Gobierno Regional de Junín

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N°1161 -2026-GRJ/ORAF

Huancayo, 28 OCT 2026

LA DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

VISTOS:

De la Resolución Gerencial General Regional N° 272-2026-GR-JUNIN/GGR de fecha 16 de octubre de 2026; Resolución Directoral Administrativa N° 1078-2026-GRJ/ORAF de fecha 06 de octubre de 2026; Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP de fecha 16 de abril de 2026 y el **Informe de Precalificación Nº 402 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de 05 de octubre de 2026** procedente de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junin con el cual se recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el funcionario: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, conforme los documentos obrantes en el expediente; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley del Servicio Civil N° 30057, establece en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, siendo competente la Secretaría Técnica para accionar como órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, de acuerdo al numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 6. Vigencia del Régimen Administrativo Disciplinario, los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento;

Que, el Artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 determina que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores Civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y de su Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

ORAF
DOC. Nº 11202998
EXP. Nº 19982120

Que con Resolución Directoral Administrativa N° 1078-2026-GRJ/ORAF de fecha 06 de octubre de 2026; de dio inicio al PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO instaurado en contra del servidor civil **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ,** con respecto al Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP de fecha 16 de abril de 2026 y el **Informe de Precalificación Nº 402 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de 05 de octubre de 2026** procedente de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Junin; y;

Por lo que con Resolución Gerencial General Regional N° 272-2026-GR-JUNIN/GGR de fecha 16 de octubre de 2026; se declaro DE OFICIO LA NULIDAD de la Resolución Directoral Administrativa N° 1078-2026-GRJ/ORAF de fecha 06 de octubre de 2026, recaída en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 402-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, seguida contra el servidor civil **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ,** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Que, la declaración de nulidad de un acto administrativo de inicio del PAD dispone la retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario, al momento en que se produjo el vicio, correspondiendo a esta autoridad subsano dicha omisión o defecto a fin de emitir un nuevo pronunciamiento conforme a derecho.

A. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL:

1.1. NOMBRES Y APELLIDOS	**: Juan Joseph Chavez Sanchez**
➢ **PUESTO/CARGO**	: Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junin
➢ **N° DNI**	: 44505742
➢ **DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN**	: Resolución Ejecutiva Regional N° 005-2025-GR-JUNIN/GOB
➢ **RÉGIMEN LABORAL**	: CARGO CONFIANZA
➢ **DIRECCIÓN/DOMICILIO**	**: Psj. Santa Cecilia N° 104- Distrito El tambo -Huancayo – Junin**

B. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA:

Que mediante Informe de Acción de Oficio Posterior N° Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP en el cual informa sobre DECLARACIÓN JURADA DE INTERES CON INFORMACIÓN INCOMPLETA RELACIONADA A PRESUNTA CONFIGURACIÓN DE ACTO DE NEPOTISMO EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN en el cual se resume a continuación:

> (...)
> De la información relevante efectuada[1] respecto al desplazamiento a favor del señor Edwin Williams Pari Peña del Puesto de Salud El Carmen del distrito El Carmen, provincia de Churcampa, departamento de Junin, hacia la Dirección Regional de Salud Junín, se advirtió que ésta se produjo mediante Resolución Gerencial Sub Regional N° 102-2025-GOB.REG.HVCA/GSRCH/G de 25 de marzo de 2025, suscrita por el señor Domingo Fernández Huamán, Gerente Sub Regional de Churcampa del Gobierno Regional de Huancavelica, en la que se declaró procedente la solicitud de destaque presentada por el referido servidor, disponiéndose su desplazamiento desde el Puesto de Salud El Carmen, perteneciente a la Red

Integrada de Salud Churcampa, hacia la Dirección Regional de Salud Junin, por el periodo comprendido del 1 de abril al 30 de junio de 2025.
Cabe precisar que dicho desplazamiento fue objeto de observación contenido en el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 044-2025-2-2814-AOP2 denominado "Verificación del cumplimiento de perfil del Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junin", en el que se precisó lo siguiente

"(...)

