



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 1038-2026-GRJ-ORAF

Huancayo, 25 SEP 2026

LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación Nº 381-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 14 de septiembre del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

CONSIDERANDO:

Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;



Que, mediante Ley Nº 30057-Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidos en los régimen laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley Nº 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley Nº 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº101-2015-SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-216-SERVIR-PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, mediante Oficio Nº 1275-2026-CG-OC5341 de fecha 19 de agosto del 2026 se hace el requerimiento de información respecto al plan de acción del informe de Acción de Oficio Posterior Nº 15726-2025-CG/GRJU-AOP;

Que, mediante Memorando Nº 366-2026-GRJ/ORAF de fecha 29 de abril del 2026 se remite las medidas preventivas y correctivas y remita el plan de acción;

ORAF	
DOC. Nº	11071046
EXP. Nº	19949428



Gobierno Regional de Junín



I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ	44505742	SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	PSJE. SANTA CECILIA N° 104- EL TAMBO

La persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostentan la calidad de servidores públicos y mantienen y mantuvieron vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas. La individualización de los imputados, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.



II. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:

- 2.1 Que, mediante Oficio N° 1275-2026-CG-OC5341 de fecha 19 de agosto del 2026 se hace el requerimiento de información respecto al plan de acción del informe de Acción de Oficio Posterior N° 15726-2025-CG/GRJU-AOP. De la siguiente manera:

La entidad designo al Director Regional de Salud Junin, sin acreditar el cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión, situación que limita el acceso a puestos que conlleven el cumplimiento de sus fines institucionales, no garantizando la idoneidad de la función pública.

El 16 de febrero del 2022, entro en vigencia 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, dentro de cuyo ámbito se encuentran las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, entre ellas la Entidad.



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Respecto a los requisitos mínimos para acceder a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción la Ley N° 31419 estableció lo siguiente:

Artículo 4.- Requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario público de libre designación y remoción.

Los siguientes funcionarios deben cumplir, además de los requisitos dispuestos en el artículo 53 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en sus respectivas leyes orgánicas, con los siguientes:

(...)

4.5 El Gerente general regional, gerentes regionales o directores regionales del gobierno regional, deben contar con formación superior completa, con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser estos partes de los cinco años de experiencia general.

Posteriormente el 19 de mayo del 2022, entro en vigencia su Reglamento aprobada a través del Decreto Supremo n° 053-2022-PCM, cuyo objetivo es establecer disposiciones para la adecuada ampliación de la mencionada ley.

Artículo 7. Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios públicos de libre designación y remoción del nivel regional

En consistencia con el artículo 4 de la ley el gerente general regionales deben contar con formación superior completa con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivos o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado pudiendo ser este parte de los cinco años de experiencia general. Por otra parte, considerando el artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH. "Elaborado del Manual de Clasificador de Cargos y del cuadro para asignación de personal" el ministerio de salud mediante la Resolución Secretarial N° 362-023-MINSA de 29 de diciembre del 2023, resuelve modificar el manual de clasificador de cargos del ministerio de salud, en el que se visualiza para el cargo de DIRECTOR REGIONAL DE SALUD los requisitos son los siguientes:

Imagen n.º 1
Requisitos Directaría Regional de Salud

Clasificación	Sigla	Cargo estructural
Servidor Público Directivo Dependiente	SP-DE	Directaría Regional de Salud
Requisitos del cargo estructural:		
Formación académica		
a) Nivel educativo		
universitaria completa		
b) Gradificación académica		
Graduado en carreras universitarias de Ciencias de la Salud o Ciencias Químicas		
c) Experiencia		
i) Experiencia general		
cinco (5) años en el sector público o privado		
ii) Experiencia específica (desarrollando funciones similares por el cargo similar por el sector público)		
tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivos o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado		
iii) Experiencia en la salud pública en el sector público		
tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivos o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado		
Requisitos adicionales		
Graduado en la especialidad de profesiones de salud en el área de la salud pública o en el área de la salud comunitaria		
Graduado en la especialidad de profesiones de salud en el área de la salud pública o en el área de la salud comunitaria		

