los requisitos mínimos para el citado cargo;



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Que, con Memorando N° 1344-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRORURAL-DE/UGRH de fecha 17 de mayo de 2023, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL remite y comunica sobre el Informe N° 0080-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH, para los fines que correspondan conforme a las competencias de la Secretaría Técnica del PAD;

Que, con fecha 17 de mayo de 2023, por medio del Informe N° 220-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE-UGRH/ST-PAD, la Secretaría Técnica del PAD de AGRORURAL solicitó a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, se remita copia del Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023 así como de todos los antecedentes administrativos correspondientes a su emisión, el cual fue atendido mediante correo electrónico;

Que, con Memorando N° 315-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 19 de mayo de 2023, la Dirección Ejecutiva de AGRO RURAL remite el Informe N° 001-2023-YKCR, para conocimiento y evaluación;

Que, como resultado de la investigación preliminar, la Secretaría Técnica del PAD de AGRO RURAL emite el Informe N° 260-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH/ST (Informe de Precalificación) en el que concluye que **LA SERVIDORA** en su condición de jefa (e) de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, habría cometido la falta administrativa establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “La negligencia en el desempeño de funciones”, en la modalidad por acción, respecto a la verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, a fin de que éste sea designado como jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos. Por ello, recomendó a la Dirección Ejecutiva, que como órgano instructor, inicie el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente; además recomendó como posible sanción la medida disciplinaria de suspensión sin goce de uno (01) hasta trescientos sesenta y cinco (365) días, en caso se acredite su responsabilidad administrativa;

Que, ante ello, con Carta N° 204-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 14 de junio de 2023 y notificada en fecha 17 de junio de 2023, la Dirección Ejecutiva de AGRORURAL dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario a **LA SERVIDORA**, en su condición de jefa (e) de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, en relación a la comisión de la falta administrativa prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “La negligencia en el desempeño de las funciones”, en la modalidad de acción, en relación al cumplimiento de sus funciones establecidas en el



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

artículo 24° del Manual de Operaciones¹ de AGRO RURAL, así como el literal l) del artículo 25° del citado Manual, respecto a las funciones específicas desarrolladas en el artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 31419, es decir, el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM², así como los numerales 6.1.1 y 6.1.5 del punto VI de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH³ para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el programa de desarrollo productivo agrario rural — AGRO RURAL. La imputación realizada obedece a una inadecuada verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, para su designación como Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRO RURAL;

Que, con Carta s/n de fecha 23 de junio de 2023, **LA SERVIDORA** presenta sus descargos a la imputación de cargos efectuada con Carta N° 204-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE;

Que, mediante Informe N° 009-2024-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 26 de abril de 2024, el Director Ejecutivo de AGRO RURAL, en su calidad de Órgano Instructor, luego de haber evaluado los descargos, recomendó la imposición de la sanción de amonestación escrita en contra de **LA SERVIDORA**;

Que, mediante Oficio N° 1069-2024-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 04 de junio de 2024, el Director Ejecutivo de AGRO RURAL planteó su abstención ante el Viceministro de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego, para conocer el procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra de **LA SERVIDORA** como órgano sancionador, al encontrarse inmerso en la causal de abstención establecida en el numeral 2 del artículo 99 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, mediante Oficio N° 052-2024-MIDAGRI-DVDAFIR de fecha 10 de junio de 2024, el Viceministro de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego aceptó su abstención y designó como órgano sancionador para conocer el procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra de **LA SERVIDORA** a este despacho;

La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas

¹ Aprobado con Resolución Ministerial N° 0137-2021-MIDAGRI, de fecha 18 de mayo del 2021.

² Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

³ Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el Programa de Desarrollo Productivo AGRARIO RURAL — AGRO RURAL.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Que, de la documentación que obra en el expediente, así como del acto de inicio contenido en la Carta N° 0204-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE, se advierte que los hechos que determinaron la comisión de la falta administrativa en contra de **LA SERVIDORA**, en su condición de jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, se encuentra relacionado a lo siguiente:

- ✓ *No habría efectuado una adecuada verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, el cual fue designado como jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.*
- ✓ *Haber emitido el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, remitiendo a la Unidad de Asesoría Jurídica, el resultado de la verificación de los documentos del señor Arrunátegui para ser designado en el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de esta entidad.*

Que, en el presente caso, del contenido del Informe N° 0080-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH, de fecha 11 de mayo de 2023, se advierte que el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, en su calidad de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, comunicó su renuncia al citado cargo de confianza, en tanto que identificó un desacierto en cuanto a la verificación de los requisitos mínimos para el citado cargo;

Que, al respecto, **LA SERVIDORA** en su Informe N° 001-2023-YKCR, de fecha 18 de mayo de 2023, señala que encargó realizar la revisión y evaluación solicitada al señor Demetrio Vladimir Montes Max⁴, personal que tenía a su cargo efectuar dichas evaluaciones. En ese sentido, éste elaboró el Memorando N° 1211-2023- MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, concluyendo que el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo cumplía los requisitos para ocupar el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y recomendó emitir el acto resolutorio que dispone efectuar su designación, tal y como consta en sus iniciales (dvmm) al final del documento, conforme se aprecia a continuación:

⁴ Personal contratado por mandato de medida cautelar de no innovar.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Imagen N° 1



Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Departamento Subsectorial de Asesoría de Asesoría Técnica y Asesoría Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos

AGRO RURAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unión, la Paz y el Desarrollo"

MEMORANDO N°1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH

A : Abog. LIES ARACELI LINARES SANTOS
Jefa de la Unidad de Asesoría Jurídica

Asunto : Designación de personal propuesto para ocupar el cargo de JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Referencia : a) Memorando N°264-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE
b) Resolución Directoral Ejecutiva N°143-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE

Fecha : Lima, 26 de abril de 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia a), mediante el cual la Dirección Ejecutiva remitió los documentos (currículum vitae documentado y formatos N° 1, 2 y 3) del señor **HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO** para evaluación correspondiente al personal propuesto para ocupar el cargo de JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS de AGRO RURAL, según los requerimientos del perfil establecido en el Clasificador de Cargos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, aprobado mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 116-2021-MINAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE¹, Directiva General N° 009-2022-MIDAGRI-AGRO RURAL-UGRH (versión 01) aprobada mediante Resolución Directoral Ejecutiva N°216-2022-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE denominada "Directiva para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - Agro Rural", y el Decreto Supremo N°053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