No obstante, dicho desplazamiento contravino lo establecido en la Décima Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 025-2019-SA, que únicamente autoriza al personal recientemente nombrado a solicitar permuta debidamente sustentada o designación administrativa dentro de la misma unidad ejecutora o entidad en la que se ubica su establecimiento de salud de origen, sin posibilidad de desplazamiento hacia otra entidad distinta, asimismo la norma prevé otra excepción vinculada al residentado médico, bajo el compromiso de retorno por un periodo mínimo de cinco años, cuyo incumplimiento genera responsabilidad administrativa. (...)
En consecuencia, el destaque del servidor hacia la Entidad no se enmarcó en ninguna de las excepciones normativas previstas; asimismo, esta actuación ocasionó la ausencia del citado profesional en el Puesto de Salud El Carmen adscrito a la Red de Salud Churcampa, afectando la continuidad, cobertura y oportunidad de la atención de la población usuaria de dicho establecimiento de salud, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales orientados al cierre de brechas de recursos humanos en el sistema de salud.
Cabe destacar que la finalidad del Decreto Supremo N° 025-2019-SA es precisamente garantizar la sostenibilidad del personal asistencial en los establecimientos con déficit de profesionales de salud, priorizando la atención de las poblaciones en situación de vulnerabilidad. (...)"
Pese a ello, en relación a la designación del señor Edwin Williams Pari Peña como Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín, se advirtió que mediante memorandum n. 1043-2025-GRJ/GGR de 9 de julio de 2025, el gerente General del Gobierno Regional de Junin[3], solicitó al subdirector de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junin, que evalúe si el señor Edwin Williams Pari Peña cumplia con los requisitos para ocupar el cargo de confianza de Sub Director de la Dirección Regional de Salud Junin, para tal fin se adjuntó el curriculum vitae documentado.
Ante lo cual el referido subdirector de Recursos Humanos comunicó al GERENTE GENERAL REGIONAL, mediante Informe N° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH de 16 de julio de 2025, que el señor Edwin Williams Peña Pari cumplia con los requisitos establecido en el Reglamento de la Ley N° 31419 y no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública.
Por lo que, mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 0184-2025-GRJ/GR de 18 de julio de 2025, el Gobernador Regional de Junin, dispuso la designación del señor Edwin Williams Pari Peña en el cargo de confianza de Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud de Junin, conforme se aprecia a continuación.

"(...)

ARTICULO SEGUNDO. - DESIGNAR, a partir de la fecha, el Lic. en Enfermeria Edwin Williams Pari Peña en el cargo de confianza de DIRECTOR ADJUNTO GENERAL de la Dirección Regional de Salud de Junín del Gobierno Regional de Junin, con cargo de nivel remunerativo F-4, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al mismo.

(...).

Corresponde indicar que dicha designación fue objeto de observación en el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 044-2025-2-2814-AOP denominado "VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PERFIL DEL DIRECTOR ADJUNTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN", en el que se señaló:
"(...) Por lo que, queda evidenciado que el servidor Edwin Williams Pari Peña fue designado en el cargo de confianza de Director Adjunto de la Entidad sin cumplir con el requisito de experiencia especifica exigido para dicho puesto, conforme a lo establecido en el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud. Este incumplimiento constituye una inobservancia de los criterios

mínimos de idoneidad profesional y experiencia funcional requeridos para el ejercicio del cargo, lo que vulnera los principios de mérito, transparencia y legalidad que rigen la gestión del servicio civil.

Es pertinente precisar que la validación de la experiencia laboral, sea general o específica, es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos- o del órgano que cumpla dicha función, la cual debe verificar en cada caso que existe evidencia suficiente y pertinente que sustente el cumplimiento de este requisito.

Asimismo, es importante señalar que, el señor Edwin Williams Pari Peña, suscribió la Declaración Jurada-Anexo N. 03 de 15 de julio de 2025, donde indica entre otros, cumplir los requisitos mínimo de formación superior completa, de 5 años de experiencia general, 3 años de experiencia especifica en puestos o cargo de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, de acuerdo al siguiente detalle:

"(...)

1. Que he revisado la Ley 31419 y su reglamento, conozco su contenido, nivel de responsabilidad y admito que cumplo con los requisitos en cuanto al grado académico, experiencia General y experiencia especifica establecidos en la Ley y su reglamento.
2. Cumplir con los requisitos mínimos.
    * Formación superior completa.
    * 5 años de experiencia general.
    * 3 años de experiencia específica en puestos o cargo de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
    * 1 año de experiencia en el sector Público.
    * Tener hábiles sus derechos civiles.