Fuente: Manual de Clasificador de Cargos aprobado por Resolución Secretarial N° 362-023-MINSA de 29 de diciembre del 2023





JUNIN

Cabe resaltar que la Ley 31419 "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de la libre designación y remoción", fija los mínimos legales obligatorios y el Manual de Clasificador de Cargos-MCC puede establecer requisitos mayores y en ese caso se aplica el MCC, siempre que no contradiga la Ley y si el MCC pudiera algo menos que la Ley prevalece la Ley por lo que se procede a efectuar el siguiente cuadro de comparación:

Cuadro comparativo Ley 31419 vs. Manual de Clasificador de Cargos			
Aspecto	Ley 31419 (Fija los requisitos mínimos legales obligatorios)	Manual de Clasificador de Cargos (MCC, norma interna)	Prevalencia / Aplicación
	Formación académica Título profesional otorgado por universidad o su equivalente	Formación académica a) Nivel educativo La ley otorga competencias b) Gradificaciones académicas Título en carreras de licenciatura de Ciencias de la Magisterio y Ciencias Sociales	
	Experiencia general Cinco (5) años en el sector público y/o privado	Experiencia general Cinco (5) años en el sector público y/o privado	
Requisitos mínimos para directivos y ejecutivos de libre designación	Experiencia específica No aplica, la experiencia específica en el puesto o cargo directivo o de mayor jerarquía similar al del sector público o privado, adquirida en uno o más de los cinco años de experiencia general	Experiencia específica Requisito obligatorio para cargos similares y/o en cargos similares en el sector Público Ten (10) años de experiencia en función o cargos de directivo o de mayor jerarquía en el sector público o privado Una conformidad a la definición y descripción de los Cargos de la Ley 2009-025-PMU, que define la experiencia que acredita el cumplimiento de la Ley N° 31419	El MCC establece requisitos mínimos y en este caso se aplica el MCC
		Requisitos adicionales Conocimiento e habilidad profesional, adquirida por experiencia en cargo de Ley 2009-025	
		Requisitos de Experiencia No aplica, la experiencia específica en el puesto o cargo de mayor jerarquía similar al del sector público o privado, adquirida en uno o más de los cinco años de experiencia general	

Fuente: Ley 31411. "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad de los agentes y tutores de la Policía Nacional en el desempeño de sus funciones y su capacitación" y el Manual de Guías de Conducir de Cerezo.



Del cuadro comparativo se visualiza que el Manual de Clasificador de Cargos, establece requisitos mayores a los que la Ley N° 31419 fija, por lo que en el presente caso se aplica MCC.

En tal sentido, a fin de verificar si el señor CLIFOR CURIPACO LOPEZ designado como Director Regional de Salud Junin mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 039-2025-GR.JUNIN/GOB de 20 de enero del 2025, cumple con los requisitos establecidos en el MCC este Órgano Fiscalizador efectuó el requerimiento a la Entidad mediante el oficio N° 001183-2025-CG/GRJU solicitando información y documentación, respecto a la designación del Director Regional de Salud Junin el titular de la entidad, mediante oficio n° 010-2025-DRJ-DRSJ-OEGD-RRHH-UL de 25 de agosto del 2025, remitió el legajo personal del funcionario, el cual consta de 238 folios, en el que adjunta documentación que acreditan su formación académica, experiencia laboral y cursos de capacitación, entre otros, procediéndose a su verificación.

[illegible]



EL SISTEMA NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

[illegible]

1. DESCRIPTION OF THE PROJECT 1.1. Project Name: [Project Name] 1.2. Project Location: [Project Location] 1.3. Project Duration: [Project Duration] 1.4. Project Budget: [Project Budget] 1.5. Project Objectives: [Project Objectives]	2. SCOPE OF THE PROJECT 2.1. Project Scope: [Project Scope] 2.2. Project Deliverables: [Project Deliverables] 2.3. Project Risks: [Project Risks] 2.4. Project Stakeholders: [Project Stakeholders] 2.5. Project Communication: [Project Communication]
3. CONCLUSION 3.1. Summary: [Summary] 3.2. Recommendations: [Recommendations] 3.3. Next Steps: [Next Steps]	4. APPENDIX 4.1. Appendix A: [Appendix A] 4.2. Appendix B: [Appendix B] 4.3. Appendix C: [Appendix C] 4.4. Appendix D: [Appendix D] 4.5. Appendix E: [Appendix E]