Al respecto, de la revisión de los documentos remitidos, se ha evaluado el currículum vitae descriptivo, documentos sustentatorios (constancias y certificados), formato N°01 "Declaración Jurada de Impedimento y Nepotismo", formato N°02 "Declaración Jurada de estado laboral" y formato N°03 "Declaración jurada de no tener impedimento para ser designado funcionario público o directivo público de libre designación y remoción, en el marco de la ley N°31419" a nombre del señor **HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO**, advirtiéndose lo siguiente:

- Primero, de acuerdo a la verificación realizada en la base de datos del Archivo de Legajos y en el Sistema de Gestión de Personal, el señor **HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO**, identificado con DNI N°10221951, no ha mantenido vínculo laboral con el programa AGRO RURAL.
- Segundo, de la verificación en las páginas web del Registro Nacional de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU, en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM, en el Registro de Deudores Judiciales Morosos - REDJUM, en el Registro de proveedores sancionados por el Tribunal de Contrataciones del Estado - OSCE, y en el Sistema de Interoperabilidad del Estado - SISPIDE para verificar antecedentes penales,

¹ Se tomó en cuenta el Manual de Clasificador de Cargos por requerir una cantidad mayor de años de experiencia profesional que los contemplados en la Ley N°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones y su Reglamento.

Av. República de Chile 350 - Jesús María - Lima
T.: (511) 205-8030
www.agrorural.gob.pe
www.gob.pe/midagri



Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Departamento Subsectorial de Asesoría de Asesoría Técnica y Asesoría Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos

AGRO RURAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unión, la Paz y el Desarrollo"

judiciales y policiales, se advierte que **no se ha encontrado sanción o registro de antecedentes alguno**; asimismo, se adjunta como sustento al presente informe las constancias de las búsquedas realizadas.

- Tercero, de acuerdo al Anexo N°02 del Clasificador de Cargos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, se verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos para ser designado en el cargo de confianza de JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, tomando en cuenta lo siguiente:

Denominación del cargo	JEF/EA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN															
Requisitos Mínimos																
Formación Académica																
Nivel o Grado según Cuadro de Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> Título profesional otorgado por la UGIV de fecha 02.07.2018 															
Nivel o Grado según Hoja de vida	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado en Administración, 02.07.2018 Bachiller en Ciencias Administrativas, 10.12.2015 															
Estudios de posgrado en Políticas Públicas y/o Gestión Pública o en áreas relacionadas al puesto	<ul style="list-style-type: none"> Estudios de Maestría en Gestión Estratégica del Talento - PUCP, 2020 Egresado de Maestría en Gestión Pública - USMP, 2016 Master en Gerencia Pública, 2015 															
Cursos y/o programas de especialización afín a las funciones con cien (100) horas acumuladas en los últimos diez (10) años o cien (100) horas en docencia en los últimos cinco (05) años en instituciones de educación superior relacionadas a la materia.	<ul style="list-style-type: none"> Diplomado en Administración Pública, 2015 (960 horas lectivas) Diplomados especializado en Gestión de Recursos Humanos y la Nueva Ley SERVIR, 2015 (120 horas académicas) Diplomado de especialización en Recursos Humanos para el Sector Público, 2016 (240 horas académicas) 															
Experiencia laboral																
Experiencia general no menor de ocho (08) años: 13 años, 1 mes y 24 días aprox.																
Experiencia General según Cuadro de Clasificación	<table border="1"> <tr> <td>Ministerio de Economía y Finanzas</td> <td>Consultor de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos</td> <td>20.01.2020 al 13.05.2022</td> <td>2 años, 3 meses y 22 días</td> </tr> <tr> <td>Presidencia del Consejo de Ministros</td> <td>Director de la Oficina de Recursos Humanos del Despacho Presidencial</td> <td>07.09.2016 al 31.07.2017</td> <td>10 meses y 24 días</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Ministerio de Economía y Finanzas</td> <td>Especialista en Contratación CAS</td> <td>03.09.2012 al 13.02.2014</td> <td>1 año, 5 meses y 10 días</td> </tr> <tr> <td>Coordinador de CAS</td> <td>14.02.2014 al 06.09.2016</td> <td>2 años, 6 meses y 21 días</td> </tr> </table>	Ministerio de Economía y Finanzas	Consultor de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos	20.01.2020 al 13.05.2022	2 años, 3 meses y 22 días	Presidencia del Consejo de Ministros	Director de la Oficina de Recursos Humanos del Despacho Presidencial	07.09.2016 al 31.07.2017	10 meses y 24 días	Ministerio de Economía y Finanzas	Especialista en Contratación CAS	03.09.2012 al 13.02.2014	1 año, 5 meses y 10 días	Coordinador de CAS	14.02.2014 al 06.09.2016	2 años, 6 meses y 21 días
	Ministerio de Economía y Finanzas	Consultor de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos	20.01.2020 al 13.05.2022	2 años, 3 meses y 22 días												
	Presidencia del Consejo de Ministros	Director de la Oficina de Recursos Humanos del Despacho Presidencial	07.09.2016 al 31.07.2017	10 meses y 24 días												
	Ministerio de Economía y Finanzas	Especialista en Contratación CAS	03.09.2012 al 13.02.2014	1 año, 5 meses y 10 días												
Coordinador de CAS		14.02.2014 al 06.09.2016	2 años, 6 meses y 21 días													

Av. República de Chile 350 - Jesús María - Lima
T.: (511) 205-8030
www.agrorural.gob.pe
www.gob.pe/midagri

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
Programa Subsectorial de Irrigaciones