3. No encontrarme inhabilitado para ejercer la función pública o para contratar con el Estado.
4. No contar con sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autor o cómplice, por la comisión de delito doloso, tal como dispone el articulo 39-A de la Constitución Política del Perú.
5. No encontrarme inhabilitado por mandato judicial para ejercer función pública; y, no haber sido destituido de la administración pública por falta muy grave.

Realizo la presente declaración jurada manifestando que la información presentada se sujeta al principio de presunción veracidad del numeral 1.7 del artículo IV del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Si lo declarado no se ajusta a lo anteriormente mencionado, me sujeto a lo establecido en el artículo N° 438 del Código Penal y las demás responsabilidades administrativas y/o penales que correspondan, conforme al marco legal vigente.

(...)"

Por tanto, al haber suscrito la mencionada declaración jurada y aceptado el cargo de Director Adjunto en la Dirección Regional de Salud Junín, pese a encontrarse legalmente impedido de ser desplazado a otra entidad o establecimiento de salud conforme a lo dispuesto en la Resolución Directoral Regional n. 0858-2023/GOB.REG. HVCA/DIRESA, el señor Edwin Williams Pari Peña consignó información carente de veracidad.

De los señalado, se evidenció que el señor Edwin Williams Pari Peña, habría sido destacado y designado en el cargo de confianza, a pesar de las restricciones legales vigentes que le impedían ser desplazado a otra entidad o establecimiento de salud durante los cinco (5) años posteriores a su nombramiento en el Puesto de Salud El Carmen, conforme al artículo 7 de la Resolución Directoral Regional n. 0858-2023/GOB.REG-HVCA/DIRESA de 23 de agosto de 2023. Asimismo, el servidor no acreditó la experiencia especifica mínima de tres (3) años requerida para el cargo estructural, conforme al Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud, y percibió simultáneamente doble remuneración del Estado.

(...)"

4. De la información inexacta e incompleta en declaraciones juradas presentadas por el señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junin.

De la información señalada con anterioridad y evidencia se ha corroborado que el señor Yoni Ángel Balbin Peña, consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junin para el periodo 2025 es hermano del señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General

de la Dirección Regional de Salud Junín al momento de su designación el 18 de julio de 20256; ya que mantienen parentesco de consanguinidad en segundo grado.
Es así que, se ha podido advertir que al momento de presentar su currículum vitae documentado por el señor Edwin Williams Pari Peña para el puesto de confianza de director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, presentó entre otros documentos el Anexo n.º 4: Declaración Jurada Nepotismo, en la que declaró bajo juramento que no contaba con parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y/o cónyuge que a la fecha se encuentran prestando servicios en el Gobierno Regional de Junín,

(...)
Del referido formato se puede advertir que el señor Edwin Williams Pari Peña, habría declarado información inexacta que carecería de veracidad, ya que como se evidenciado con anterioridad es hermano del señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025, fecha en que emitió la referida declaración jurada que se encuentra datada al 15 de julio de 2025.
Asimismo, se ha podido verificar que en su declaración jurada de intereses del ejercicio 2025 correspondiente a la Ley n.º 31227 y Reglamento para implementar la Ley n.° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de Autoridades, Funcionarios y Servidores Públicos del Estado y candidatos a cargos públicos, omitió consignar en la relación de personal con las que tiene vinculo de consanguinidad hasta el cuarto grado, a su hermano el Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025
(...)
Por ende, el referido señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, al efectuar su declaración jurada de intereses registrando información incompleta, presentado datos parciales e impidiendo identificar su real situación, que era que mantenía relación de parentesco en segundo grado de consanguinidad con el señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junin para el periodo 2025.
(...)

C. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Sobre el presente caso, estando al Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP, el señor Edwin Williams Pari Peña, director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, al **efectuar su declaración jurada de intereses registrando información incompleta, presentado datos parciales e impidiendo identificar su real situación**, que era que mantenía relación de parentesco en segundo grado de consanguinidad con el señor Yoni Ángel Balbin Peña, Consejero Regional de Junín y Presidente del Consejo Regional de Junín para el periodo 2025; pese a ello que el señor presentaba información incompleta el Lic. Adm Juan Joseph Chávez Sánchez Sub Director de Recursos Humanos mediante **Informe n.° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH de 16 de julio de 2025**, presenta ante el Gerente General Regional el informe de verificación de cumplimiento del perfil de puesto e impedimentos para el acceso a la función pública del Lic. en Enfermería Edwin Williams Pari Peña para el cargo de Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín del Gobierno Regional de Junín.