Página de Grados y Títulos de SUNEDU

Creating a .3

Evaluación y desarrollo presentado por el profesor César Castigano López

desgracia en el cargo de Director Regional de Salud. Juan

[illegible][illegible][illegible]

© 2004 Blackwell Publishing Ltd, *Journal of Internal Medicine* 255: 105–112

¹ One of the experiences reported has been that it is more difficult to work with the students during the first semester of the course.

Fuente: *Encuesta de Opinión de la U.S. Life*, 1995, p. 44.



Gobierno Regional de Junín



Del cuadro precedente se advierte que el señor CLIFOR CURIPACO LOPEZ no acreditaría el cumplimiento de la experiencia específica de tres años en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, no obstante fue designado en el cargo de Director Regional de Salud Junín, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 039-2025-GR.JUNIN/GOB, de 20 de enero del 2025.

Es pertinente mencionar que la Sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional mediante informe n° 017-2025-GRJ/ORAF/ORH de 13 de enero del 2025 presenta ante el Gerente General Regional el informe de verificación de cumplimiento del perfil de puesto e impediendo para el acceso a la función pública del Lic. En Enfermería CLIFOR CURIPACO LOPEZ para el cargo de Director Regional de Salud Junín del Gobierno Regional Junín, en el marco de la Ley n° 31419 y su Reglamento, así como también el Manual de Clasificador de Cargos MINSA establecidos en el Reglamento de la Ley N° 31419 y NO SE ENCUENTRA impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, recomendando la emisión de la Resolución de designación del profesional propuesto en el cargo de Director Regional de Salud Junín del Gobierno Regional Junín, y adjuntando como anexo N° 01 la evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto, como se muestra en la siguiente imagen:



Imagen n° 2
Evaluación de cumplimiento de requisitos efectuado por la sub Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional

ANEXO N° 01 EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA EL CARGO PUESTO

El presente informe tiene como finalidad evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos MINSA para el cargo de Director Regional de Salud Junín, en el marco de la Ley N° 31419 y su Reglamento, así como también el Manual de Clasificador de Cargos MINSA establecidos en el Reglamento de la Ley N° 31419 y NO SE ENCUENTRA impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, recomendando la emisión de la Resolución de designación del profesional propuesto en el cargo de Director Regional de Salud Junín del Gobierno Regional Junín, y adjuntando como anexo N° 01 la evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto, como se muestra en la siguiente imagen:

N°	CARGO	REQUISITO	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA	REQUISITO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS MINSA
1	Director Regional de Salud Junín	Grado de Titulación	Grado de Titulación	Grado de Titulación	Grado de Titulación	Grado de Titulación	Grado de Titulación	Grado de Titulación
2	Director Regional de Salud Junín	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
3	Director Regional de Salud Junín	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica
4	Director Regional de Salud Junín	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
5	Director Regional de Salud Junín	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica
6	Director Regional de Salud Junín	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
7	Director Regional de Salud Junín	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica
8	Director Regional de Salud Junín	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
9	Director Regional de Salud Junín	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica	Formación Académica
10	Director Regional de Salud Junín	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Oficina de Recursos Humanos
Junín, 20 de enero del 2025



Gobierno Regional de Junín

JUNIN

Del cuadro precedente, se advierte que la sub dirección de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional ha considerado como válido para acumular la experiencia solo las resoluciones de designación y/o contratos sin que estos contengan las resoluciones del cese de la designación y/o las conformidades del servicio.

Cabe señalar que la experiencia laboral constituye un requisito objetivo que debe sustentarse con documentos fehacientes que acrediten la efectiva prestación del servicio, no siendo suficiente a la sola existencia de las resoluciones de designación y/o contratos.