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

PERU		Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego	Departamento Administrativo de Planeación, Organización, Logística y Asesoría Técnica	Dirección Ejecutiva	Unidad de Gestión de Recursos Humanos	AGRO RURAL
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la Unión, la Paz y el Desarrollo"						
Ministerio de la Producción	Director de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2018 al 24.12.2019	1 año, 11 meses y 23 días			
	Personal CAS de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2010 al 15.07.2012	2 años, 6 meses y 14 días			
	Especialista en Contrataciones de personal CAS	01.07.2009 al 31.12.2009	6 meses			
	Responsable del Área de Contratos Administrativos de Servicios	01.08.2008 al 30.06.2009	11 meses			
Experiencia Específica según Cuadro de Clasificación	Experiencia específica de un (01) año acumulable como jefe o director: 1 año, 11 meses y 23 días aprox.					
	Ministerio de Economía y Finanzas	Director de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2018 al 24.12.2019	1 año, 11 meses y 23 días		
	Experiencia específica de cuatro (04) años desempeñando funciones en temas relacionados a la materia en el sector público: 4 años, 10 meses y 23 meses aprox.					
	Ministerio de Economía y Finanzas	Consultor de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos	20.01.2020 al 25.04.2023	3 años, 3 meses y 5 días		
	Presidencia del Consejo de Ministros	Director de la Oficina de Recursos Humanos del Despacho Presidencial	07.09.2016 al 31.07.2017	10 meses y 24 días		
Ministerio de Economía y Finanzas	Coordinador de CAS	10.12.2015* al 06.09.2016	8 meses y 24 días			

* Fecha de emisión de bachiller universitario.

En ese sentido, se concluye que la propuesta remitida **SÍ CUMPLE** con los requisitos para ocupar el cargo de confianza de **JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, y en atención a la solicitud remitida, se recomienda emitir el acto resolutorio que disponga efectuar la designación del señor **HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO** en el citado cargo de confianza, con efectividad al 03.05.2023. Asimismo, en atención al documento de la referencia b), disponer dar por concluida la designación temporal en el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**, con efectividad al 02.05.2023 y dándosele las gracias por los servicios prestados.

Atentamente,


Abg. YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA
 JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

YKCR/dvmm CUT: 10709-2023

Av. República de Chile 350 - Jesús María - Lima
T: (511) 205-8030
www.agrorural.gob.pe
www.gob.pe/midagri



Fuente: Antecedentes del Expediente N° 79-2023-STPAD

Además de lo anterior, **LA SERVIDORA** manifiesta que, considerando la carga laboral y que quien elaboró el documento era la persona encargada de la revisión y evaluación de los perfiles en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y advirtiendo que, según la evaluación efectuada, el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, aparentemente superaba largamente el tiempo de experiencia laboral general requerido (con 13 años de servicios), la indujeron a error, procediendo a firmar el documento y remitirlo para continuar con el trámite de designación;



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Que, de la revisión de los antecedentes del Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, por el cual **LA SERVIDORA** remitió a la Unidad de Asesoría Jurídica, el resultado de la verificación de los documentos del señor Arrunátegui para ser designado en el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de esta entidad;

Que, es preciso señalar que, en el citado Memorando, se concluye que la propuesta remitida sí cumpliría con los requisitos para ocupar el cargo de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en tanto que se habría acreditado el acatamiento de los requisitos de formación académica; experiencia general no menor de ocho (8) años, indicando que el señor Arrunátegui contaba con trece (13) años, un (1) mes y veinticuatro (24) días aproximadamente; la experiencia específica de un (1) año, acumulable como jefe o director al contar con un (1) año, once (11) meses y veintitrés (23) días, aproximadamente así como la experiencia específica de cuatro (04) años, diez (10) meses y veintitrés (23) días, aproximadamente;

Que, cabe resaltar que en la evaluación de la experiencia general y específica del señor Arrunátegui se ha tomado en consideración desde la fecha de la emisión del grado de Bachiller en ciencias administrativas emitido en fecha 10 de diciembre de 2015. En consecuencia, tomando esta fecha, la experiencia general no resulta ser conforme a lo consignado en el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, esto es de trece (13) años, un (1) mes y veinticuatro (24) días aproximadamente, sino de siete (7) años, cuatro (04) meses y dieciséis (16) días, desde la emisión del grado de bachiller en ciencias administrativas. Es preciso indicar que, dentro de la documentación remitida a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en relación con la propuesta presentada respecto al perfil del señor Arrunátegui, no se verifica constancia de egreso de la formación universitaria completa;

Que, conforme a lo expuesto, **LA SERVIDORA**, en su calidad de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos no habría efectuado una adecuada verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, lo que se constata en la emisión del Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, en el que determinó que el señor Arrunátegui cumplía con los requisitos para ocupar el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, recomendando emitir el acto resolutivo que dispone efectuar su designación;

Que, en consecuencia, **LA SERVIDORA** no habría cumplido con diligencia, es decir, con efectividad, cuidado, solicitud, y esmero, su función de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, en relación a los requisitos para ocupar el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo;



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Que, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisa que, el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe “negligencia en su conducta laboral”;

Que, doctrinariamente se ha establecido que el deber de diligencia manifiesta lo siguiente: “*El deber de diligencia comprende el cuidado y efectividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...) El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el (...) descuido en el cumplimiento de las obligaciones; (...) falta de exactitud (...) en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; (...)*”⁵;

Que, en esa misma línea, se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: “*La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera*”⁶. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: “*descuido, falta de cuidado*”⁷;

Que, en ese sentido se imputó a **LA SERVIDORA**, la falta administrativa establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “La negligencia en el desempeño de funciones”, la cual se configura por una acción, al no haber actuado con diligencia en el desempeño de sus funciones establecidas en el artículo 24° del Manual de Operaciones de AGRO RURAL, así como el literal l) del artículo 25° del citado Manual, que menciona: “Son funciones de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos las siguientes: (...) l) Las demás funciones que le sean encomendadas por el Director (a) Ejecutivo (a) y las que le corresponda como mandato legal expreso”, en específico a las funciones desarrolladas en el artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 31419 esto es el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, así como los numerales 6.1.1 y 6.1.5 del punto VI de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el programa de desarrollo productivo agrario rural — AGRO RURAL; al haber vulnerado las siguientes normas:

- **Manual de Clasificador de Cargos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL del Ministerio de Desarrollo Agrario Y Riego**⁸

⁵ MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

⁶ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

⁷ <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

⁸ Aprobado por la Resolución Directoral Ejecutiva N° 116 -2021-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRORURAL-DEEI, siendo que es un documento de gestión técnico-normativo donde se establece la descripción de los cargos que requiere el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRORURAL, para el cumplimiento de las competencias y funciones asignadas; elaborado en el marco de los procesos de reforma y modernización del Estado, con el fin de coadyuvar al logro de una administración moderna y eficiente.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

II. OBJETIVOS

Objetivos Específicos

2.3. Proporcionar al órgano responsable de los recursos humanos información sobre las características de los cargos y sus requisitos mínimos para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