1. 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 Estado. Un sector de la doctrina define el poder sancionador conferido a la Administración

como aquel mediante el cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que les son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso".

2. Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley cometidas en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que se trata de faltas de carácter disciplinario.
3. 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.
4. 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.
5. 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 en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral.*

6. Que, de la evaluación integral de los hechos descritos, la documentación recabada y la normativa aplicable, se advierte que al servidor **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ,** en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, le correspondía, en el marco de sus funciones, actuar con diligencia, observando las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la administración de los recursos humanos y, particularmente, verificar de manera objetiva, suficiente y documentada el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a un cargo público.
7. Que, en efecto, conforme a las funciones específicas establecidas en el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín – MOF, plaza N.° 153, el servidor investigado tenía, entre otras responsabilidades, las de "planificar, dirigir, coordinar y evaluar actividades del Sistema de Personal", así como "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". Por tanto, dentro del

ámbito funcional de su cargo se encontraba la obligación de ejercer un control diligente respecto de la documentación y requisitos que sustentaban la evaluación de los servidores propuestos para ocupar puestos dentro de la entidad.

8. Que, en el presente caso, se encuentra acreditado que mediante Memorándum N° 1043-2025-GRJ/GGR, de fecha 9 de julio de 2025, el Gerente General Regional solicitó al Sub Director de Recursos Humanos la evaluación del cumplimiento de requisitos del señor Edwin Williams Pari Peña para ocupar el cargo de confianza de Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín, adjuntándose para tal efecto su currículum vitae documentado.
9. Que, en atención a dicho requerimiento, el servidor investigado, mediante Informe N° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 16 de julio de 2025, comunicó que el señor Edwin Williams Pari Peña cumplía con los requisitos establecidos en la Ley N.° 31419 y su Reglamento, y que no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública. Esta actuación constituye un elemento central para determinar la eventual responsabilidad administrativa del investigado, puesto que la opinión favorable emitida desde el órgano encargado de la gestión de recursos humanos sirvió de antecedente para la posterior Resolución Ejecutiva Regional N.° 0184-2025-GRJ/GR, de fecha 18 de julio de 2025, mediante la cual se produjo la designación del referido servidor.
10. Que, sin embargo, de acuerdo con los hechos es tenerse presente que la verificación del cumplimiento de los requisitos para el acceso a un puesto o cargo público no constituye una actuación meramente formal o automática. Por el contrario, tratándose de un órgano especializado en materia de recursos humanos, dicha labor exige contrastar la documentación presentada por el postulante o servidor con los requisitos normativos y técnicos específicamente exigidos para el puesto, puestos en conocimiento a través del **Informe de Acción de Oficio Posterior N° 044-2025-2-2814-AOP, se habría determinado que el señor Edwin Williams Pari Peña no cumplía con el requisito de experiencia específica mínima exigida para el cargo de Director Adjunto General, conforme al perfil establecido en el Manual Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud. En consecuencia, la conclusión contenida en el Informe N° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH, en cuanto sostuvo que el referido servidor cumplía con los requisitos exigibles, no habría respondido a una verificación suficientemente diligente de la documentación presentada.
11. Que, debe tenerse presente que la verificación del cumplimiento de los requisitos para el acceso a un puesto o cargo público no constituye una actuación meramente formal o automática. Por el contrario, tratándose de un órgano especializado en materia de recursos humanos, dicha labor exige contrastar la documentación presentada por el postulante o servidor con los requisitos normativos y técnicos específicamente exigidos para el puesto, particularmente cuando se trata de experiencia general y experiencia específica, cuya acreditación debe encontrarse respaldada por documentación idónea y pertinente.
12. Que, en ese sentido, la circunstancia de que el señor Edwin Williams Pari Peña hubiera suscrito una Declaración Jurada – Anexo N° 03, manifestando contar,

entre otros requisitos, con tres años de experiencia específica en puestos o cargos directivos o de nivel jerárquico similar, no eximía al órgano de Recursos Humanos de efectuar la correspondiente labor de comprobación. La presunción de veracidad que ampara las declaraciones de los administrados no, de la documentación descrita se advierte que el servidor investigado habría concluido que el señor Edwin Williams Pari Peña no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, pese a que existían elimina el deber funcional de la Administración de verificar, cuando corresponda, la autenticidad y suficiencia de la información que sustenta el cumplimiento de requisitos para el acceso a la función pública.