En consecuencia en los contratos de locación de servicios mensuales, la conformidad de servicio constituye el acto administrativo mediante el cual el área usuaria certifica que el contratista cumplió con las obligaciones establecidas en el contrato y en ausencia de conformidades, la sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos no puede presumir la ejecución efectiva del servicio ya que los contratos solo reflejan una intención de prestación, no su cumplimiento.

Cabe resaltar además que la experiencia de un "consultor especialista social" no equipara directamente la experiencia en salud son roles distintos con enfoques diferentes, aunque pueden tener áreas de intersección en el ámbito de la salud pública. El consultor social se centra en aspectos sociales, mientras que el profesional de la salud se enfoca en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades así como en la gestión sanitaria y la promoción de la salud pública.

En tal sentido el señor CLIFOR CURIPACO LOPEZ no acreditaría el cumplimiento de la experiencia específica de tres años en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, sin embargo, fue designado en el cargo como Director Regional de Salud Junin mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 039-2025-GR-JUNIN/GOB de 20 de enero del 2025.



III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes expuestos, se tiene que el servidor investigado: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin, habría incurrido en actos que prescinden de la norma esencial del procedimiento o de la forma prescrita por la norma aplicable.

La conducta atribuida al investigado: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín infracción tipificada en el literal **d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, "Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:



Gobierno Regional de Junín

JUNIN

Artículo 85: literal

d) de la Ley 30057,
Ley de Servicio Civil

d) La negligencia en el deber de sus funciones

En concordancia con el Manual de Organización de Funciones del Gobierno Regional Junín

MOF- N° PLAZA 153

FUNCIONES ESPECÍFICAS

a) Planificar, dirigir, coordinar y evaluar actividades del Sistema de Personal.

c) Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos de conformidad con la política institucional y disposiciones legales vigentes.

IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso;

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario;

Que, respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley refiere que **el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al realizar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública (o cargo en el que se le designa), atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral;**

Que, el desempeño se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor;

Que, en ese orden, Martínez Barroso en "Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales", prescribe que:

*El deber de diligencia cumple una doble función: **positiva**, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y **negativa**, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador*





Gobierno Regional de Junín

JUNIN

en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral.

Que, de la revisión integral de los actuados que conforman el presente expediente, se advierte que el servidor civil **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, tenía entre sus funciones específicas las de planificar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades vinculadas al Sistema de Personal, así como programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y la política institucional, conforme a las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, correspondiente a la plaza N° 153;

Que, en ese contexto funcional, correspondía al servidor investigado actuar con el grado de diligencia exigible a quien ejerce funciones especializadas en materia de recursos humanos, particularmente respecto de la *verificación objetiva, integral y documentada del cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a un cargo de libre designación y remoción*, observando las disposiciones contenidas en la Ley N° 31419, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, así como los instrumentos de gestión aplicables al cargo de Director Regional de Salud;



Que, de los actuados se desprende que, con ocasión de la propuesta de designación del señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** como Director Regional de Salud Junín, la Sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos emitió el **Informe N° 017-2025-GRJ/ORAF/ORH**, de fecha 13 de enero de 2025, mediante el cual se concluyó que el profesional propuesto cumplía con los requisitos establecidos para el cargo y se recomendó la emisión de la resolución de designación;

Que, sin embargo de la documentación posteriormente evaluada por el Órgano de Control Institucional, se habría advertido que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** no acreditaría el cumplimiento de la experiencia específica mínima requerida para el cargo, consistente en tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, exigencia que debía ser evaluada conjuntamente con los requisitos establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos aplicable;

Que, la deficiencia advertida no se circunscribiría únicamente a una diferencia de criterio respecto de la interpretación de los requisitos del puesto, sino que estaría vinculada con la forma en que se efectuó la verificación y acreditación de la experiencia laboral del funcionario propuesto, toda vez que, conforme a lo señalado en el Informe de Acción de Oficio Posterior, se habrían considerado como elementos suficientes para acreditar determinados periodos de experiencia las resoluciones de designación y/o contratos, sin contar necesariamente con documentación complementaria que permitiera acreditar de manera fehaciente el efectivo ejercicio de las funciones durante los periodos considerados, tales como las respectivas resoluciones de cese, conformidades de servicio u otros documentos idóneos, según correspondiera a la naturaleza del vínculo;