V. CLASIFICACIÓN DE CARGOS

La clasificación de cargos de AGRO RURAL se establece según lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, los mismos que se distribuyen en toda la estructura organizacional de la entidad, conforme a los siguientes grupos ocupacionales:

CLASIFICACIÓN (Según ley marco del empleo público, Ley N° 28175)		CARGOS
Grupos Ocupacionales	Sigla	Clase de Cargo
Empleado de Confianza	EC	Director/a Ejecutivo/a
	EC	Coordinador/a Técnico/a Jefe/a de Unidad Asesor/a Sub jefe/a de Unidad
Servidor Público	SP / ES	Especialista
Servidor Público	SP / AP	Apoyo

Anexo 2: Empleados de Confianza

CARGO	CLASIFICACIÓN
JEFE/A DE UNIDAD	EC
REQUISITOS MÍNIMOS <ul style="list-style-type: none">• Título Profesional universitario afín a las funciones a desempeñar. Salvo que se trate de el//la Jefe/ de la Unidad de Asesoría Jurídica, en cuyo caso, se requiere contar con colegiatura y habilitación profesional vigente.• Estudios de posgrado en Políticas Públicas y/o Gestión Pública o en áreas relacionadas al puesto.• Cursos y/o programas de especialización afín a las funciones con cien (100) horas acumuladas en los últimos diez (10) años o cien (100) horas en docencia en los últimos cinco (05) años en instituciones de educación superior relacionadas a la materia.• <u>Experiencia general no menor de ocho (08) años.</u>	



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

- Experiencia específica de un (01) año acumulable como jefe o director y cuatro (04) años desempeñando funciones en temas relacionados a la materia en el sector público.
- Conocimientos de ofimática.

- Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural — AGRO RURAL⁹

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1 DEFINICIONES

(...)

Experiencia Laboral General: Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas pre profesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia. (...)

VII. MECÁNICA OPERATIVA

6.1 DE LA DESIGNACIÓN EN CARGOS DE CONFIANZA

6.1.1 Para la designación de empleados/as en cargos de confianza, la Dirección Ejecutiva o la Coordinación Técnica remite un documento con la propuesta de designación a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, a fin que se realice la evaluación correspondiente del personal propuesto.

6.1.5 La Unidad de Gestión de Recursos Humanos efectuará la revisión de las referencias laborales, así como de la documentación que forma parte del sustento de la propuesta para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos, identificando si la propuesta se alinea al puesto al que se designará.

(...)

6.1.7 Luego de la evaluación, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, remitirá un Informe de evaluación del personal propuesto respecto al cumplimiento o incumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente, disposiciones específicas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR y el Manual de Clasificador de Cargos de la entidad; y los resultados de revisión realizada a los Registros en Línea.” (Subrayado nuestro).

⁹ Aprobado por Resolución Directoral Ejecutiva N° 216 -2022-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

- **Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones**

Artículo 2. Responsabilidades

2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción.

Artículo 3°. Requisitos

“(…)

e) **Experiencia laboral general:** Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas pre profesionales, y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia.

(…)” (Subrayado nuestro).

Artículo 28. Procedimiento de vinculación

“(…) 28.2. **Verificación de cumplimiento del perfil de puesto.** La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder.

(…) Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y en los instrumentos de gestión respectivos, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite el informe de no cumplimiento.” (Subrayado nuestro).

La sanción impuesta

Que, de los actuados se tiene que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 009-2024-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE se pronunció sobre los descargos presentados por **LA SERVIDORA**, precisando lo siguiente:

“(…)”

*Respecto, a este extremo de los descargos, si bien **LA SERVIDORA** alega que el error no voluntario se generó en razón a la equivocación en la revisión y evaluación del curriculum vitae realizado por un profesional que brinda servicios en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y que tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de*



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

los perfiles del personal de confianza; no obstante indica que, realizó la acción de corroborar la información consignada, por el profesional a cargo de la evaluación, en el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRORURAL-DE/UGRH, siendo que, aparentemente, si se superaba los ocho (8) años de experiencia laboral general, requerido para el Jefe de Unidad, ya que se habría tomado en consideración la experiencia laboral adquirida con anterioridad a la obtención del grado de bachiller universitario.

Ahora bien, para entender el error en el Derecho, se debe de recurrir a la perspectiva doctrinaria. Al respecto, se conoce al error como el desconocimiento o falsa apreciación de una situación, esto es, una disonancia entre lo que se representa el agente y la realidad¹⁰. De otro lado, es pertinente indicar que existen tipos de error, en ese sentido se reconoce dos tipos: el error esencial (fundamental) y error accidental (de circunstancias secundarias). Además, se tienen los errores típicos e intrascendentes jurídicamente (no esenciales) que no configuran vicios de la voluntad declarada, entre los cuales se encuentran el error cálculo o de cuenta que son entendidos como el error inconsciente e involuntario en la escritura. En ese sentido, un error involuntario obedece a un acto que no se encuentra relacionado a la configuración de la voluntad para realizar un acto determinado, sino a un error por falta de acierto, inexactitud, y, a su vez, espontáneo¹¹.

*En ese sentido, es pertinente indicar que, la corroboración realizada por **LA SERVIDORA** no estuvo acorde a lo establecido en el numeral 5.1 de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH, que establece que la experiencia laboral general se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa, ya que, conforme se aprecia del contenido de la documentación que da sustento al Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH no se verifica constancia de egreso de la formación universitaria completa, por lo que no se podía tomar como criterio de la fecha de egreso para contabilizar la experiencia general laboral del señor Arrunátegui.*

*De lo expuesto, el error involuntario manifestado por **LA SERVIDORA** no puede ser considerado como tal, ya que no fue inconsciente, inexacto y/o espontáneo, sino que se debe a la incorrecta interpretación en la corroboración de la documentación presentada en el perfil del señor Arrunátegui, siendo que no se evidencia la constancia de egreso de la formación universitaria completa, por lo que pesar de ello se consideró como experiencia laboral general el cálculo de trece (13) años, un (1) mes y veinticuatro (24) días aproximadamente, cuando debió ser el cálculo adecuado el de siete (7) años, cuatro (04) meses y dieciséis (16) días, desde la emisión del grado de bachiller en ciencias administrativas, grado que si cuenta con documentación acreditable.*

¹⁰ «El error consiste en la falsa representación de la realidad, determinada por la ignorancia, es decir, por no haber tenido la parte de conocimiento de todas las circunstancias que influyen en el acto concertado, o por la equivocación, es decir, por no haber valorado exactamente la influencia de tales circunstancias.». Zusman Tinman, Shoschana. En: Para Leer el Código Civil, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1985, p. 53.