13. Que, asimismo de la documentación descrita se advierte que el servidor investigado habría concluido que el señor Edwin Williams Pari Peña no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, pese a que existían antecedentes relacionados con su desplazamiento desde el Puesto de Salud El Carmen, perteneciente a la Red Integrada de Salud Churcampa, hacia la Dirección Regional de Salud Junín. Tal desplazamiento fue efectuado mediante Resolución Gerencial Sub Regional N° 102-2025-GOB.REG.HVCA/GSRCH/G, de fecha 25 de marzo de 2025, y habría sido objeto de observación por parte de la Contraloría General de la República.
14. Que, en particular la documentación descrita da cuenta de que el referido servidor se encontraba sujeto a restricciones derivadas de su situación de desplazamiento, aspecto que debía ser considerado y verificado antes de emitir una conclusión favorable sobre su habilitación para asumir el cargo en la Dirección Regional de Salud Junín. Por ello, la eventual omisión de dicha verificación adquiere relevancia disciplinaria en tanto podría revelar un apartamiento del deber funcional de actuar conforme a las disposiciones legales aplicables.
15. Que, a ello se suma que la información recopilada evidencia la existencia de un vínculo de parentesco en segundo grado de consanguinidad, en línea colateral, entre el señor Yoni Angel Balbin Peña, Consejero Regional y Presidente del Consejo Regional de Junín durante el año 2025, y el señor Edwin Williams Pari Peña, quien fue designado Director Adjunto General de la Dirección Regional de Salud Junín mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0184-2025-GRJ/GR. No obstante, debe efectuarse una precisión relevante desde la perspectiva de la responsabilidad disciplinaria del servidor investigado: la sola existencia del vínculo de parentesco entre el funcionario o autoridad y la persona designada no determina, por sí misma, responsabilidad administrativa del Sub Director de Recursos Humanos ni acredita automáticamente la comisión de un acto de nepotismo por parte de este último. Para atribuir responsabilidad disciplinaria resulta necesario establecer, además, cuál fue concretamente la conducta desplegada u omitida por el servidor investigado, cuál era su deber funcional específico y de qué manera dicha conducta se apartó del estándar de diligencia jurídicamente exigible.
16. Que, en tal sentid la eventual existencia de una situación de nepotismo o de una posible injerencia en la designación del señor Edwin Williams Pari Peña constituye un elemento contextual relevante para el análisis del caso; sin

embargo, la imputación formulada contra el servidor **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** debe circunscribirse a sus propios actos funcionales, particularmente a la evaluación efectuada y al contenido del Informe N° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH, sin trasladarle responsabilidad objetiva derivada de las actuaciones de otros funcionarios o servidores.

17. Que, en el presente caso existen elementos que permiten sostener, en grado de presunción propio de la etapa de investigación, que el servidor investigado ***habría incumplido el deber de diligencia inherente a las funciones de su cargo***, al haber emitido un pronunciamiento favorable respecto del cumplimiento de los requisitos del señor Edwin Williams Pari Peña sin que, conforme a las observaciones posteriores formuladas por el órgano de control, se hubiera efectuado una verificación suficiente de la experiencia específica exigida para el puesto ni de las circunstancias que podían afectar su habilitación para asumir el cargo. Esta conducta guarda relación directa con las funciones asignadas al investigado en el MOF, pues precisamente correspondía al órgano de Recursos Humanos ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Por tanto, la actuación cuestionada no se encontraría fuera de su ámbito funcional, sino que se vincularía directamente con las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñaba.
18. Que, asimismo debe considerarse que el pronunciamiento emitido por el Sub Director de Recursos Humanos no constituía un acto carente de efectos jurídicos o administrativos. Por el contrario, el Informe N° 201-2025-GRJ/ORAF/ORH fue emitido como respuesta a un requerimiento expreso del Gerente General Regional y sirvió como elemento antecedente para la posterior designación del señor Edwin Williams Pari Peña. En consecuencia, la diligencia exigible al servidor investigado debía guardar correspondencia con la relevancia institucional de la evaluación encomendada.
19. Que, en ese orden de ideas los hechos descritos permiten establecer que el servidor **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**, en su condición de Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín, habría incumplido el deber de diligencia inherente a sus funciones al validar el cumplimiento de los requisitos del señor Edwin Williams Pari Peña sin efectuar, presuntamente, una comprobación suficiente respecto de la experiencia específica requerida y de las restricciones que podían afectar su desplazamiento y posterior designación, conducta que guardaría relación de subsunción con la falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, "*negligencia en el desempeño de las funciones*".