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Que, en tal sentido la actuación atribuida al servidor investigado adquiere relevancia disciplinaria en la medida en que, encontrándose dentro de su ámbito funcional la administración y evaluación de los recursos humanos de la entidad, *habría efectuado una verificación insuficiente del cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo de Director Regional de Salud Junín*, otorgando valor acreditativo a documentación que, por sí sola, no necesariamente permitía establecer de manera objetiva e indubitable la totalidad de la experiencia específica exigida;

Que, debe tenerse presente que la experiencia laboral constituye un elemento objetivo susceptible de verificación documental y, tratándose del acceso a un cargo sujeto a requisitos mínimos establecidos por ley y por los instrumentos de gestión institucional, la evaluación no puede sustentarse exclusivamente en una apreciación formal de la existencia de resoluciones de designación, contratos u otros documentos, sino que debe comprender un análisis integral que permita determinar si la persona propuesta efectivamente prestó los servicios, durante qué periodo, bajo qué modalidad, qué funciones desempeñó y si dichas funciones resultan compatibles con la experiencia específica exigida para el cargo;

Que, en el caso de los contratos de locación de servicios, corresponde efectuar una valoración acorde con la naturaleza de dicha modalidad contractual, verificando, cuando resulte pertinente, la documentación que permita acreditar la efectiva prestación del servicio, tales como las conformidades emitidas por el área usuaria u otros documentos que objetivamente permitan determinar la ejecución de las obligaciones contractuales. En consecuencia, la sola existencia del contrato no necesariamente acredita, por sí misma, la efectiva ejecución de las prestaciones durante todo el periodo consignado;

Que, bajo dicha premisa la actuación funcional exigible al Sub Director de Recursos Humanos demandaba que la evaluación del perfil del candidato se realizara con criterio de suficiencia probatoria, objetividad, razonabilidad y estricta observancia de las disposiciones que regulan el acceso a la función pública, máxime si el resultado de dicha evaluación constituía un antecedente directo para la posterior emisión del acto de designación;

Que, en el presente caso se aprecia que la evaluación efectuada por la Sub Dirección de Recursos Humanos habría concluido que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** cumplía con el perfil requerido; no obstante, del análisis posterior efectuado por el Órgano de Control Institucional se habría determinado que no se encontraba debidamente acreditada la experiencia específica requerida para el cargo. Esta circunstancia evidencia, prima facie, una posible deficiencia en el cumplimiento del deber funcional de verificación y evaluación de los requisitos del puesto;

Que, en cuanto a la experiencia correspondiente al cargo de "consultor especialista social", debe precisarse que su eventual consideración como experiencia específica requería igualmente una evaluación objetiva de las funciones efectivamente desarrolladas, a efectos de determinar su correspondencia con la experiencia exigida por el perfil del cargo. No resulta suficiente la denominación del puesto o servicio, siendo





Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

necesario establecer la naturaleza y contenido de las funciones efectivamente desempeñadas y su correspondencia material con el ámbito de experiencia requerido;

Que, en consecuencia la conducta materia de análisis no estaría referida a la mera circunstancia de haberse producido posteriormente la designación del funcionario que no cumpliría con el perfil, sino a la presunta omisión del deber de diligencia que correspondía al servidor investigado al momento de efectuar la evaluación y verificación del cumplimiento de los requisitos del candidato, dentro del ámbito de las funciones que tenía expresamente asignadas;

Que, esta conducta resulta jurídicamente relevante en tanto el servidor investigado, por razón de su cargo, se encontraba obligado a desplegar una actuación diligente y técnicamente sustentada en la evaluación de los requisitos de acceso a la función pública. Por tanto, la eventual inobservancia de dicho deber podría configurar una infracción disciplinaria cuando se determine que la actuación u omisión fue contraria al estándar de diligencia exigible y que dicha conducta le resulta subjetivamente imputable;

Que, en ese sentido, los hechos descritos se subsumirían preliminarmente en la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referida a "la negligencia en el desempeño de las funciones", en concordancia con las funciones específicas previstas para la plaza N° 153 del Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín;