¹¹ Varsi Rospigliosi Enrique y Torres Maldonado, Marco. "2 + 2 = 5 El error de cálculo y error de cantidad en el Negocio Jurídico". En: Jurisprudencia Civil N° 200. P. 74-79.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Sin embargo, a pesar de lo hasta aquí expuesto, se debe de tener en consideración, que en los procedimientos administrativos disciplinarios se tiene que garantizar el respeto a los principios recogidos en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, dentro de los cuales se encuentra el principio de culpabilidad. Este principio determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Por ello, el principio de culpabilidad posee los siguientes contenidos: a) la exigencia de dolo o culpa para la existencia de la responsabilidad administrativa, b) la responsabilidad por el propio hecho, lo que supone que la responsabilidad administrativa es personalísima, esto involucra que la falta solo se podrá imputar a quien personalmente realizó la acción u omisión. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo.

*En el presente caso, del informe N° 001-2023-YKCR suscrito por **LA SERVIDORA** y de los descargos, se verifica que la evaluación directa del perfil del señor Arrunátegui para su recomendación al cargo de confianza de jefe de la Unidad de Recursos Humanos, fue realizado por un profesional que brinda servicios en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y que tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza siendo que éste elaboró directamente el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH, por lo que el error en la evaluación fue realizada realmente por este prestador de servicios, tal como se aprecia de sus iniciales (dvmm) establecidos en el citado memorando, conforme se encuentra desarrollado en el punto 4.4 del presente informe y se verifica en la siguiente imagen:*



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

Imagen N° 2

PERU		Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego		Departamento Administrativo de Desarrollo Agrario y Riego		Dirección Ejecutiva		Unidad de Gestión de Recursos Humanos			
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la Unión, la Paz y el Desarrollo"											
Ministerio de la Producción	Director de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2018 al 24.12.2019	1 año, 11 meses y 23 días	Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Responsable del Área de Contratos Administrativos de Servicios	01.08.2008 al 30.06.2009	11 meses	Ministerio de la Producción	Personal CAS de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2010 al 15.07.2012	2 años, 6 meses y 14 días
	Ministerio de la Producción	Especialista en Contrataciones de personal CAS	01.07.2009 al 31.12.2009		6 meses						
	Experiencia específica de un (01) año acumulable como jefe o director: 1 año, 11 meses y 23 días aprox.										
	Ministerio de Economía y Finanzas	Director de la Oficina de Recursos Humanos	01.01.2018 al 24.12.2019	1 año, 11 meses y 23 días							
Experiencia específica de cuatro (04) años desempeñando funciones en temas relacionados a la materia en el sector público: 4 años, 10 meses y 23 meses aprox.											
Experiencia Específica según Cuadro de Clasificación	Ministerio de Economía y Finanzas	Consultor de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos	20.01.2020 al 25.04.2023	3 años, 3 meses y 5 días							
	Presidencia del Consejo de Ministros	Director de la Oficina de Recursos Humanos del Despacho Presidencial	07.09.2016 al 31.07.2017	10 meses y 24 días							
	Ministerio de Economía y Finanzas	Coordinador de CAS	10.12.2015* al 06.09.2016	8 meses y 24 días							

* Fecha de emisión de bachiller universitario.

En ese sentido, se concluye que la propuesta remitida **SÍ CUMPLE** con los requisitos para ocupar el cargo de confianza de **JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, y en atención a la solicitud remitida, se recomienda emitir el acto resolutorio que disponga efectuar la designación del señor **HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO** en el citado cargo de confianza, con efectividad al 03.05.2023. Asimismo, en atención al documento de la referencia b), disponer dar por concluida la designación temporal en el cargo de confianza de Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**, con efectividad al 02.05.2023 y dándosele las gracias por los servicios prestados.

Atentamente,


Abog. YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA
Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos


PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO
AGRO RURAL




CUT: 10709-2023

Av. República de Chile 350 - Jesus Maria - Lima
T.: (511) 205-8030
www.agrorural.gob.pe
www.gob.pe/midagri



Fuente: Antecedentes del Expediente N° 79-2023-STPAD

No obstante lo indicado, **LA SERVIDORA** afirma que realizó la acción de corroboración de la evaluación, por lo que suscribió el citado Memorando, incorporando sus iniciales (YKCR) validando la evaluación realizada por el personal al que se delegó esta tarea; en consecuencia, esta autoridad concluye que no se puede atribuir la responsabilidad total de la falta imputada a ésta, siendo responsable por haber dado por válida una evaluación que no se encontraba acorde con las disposiciones establecidas en el numeral 5.1 del punto 5 de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH; el anexo 2 en cuanto a los requisitos mínimos del Manual de Clasificador de Cargos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, así como el literal



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

e) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419.

*Es de señalar que, en la evaluación del dolo o la culpa dentro del principio de culpabilidad, se debe de considerar que en materia disciplinaria, el dolo implica el conocimiento del deber que sustancialmente debe observar y que voluntariamente ha decidido actuar en contravención de este, es decir, que se involucra el querer, pues si se tiene conocimiento y pese a ello se realiza la conducta es porque se quiere el resultado. Sin embargo, la culpa implica la inobservancia por omitir el razonable deber de cuidado o diligencia sin que exista fuerza mayor o caso fortuito¹². En el caso materia de análisis, se desprende que el actuar de **LA SERVIDORA** no obedece a un dolo, es decir a una intencionalidad directa, sino a una falta de diligencia y cuidado, en cuanto a la corroboración y aprobación de la evaluación efectuada respecto a los requisitos para designación del cargo de confianza del señor Arrunátegui en el cargo de jefe de la Unidad de Recursos Humanos.*