Al respecto, debe señalarse que de acuerdo al artículo 90° del Reglamento General de la LSC, los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal, como son el Presidente de la República, Vicepresidente de la República, Congresistas de la República y Parlamento Andino, Alcaldes, Teniente Alcaldes, Regidores, Gobernadores Regionales, Vicegobernadores Regionales, y **Consejeros Regionales, se encuentran excluidos de la aplicación del régimen disciplinario**

de la LSC en relación a los actos u omisiones que realicen en el ejercicio de sus funciones como autoridades políticas

D. NORMA JURÍDICA 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 Junín, habría incurrido en actos que prescinden de la norma esencial del procedimiento o de la forma prescrita por la norma aplicable.

La conducta atribuida a al servidor civil se subsume en la 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:

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 Junin
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.

E. PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR:

Que, del análisis de la imputación realizada, este Despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos establecidos en el artículo 96° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, respectivamente;

F. SANCIÓN A LA FALTA IMPUTADA:

Encontrándonos ante la presunta comisión de una infracción tipificada en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, las posibles sanciones a aplicarse, de conformidad con el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, serían las siguientes:

a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución.

En el caso en concreto, los servidores civiles presuntamente habrían VULNERADO EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA que exige el Estado a los servidores por las faltas previstas en la ley que cometen en ejercicio de sus funciones o en la prestación de los servicios.

Por lo expuesto líneas arriba, esta Secretaría Técnica sugiere la aplicación del **Artículo 88° inciso B) SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR (12) MESES" DE LA LEY N° 30057-LEY DEL SERVICIO CIVIL al servidor civil: JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ.**

G. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

1. Informe de Acción de Oficio Posterior N° 016-2026-2-5341-AOP de fecha 16 de abril de 2026.
2. Que, con el objeto de enmendar el vicio ocurrido y garantizar la legalidad del procedimiento, este órgano ha procedido a esgir con el procedimiento en el plazo correspondiente cumpliendo estrictamente con las formalidades y garantías del debido procedimiento.
3. Que, habiendo quedado modificado y suprimido el vicio que dio origen a la nulidad, corresponde se emitira el acto administrativo sustitutorio con base en los nuevos fundamentos de hecho y de derecho que obran en el expediente actualizado.

H. ÓRGANO INSTRUCTOR:

Que, para el Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, de acuerdo al cargo que desempeña el servidor, y de conformidad con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 93° de su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, detalla el siguiente esquema para la identificación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario competentes en el presente caso.

AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO				
SANCIÓN A IMPONER	**ÓRGANO INSTRUCTOR**		**ÓRGANO SANCIONADOR**	
SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES	**DIRECTORA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS** De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	**PLAZO PARA PRONUNCIAMIENTO** **Plazo máximo de 15 días hábiles.** De conformidad con el literal a) del artículo 106 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	**GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN** De conformidad con el literal b) del inciso 93.1 del artículo 93 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.	**PLAZO PARA PRONUNCIAMIENTO** **Dentro de los 10 días hábiles de recibido el informe del órgano instructor, prorrogable por 10 días hábiles, debiendo sustentar su decisión.** De conformidad con el literal b) del artículo 106 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

I. 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;

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;

J. 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 Directora Regional de Administración y Finanzas, por ser autoridad instructiva del presente procedimiento;

K. 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 Procedimiento Administrativo Disciplinario a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ,** habiendo incurrido presuntamente en faltas de carácter disciplinario tipificadas en el considerando D de la presente Resolución del Órgano Instructor.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ**; en estricta aplicación de la orden de prelación establecida en el artículo 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General[1], 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 anexen las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnable.

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 a: **JUAN JOSEPH CHAVEZ SANCHEZ** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

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

C.c.
Archivo
FGQ/EQR

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

HYO. 29 OCT 2023

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

[1] **Artículo 20. Modalidades de notificación**
20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades, **según este respectivo orden de prelación**:
20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
20.1.2 Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.
20.1.3 Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.
20.2 La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.