Que, de la evaluación conjunta de los hechos y documentos que obran en el expediente, se advierte que el señor **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, tenía el deber funcional de verificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a los cargos públicos, observando las disposiciones legales y los instrumentos de gestión vigentes;

Que, en el caso concreto, habría emitido o participado en la elaboración del Informe N° 017-2025-GRJ/ORAF/ORH, mediante el cual se determinó que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** cumplía con los requisitos para ser designado como Director Regional de Salud Junín; sin embargo, posteriormente, el órgano de control habría advertido que no se encontraba debidamente acreditado el cumplimiento de la experiencia específica exigida para dicho cargo;

Que, la presunta deficiencia se encontraría vinculada con una valoración insuficiente de la documentación presentada para acreditar la experiencia laboral y específica, al haberse considerado determinados documentos entre ellos, resoluciones de designación y/o contratos sin que, según las observaciones formuladas, se hubiera efectuado una verificación integral mediante documentación adicional que permitiera acreditar de manera fehaciente la efectiva prestación de los servicios y la naturaleza de las funciones desempeñadas;

Que, por consiguiente, existiría una correspondencia entre el deber funcional asignado al servidor investigado y la conducta materia de cuestionamiento, dado que la





Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

función de verificar el cumplimiento del perfil del puesto se encontraba comprendida dentro de sus responsabilidades como Sub Director de Recursos Humanos;

Que, en consecuencia, se considera que existen elementos suficientes para atribuir al señor **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** una posible conducta negligente en el desempeño de sus funciones, consistente en no haber realizado, con el nivel de diligencia funcionalmente exigible, una verificación integral, objetiva y documentada del cumplimiento de los requisitos de experiencia específica previstos para el cargo de Director Regional de Salud Junín, circunstancia que habría permitido recomendar la designación de un profesional cuyo cumplimiento del perfil no se encontraba debidamente acreditado;

V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico del PAD, en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería al funcionario investigado: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos Regional del Gobierno Regional Junín, quienes habrían incumplido las funciones inherentes a su respectivo cargo; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057¹;

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que el funcionario: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos Regional del Gobierno Regional Junín, tenían plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado;

VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

En consecuencia y en concordancia con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ	SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	DIRECCION REGIONAL DE ADMINSTRACION Y FINANZAS	GERENCIA GENERAL

¹ Ley del Servicio Civil



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Que, en el presente caso, la identificación del órgano instructor y sancionador, se debe en atención al INFORME TECNICO N° 057-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 08 de enero del 2021, toda vez que en la actualidad el servidor: JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ viene ocupando el cargo de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junin, quien viene siendo procesado donde también actuaría como órgano sancionador no pudiendo ser juez y parte en el presente procedimiento.

Que, por su parte, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM ha establecido una regla especial para el caso del PAD instaurados contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, precisando expresamente lo siguiente:

93.2 Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, la comisión de una infracción para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y **en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.** (Subrayado es nuestro).

Que, ahora bien, es oportuno señalar que de acuerdo con el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad:

Que, por lo tanto, a efectos de establecer quién es el jefe inmediato de un servidor con miras a identificar a las autoridades el PAD instaurado en su contra, se encuentra determinado precisamente a los instrumentos de gestión de la entidad- Gobierno Regional Junin.

VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de los hechos, así como de lo dispuesto por el artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, esta Secretaría Técnica no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra el funcionario: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ;**

VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;





Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a la Oficina de Administración y Finanzas, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor tiene los siguientes derechos e impedimentos:



- a) Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- b) El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la Republica no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in ídem.

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra del servidor civil: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil el cual prescribe que: "La negligencia en el deber de sus funciones" en concordancia con el Manual de Organización de Funciones del Gobierno Regional Junín y conforme a los fundamentos antes expuestos.



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución al servidor civil **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** en su condición de SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS, así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado al servidor civil **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

.....
CPC IRIS VIRGINIA POVIS RAMOS
DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaria General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 25 SEP 2025

.....
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)

C.c.
Archivo
STPAD/ELQR