- 4.13 *En otro extremo de los descargos, **LA SERVIDORA** menciona como antecedentes de los hechos que, desde el 24 de abril al 02 de mayo de 2023, estuvo a cargo de varias funciones a la vez a su designación como asesora de esta Dirección, entre las que señala: funciones de responsable del Sistema de Control Interno de Agro Rural, la función de seguimiento de las acciones preventivas o correctivas adoptadas vinculadas a las situaciones adversas comunicadas por el Órgano de Control Institucional y la Contraloría General de la República, funciones como Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRORURAL y funciones de Oficial de Integridad. Asimismo, señala que, en relación al Sistema de Control Interno, con fecha 27 de abril de 2023, se debía de registrar en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República el Plan Anual – Sección Medidas de Control, periodo 2023. Al respecto, adjunta a su escrito de descargos el Memorando N° 228-2023-MIDAGRO-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 12 de abril de 2023, en la que se le comunica que asumirá la responsabilidad de la Unidad Orgánica Responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno así como la Resolución Directoral Ejecutiva N° 301-2022-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 26 de octubre de 2022, en el que se precisa que las funciones de Oficial de Integridad corresponden a el/la jefe/a de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.*

*Al respecto, se desprende que **LA SERVIDORA**, al momento de efectuados los hechos materia de imputación, habría desarrollado diferentes funciones no sólo en su calidad de jefa designada temporalmente de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos sino como asesora de esta Dirección, circunstancias que serán tomadas en consideración al momento de efectuar la graduación de la sanción.*

- 4.14 *Por último, **LA SERVIDORA** señala respecto a la sanción propuesta, que su actuación "(...) no constituye una conducta inadecuada voluntaria que tuviera como intención ocasionar algún perjuicio para la entidad o algún beneficio propio", y que en función a los principios de razonabilidad y proporcionalidad se deberá tener en cuenta las siguientes condiciones:*

¹² En: MANUEL REBOLLO PUIG; "El derecho administrativo sancionador en España", en Anuario Iberoamericano de Derecho Administrativo Sancionador, Editorial Fondo Editorial, 2019.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

- "a) *“Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado”:*

“(...) la suscrita no podría haber advertido el error debido a que ya había culminado la designación temporal, por ello tampoco estaba en la posibilidad, desde mi posición de Asesora de Dirección Ejecutiva, de subsanar de manera voluntaria el error cometido”.

- b) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:*
Inmediatamente se me notificó del Informe emitido por el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo advirtiéndome la existencia del error, emití el informe N° 001-2023-YKCR en el cual reconozco la existencia del error involuntario en el que se ha incurrido al computar el tiempo para la experiencia laboral general en la evaluación del perfil del mencionado señor, por lo tanto, tampoco se cumple con esta condición.

- c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:*

La suscrita se desempeñaba con Jefa (e) de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

- d) *Las circunstancias en que se comete la infracción:*
La infracción imputada ocurre durante el periodo en el que estuve designada temporalmente de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, cargo que desempeñaba adicionalmente a las funciones descritas en los numerales del 1 al 6 de la presente Carta.

- e) *La concurrencia de varias faltas:*

En el presente caso no se configura esta condición.

- f) *La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:*
Solo la suscrita suscribe el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH.

- g) *La reincidencia en la comisión de la falta:*

No aplica al presente caso.

- h) *La continuidad en la comisión de la falta:*

No existe falta continuada.

- i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:*

En el presente caso, no he obtenido ningún tipo de beneficio, por el contrario, este error involuntario ha ocasionado el inicio de un proceso administrativo disciplinario que podría perjudicarme en mi hoja de vida en la cual no tengo ninguna sanción durante toda mi trayectoria laboral”.

Cabe precisar que esta Autoridad instructora evaluará los criterios de gradualidad conforme a lo establecido en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057 así como en el



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

(...)

- 5.1 *En mérito a la ponderación de los criterios de gradualidad desarrollados y en salvaguarda de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, este órgano y autoridad instructora del presente procedimiento disciplinario, propone que se sancione a **LA SERVIDORA** con la medida disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, según lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a la evaluación realizada en el presente informe.*

(...)"

Que, en virtud a lo expuesto, el Órgano Instructor concluye que **LA SERVIDORA** no ha desvirtuado la falta imputada, sin embargo existen circunstancias que se han tomado en consideración al momento de efectuar la graduación de la sanción, recomendando la imposición de la sanción de Amonestación Escrita sin goce de remuneraciones;

Que, en torno a lo expuesto este Órgano Sancionar emite su pronunciamiento con la documentación que obra en el expediente;

Que, de los descargos presentados por **LA SERVIDORA** mediante escrito de fecha 17 de mayo de 2023, se advierte que se sustentan en lo siguiente:

- Se incurrió en un error involuntario que se generó en razón a la equivocación en la revisión y evaluación del curriculum vitae realizado por un profesional que brinda servicios en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y que tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza; no obstante indica que, realizó la acción de corroborar la información consignada, por el profesional a cargo de la evaluación, en el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRORURAL-DE/UGRH, siendo que, aparentemente, si se superaba los ocho (8) años de experiencia laboral general, requerido para el Jefe de Unidad, ya que se habría tomado en consideración la experiencia laboral adquirida con anterioridad a la obtención del grado de bachiller universitario.
- Desde el 24 de abril al 02 de mayo de 2023, estuvo a cargo de varias funciones a la vez a su designación como asesora de la Dirección, entre las que señala: funciones de responsable del Sistema de Control Interno de Agro Rural, la función de seguimiento de las acciones preventivas o correctivas adoptadas vinculadas a las situaciones adversas comunicadas por el Órgano de Control Institucional y la Contraloría General de la República, funciones como Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRORURAL y funciones de Oficial de Integridad. Asimismo, señala que, en relación al Sistema de Control Interno, con fecha 27 de abril de 2023, se debía de registrar en el aplicativo informático de la Contraloría



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

General de la República el Plan Anual – Sección Medidas de Control, periodo 2023. Al respecto, adjunta a su escrito de descargos el Memorando N° 228-2023-MIDAGRO-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 12 de abril de 2023, en la que se le comunica que asumirá la responsabilidad de la Unidad Orgánica Responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno así como la Resolución Directoral Ejecutiva N° 301-2022-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 26 de octubre de 2022, en el que se precisa que las funciones de Oficial de Integridad corresponden a el/la jefe/a de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

Que, con relación al primer punto expuesto por **LA SERVIDORA**, se advierte que alega su participación a un error involuntario generado por la evaluación de un profesional que brinda servicios a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y quien tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza, personal que elabora el Memorando N° 1211-2023-MIDARI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH el cual lleva sus iniciales a efectos de verificar que es quien elabora el documento;

Que, al respecto es preciso indicar que en el presente caso se advierte la participación de **LA SERVIDORA** en la verificación de cumplimiento de los requisitos de un personal de confianza, actuación que debió realizar teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 5.1 de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH, que señala que la experiencia laboral general se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa, no obstante, conforme se aprecia del contenido de la documentación que da sustento al Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH no se verifica constancia de egreso de la formación universitaria completa, por lo tanto no era posible tomar como criterio la fecha de egreso para contabilizar la experiencia general laboral del señor Arrunátegui, por lo tanto no se advierte que su actuación se haya dado por un error involuntario, toda vez que, para emitir su pronunciamiento tuvo que realizar una evaluación de la documentación presentada en el perfil del señor Arrunátegui, siendo así, lo expuesto por **LA SERVIDORA** en este extremo de sus descargos no desvirtúa la falta imputada;

Que, con relación a la participación del profesional que brinda servicios a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y quien tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza; de la revisión del Memorando N° 1211-2023-MIDARI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH, se advierte que cuenta con las iniciales "DVMM", por lo tanto se verifica que la evaluación del perfil del señor Arrunátegui para su recomendación al cargo de confianza de jefe de la Unidad de Recursos Humanos fue realizado por dicho profesional quien tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza, por lo que el error en la evaluación partió desde la participación de éste, en ese sentido se puede inferir que su pronunciamiento a través de la elaboración del Memorando N° 1211-2023-MIDARI-DVDAFIR-AGRO RURAL-



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

DE/UGRH indujo a error a **LA SERVIDORA**, supuesto que se tendrá en cuenta para la graduación de la sanción;

Que, con relación al segundo punto de sus descargos, respecto a que **LA SERVIDORA** estuvo a cargo de varias funciones a la vez como asesora de la Dirección Ejecutiva, entre ellas como responsable del Sistema de Control Interno de Agro Rural, responsable de seguimiento de las acciones preventivas o correctivas adoptadas vinculadas a las situaciones adversas comunicadas por el Órgano de Control Institucional y la Contraloría General de la República, así como las funciones como Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRORURAL y funciones de Oficial de Integridad;

Que, al respecto es pertinente señalar que, se ha podido verificar que con fecha 12 de abril de 2023, mediante Memorando N° 228-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE **LA SERVIDORA** fue designada como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno de AGRO RURAL, asimismo mediante Resolución Directoral N° 143-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE fue designada, en adición a sus funciones como Asesora de Dirección Ejecutiva, como Jefa de la Unidad de Recursos Humanos a partir del 24 de abril de 2023; del mismo modo, en su condición de Jefa de Recursos Humanos, en virtud a lo dispuesto mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 301-2022-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE de fecha 26 de octubre de 2022, le competía realizar las funciones de Jefe de la Oficina de Integridad Institucional de AGRO RURAL;

Que, en ese sentido, se advierte que al momento de los hechos, es decir el 26 de abril de 2023, **LA SERVIDORA** venía realizando diferentes funciones en la entidad, supuesto que se tendrá en consideración para graduar la sanción, toda vez que dichas circunstancias determinaron la configuración de la falta referida a no haber efectuado una adecuada verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, el cual fue designado como jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos emitiendo el Memorando N° 1211-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE/UGRH de fecha 26 de abril de 2023, remitiendo a la Unidad de Asesoría Jurídica, el resultado de la verificación de los documentos del señor Arrunátegui para ser designado en el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la entidad;

Que, siendo así esta autoridad concluye que **LA SERVIDORA**, con la presentación de sus descargos no ha desvirtuado la falta imputada, por lo tanto ha quedado acreditado que incurrió en la falta administrativa establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “La negligencia en el desempeño de funciones” (negligencia por acción), al no haber actuado con diligencia en el desempeño de sus funciones, establecidas en el artículo 24° del Manual de Operaciones de AGRO RURAL, así como el literal l) del artículo 25° del citado Manual, que menciona: “Son funciones de



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

la Unidad de Gestión de Recursos Humanos las siguientes: (...) l) Las demás funciones que le sean encomendadas por el Director (a) Ejecutivo (a) y las que le corresponda como mandato legal expreso", en específico a las funciones desarrolladas en el artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 31419 esto es el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, así como los numerales 6.1.1 y 6.1.5 del punto VI de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH para la designación en cargos de confianza y designación temporal en el programa de desarrollo productivo agrario rural — AGRO RURAL; no obstante existen circunstancias al momento de los hechos, que podrían atenuar la falta y se tendrán en cuenta para la respectiva graduación;

Que, en ese sentido, el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ha establecido como requisito para la determinación de la sanción aplicable, verificar la concurrencia de alguno de los supuestos de eximentes de responsabilidad, que determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil. En ese sentido, del análisis del presente caso, se tiene que no concurre ninguno de estos supuestos en razón a lo siguiente:

- a) **Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente:** No obra en autos documento alguno emitido por autoridad competente que certifique que **LA SERVIDORA** adolece de incapacidad mental; toda vez que no se acredita la ausencia de discernimiento al momento de la comisión de la falta.
- b) **El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado:** De la revisión de los autos se advierte que los hechos imputados fueron ejecutados por la conducta propia de **LA SERVIDORA**; y no como consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor.
- c) **El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada:** Se advierte que **LA SERVIDORA**; actuó en su condición de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos. Así también, debemos mencionar que no obra documentación que acredite que actuó bajo "un cargo o comisión encomendada".
- d) **El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal:** No se evidencia algún acto o disposición confusa o ilegal que haya podido inducir a error a **LA SERVIDORA**.
- e) **La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables:** **LA SERVIDORA**; no ha actuado en situaciones de catástrofes o desastres, naturales o inducidos, 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.
- f) **La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público:** No se evidencia que **LA SERVIDORA**; al momento de la comisión de la falta se haya encontrado en una situación que le haya



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

obligado a tomar acciones inmediatas para superar o evitar la inminente afectación ante un caso diferente a catástrofes o desastres naturales o inducidos.

Que, de igual forma, para la determinación de la sanción, se deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, el cual establece que se debe considerar que la sanción aplicable sea proporcional a falta cometida; asimismo, se tendrá en cuenta, la base del análisis los criterios de graduación señalados en el numeral 90 del Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario, aprobado con Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC por lo que se procede a evaluar la existencia de las siguientes condiciones:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** En el caso de autos, la conducta desplegada por **LA SERVIDORA** ha consistido en no ejercer diligentemente su función como jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, al validar la evaluación realizada en relación a la verificación de los requisitos mínimos, específicamente la constatación del requisito de experiencia laboral general del señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo, para su designación como jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de AGRORURAL, la que no se encontraba acorde con las disposiciones establecidas en el numeral 5.1 del punto 5 de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH; el anexo 2 en cuanto a los requisitos mínimos del Manual de clasificador de cargos del programa de desarrollo productivo agrario rural - AGRO RURAL, así como el literal e) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, que regulan la verificación de cumplimiento del perfil de puesto a fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Cabe señalar, que el interés general que subyace en el presente caso es la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil garantizando la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Sin embargo, de los hechos del presente caso no se evidencia grave afectación al citado interés; esto es, de gran importancia, menoscabo o perjuicio de forma tal que sean irreparables, en tanto que el señor Hernán Ricardo Arrunátegui Valdiviezo presentó de su carta de renuncia al citado cargo de confianza, la cual fue aceptada mediante correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2023. En consecuencia, no se acredita una afectación grave al mencionado interés general.

- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** A lo largo del procedimiento, no se ha evidenciado esta condición; asimismo, no se ha advertido que **LA SERVIDORA** haya entorpecido u obstaculizado la indagación de los hechos.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:** Está probado en autos que, **LA SERVIDORA** al momento de los hechos fue designada temporalmente como jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL. Sin embargo, de los documentos adjuntados por ésta en sus descargos se verifica que, al momento de ocurrido los hechos, realizaba diversas funciones adicionales a su calidad de jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, de lo que se desprende que tenía diversas actividades a cumplir por lo que delegaba en otros profesionales las tareas y/u obligaciones a fin de realizar los procesos administrativos de la entidad, tal como sucedió en el presente caso en el que se encargó la revisión y evaluación del curriculum vitae del señor Arrunátegui a un profesional que brinda servicios en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza de Rural en dicha unidad.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** La falta habría sido cometida por **LA SERVIDORA**, respecto a la validación de la evaluación del curriculum vitae del señor Arrunátegui a fin de determinar si cumplía con los requisitos para ser designado como jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sin embargo se toma en cuenta que la evaluación que fue realizada por el profesional de iniciales "dvmm" que brinda servicios en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y que tenía a su cargo efectuar las evaluaciones de los perfiles del personal de confianza de Rural en dicha unidad, siendo que la citada evaluación no se encontraba acorde con las disposiciones establecidas en el numeral 5.1 del punto 5 de la Directiva N° 09-2022-MIDAGRI-AGRORURAL-UGRH; el anexo 2 en cuanto a los requisitos mínimos del Manual de clasificador de cargos del programa de desarrollo productivo agrario rural - AGRO RURAL, así como el literal e) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** En el presente caso, solo se acredita la comisión de la falta administrativa establecida en artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** Está demostrado que en la comisión de la falta administrativa imputada existe la participación de un profesional de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, es preciso indicar que este profesional cuenta con una medida cautelar judicial, siendo que, se encuentra en discusión su vinculación con la entidad.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** Del Informe Escalafonario N° 118-2023, no se constata que **LA SERVIDORA** haya sido sancionada por una infracción análoga a la que se le imputa, por lo que no se acredita esta condición.



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** Está probado en autos que, no existe continuidad en la comisión de la falta imputada.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** No se ha podido evidenciar la existencia de un “enriquecimiento”, o cualquier otra situación que represente una mejora obtenida para **LA SERVIDORA** como consecuencia de la infracción cometida.
- j) **La naturaleza de la infracción:** El hecho infractor no involucró bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
- k) **Los antecedentes del servidor:** Del Informe Escalafonario N° 118-2023 **LA SERVIDORA** no registra una sanción disciplinaria alguna.
- l) **La subsanación voluntaria:** De los actuados se desprende que, dicho criterio no se verifica, por lo que no es de aplicación.
- m) **Intencionalidad en la conducta del infractor:** No se aprecia que **LA SERVIDORA** haya actuado con dolo o intención de efectuar el hecho infractor, pues, de los hechos denunciados se desprende que, su conducta obedece a un acto culposo, esto es que, al validar la evaluación de la evaluación del curriculum vitae del señor Arrunátegui a fin de determinar si cumplía con los requisitos para ser designado como jefe de la Unidad de Recursos Humanos, no tuvo en consideración el razonable deber de cuidado o diligencia.
- n) **El reconocimiento de responsabilidad:** No ha habido por parte de **LA SERVIDORA** un reconocimiento expreso de responsabilidad con respecto a los hechos materia de imputación.

Que, en atención a la evaluación de los antecedentes del expediente, y de las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, este Órgano Sancionador se encuentra conforme con la sanción propuesta por el Órgano Instructor a través del Informe N° 009-2024-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE, el cual recomendó la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA contra **LA SERVIDORA**;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, de considerarlo pertinente, **LA SERVIDORA**, podrá interponer recurso de reconsideración o apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, siendo que en el caso del recurso de reconsideración el mismo será resuelto por esta Dirección, y en el caso del recurso de apelación el mismo será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil; los recursos de impugnación deberán presentarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo precisar que el mismo se presenta ante la autoridad que emitió el acto;



Resolución Directoral N° 00058-2024-MIDAGRI-DVDAFIR/PSI

De conformidad con lo establecido por el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA a la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**, por haber incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es decir, “la negligencia en el desempeño de funciones”, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la medida disciplinaria contenida en la presente Resolución sea notificada a la Unidad de Recursos Humanos de AGRO RURAL para que sea anotada en el legajo personal la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**.

Artículo 3. -. NOTIFICAR la presente resolución a la señora **YESSENIA KAREN CADILLO RIVERA**, en la forma prevista en el Artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 4.- REMITIR los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de AGROR RURAL, a fin que, previo diligenciamiento de la notificación señalada, proceda a disponer su custodia y archivo del expediente.

Regístrese y comuníquese.

«OCHIRINOS»

ORLANDO HERNAN CHIRINOS TRUJILLO
DIRECCION EJECUTIVA
PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES