



Gobierno Regional de Junín



## RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº **166** -2026-GR-JUNIN/ORAF/ORH

Huancayo, 06 MAYO 2026

### EL SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

#### VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 18 de marzo del 2026, remitido por la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Junín; Resolución Gerencial Regional de Infraestructura N° 019-2026-GRJUNIN/GRI de fecha 20 de enero de 2026; expediente N° 19-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del 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 el procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014; por lo que, corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria ..."; así mismo, el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley N° 30057- LSC( ... )" y el artículo 115° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil establece que : "La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre las existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinario poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el "recurso de apelación";

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados, un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por a tener en cuenta parte de la entidad;

#### I. DEL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de los antecedentes y documentos, que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario" se encuentran 1) Con fecha 30-01-26 se notifica al procesado **FRANK GONZALES QUISPE** el acto de apertura de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario. 2) Con fecha 18-03-2026, se termina la actividad probatoria con el Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJ/GGR, 3) Con fecha 15.10.2025 se notifica al procesado





Gobierno Regional de Junín



la Carta N° 219-2026-GRJ/ORAF/ORH, a través del cual se le remite el informe de Órgano Instructor N° 015 -2026-GRJ/GGR;

Que, de los actuados se observa que la Gerencia General Regional, en calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el 30/01/2026, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en , en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1, proponiendo una sanción administrativa de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles a efectos de que presente su descargo;

Que, el servidor civil fue debidamente notificado al servidor conforme a la Constancia de Notificación de Resolución N° 056-2026-GRJ/SG, de fecha 30 de enero del 2026, mediante el cual la servidora civil presentó descargo considerado en el Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJ/GGR de fecha 18 de marzo del 2026;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor después de una evaluación de los documentos que obran en el expediente y habiendo hecho descargo el servidor civil, mediante Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJUNIN/GGR de fecha 18/03/2026, recomienda la imposición de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO DIAS** en contra el servidor civil **FRANK GONZALES QUISPE**, en su condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al ex servidor civil procesado sobre el contenido del mismo e informarle que en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral; para que, finalmente se emita la resolución debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo a fin a esta primera instancia administrativa, situaciones que se ha cumplido en el presente procedimiento disciplinario;

## II. SOBRE EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicié el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del exfuncionario, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la ley N° 27444-Ley Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

## III. SOBRE EL INFORME ORAL

Que, de los actuados se observa que el GERENTE DE INFRAESTRUCTURA, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó





Gobierno Regional de Junín



al servidor civil **FRANK GONZALES QUISPE** la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, tal como se corrobora en el expediente administrativo, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal **d) La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1;

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor, mediante Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJ/GGR del 18-03-2026, señala que el servidor civil **FRANK GONZALEZ QUISPE**, en su condición de Sub Gerente de estudios del Gobierno Regional Junín y atendiendo a la graduación de la sanción; recomienda imponer la sanción administrativa disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe, donde el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada a la servidora civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder;

Que, sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador;

Que, seguido el debido procedimiento, se advierte que a través de la Carta N° 219-2026-GRJ/ORAF/ORH de fecha 24 de marzo del 2026, se notifica al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE**, en su condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, el Informe de Órgano Instructor N° 015-2026-GRJUNIN/GGR, con la finalidad de considerarlo necesario pueda solicitar hacer uso de la palabra;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 112° y 115° de su Reglamento General; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor, corresponde a este Órgano Sancionador comunicar al servidor civil sobre el contenido del mismo e informarle que, en caso considere necesario, puede solicitar un informe oral. Finalmente, se emitirá la resolución debidamente motivada que contendrá el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a esta primera instancia administrativa, procedimientos que en el presente caso se ha cumplido;

Que, al respecto, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario se inició con fecha 30 de enero del 2026, por tanto, la potestad sancionadora, conforme a la normatividad de la materia, prescribirá al año de iniciado el PAD. En ese sentido, a efecto de cumplir con los plazos establecidos, se emite acto correspondiente;

Por lo que se procede a realizar la evaluación del expediente, medios probatorios, descargo y todos los documentos contenidos en el mismo para sustentar la presente decisión;

#### **IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA**

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del exfuncionario debe estar debidamente comprobada a través de pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios





Gobierno Regional de Junín



probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria al servidor imputado, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil;

Que, de la revisión del procedimiento administrativo disciplinario pendiente de resolver, se verifica que, según el acto de imputación de cargos, la conducta atribuida al servidor civil **FRANK GONZALES QUISPE**, en su condición de Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) **La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1

#### V. PRUEBA MATERIAL SUJETO A RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que resulta importante señalar que, para emitir el fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor procesado" en ese sentido corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor, a efectos de determinar con certeza si el imputado ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal d) **La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1.

Que, sobre el particular del análisis del medio probatorio que sirven como sustento para la imputación de cargos a la servidora procesada, se tiene, los actuados que obran en el expediente, y dieron lugar al Informe de Pre Calificación N° 19-2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD, así como también de la Resolución Gerencial Regional de Infraestructura N° 019-2026-GRJ/GRI de fecha 20 de enero del 2026, los cuales dieron lugar a la presunta responsabilidad materia de procedimiento disciplinario y posterior sanción de corresponder.

#### VI. ANALISIS DEL CASO

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora imputada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y sus modificatorias, así como lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que igualmente, se observa que las notificaciones de las actuaciones surtidas en las fases instructiva y sancionadora hasta este momento se han realizado conforme al procedimiento, garantizando así el derecho de defensa del servidor imputado. Además, se ha asegurado la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario. Por lo tanto, se procede a emitir la resolución de





Gobierno Regional de Junín



primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, en este contexto habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos presentes en el expediente, es necesario considerar que en procedimientos disciplinarios como el que se está evaluando, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobada mediante pruebas idóneas, pertinentes y conducentes. Estas pruebas deben generar plena convicción de que se ha cometido una conducta disciplinariamente reprochable. Por ende, corresponde a todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que respaldan la imputación de la falta disciplinaria del servidor imputado, con el fin de emitir el pronunciamiento establecido en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, además, para emitir fallo sancionatorio, se requiere que obre en el proceso prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil acusado". En ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputaciones de cargos contra la servidora imputada, a efectos de determinar con certeza si la acusada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal b) del Art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador debe manifestar que, en el desarrollo del procedimiento administrativo, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos. Sobre la base de lo expuesto, se desprende que la Entidad ha iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora imputada a razón de que, tal como se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha logrado demostrar la responsabilidad de la servidora, dado que existe prueba razonable que acrediten la comisión de la falta y, en consecuencia, sustente con certeza la falta imputada tipificada en el literal b) del art. 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;

## VII. GRADUACION DE LA SANCION

Que, en relación a la posible sanción, es preciso mencionar que el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala lo siguiente: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesto por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, para la determinación de la sanción a imponerse, se debe considerar los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponerse al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción, debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, en el presente caso es necesario tener en consideración el Principio de presunción de licitud, la misma que está prevista de manera expresa en el inciso 9 del art. 248 del TUO de la LPAG, en los siguientes términos;

### **Artículo 248. – Principios de la potestad sancionadora administrativa**

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 9. Presunción de licitud. – Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

De modo que las autoridades del PAD deben presumir que los servidores o ex servidores civiles han actuado conforme a sus deberes, en tanto no cuente con evidencias





Gobierno Regional de Junín



que demuestren lo contrario. Respecto a la potestad disciplinaria de la administración pública se debe señalar que existen principios constitucionales del ius puniendi del Estado que son aplicables en materia disciplinaria, los mismos que establecen límites al ejercicio del mismo; y, en consecuencia, establecen garantías para los presuntos infractores;

*Por su parte, el TSC ha establecido lo siguiente;*

*(...) toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario, Es decir, ninguna persona puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas (...).*

*En relación a los alcances de dicho principio, Morón Urbina señala lo siguiente:*

*(...) cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante el acto administrativo final del procedimiento. La presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos esos elementos formando convicción.*

En tal sentido, una fase instructiva adecuada e integral, a cargo del órgano instructor, será la que permitirá demostrar si es que dicha relativización, a través de la atribución de una presunta comisión de falta disciplinaria, estuvo o no correctamente efectuada. A efectos de establecer si la presunción de licitud se ve reforzada o desvirtuada, será indispensable contar y evaluar los elementos de convicción obtenidos por la Secretaría Técnica – PAD, durante la investigación preliminar;

Que, se le atribuye responsabilidad, por el incumplimiento objetivo del plazo establecido de la revisión de los cargos de recepción se acredita que el Informe Técnico N° 1019-2025-GRJ/GRI/SGE, emitido por el Sub Gerente de Estudios Ing. Frank González Quispe, fue recepcionado por la Gerencia Regional de Infraestructura el 21 de octubre del 2025 a hora 12:53; excediendo el plazo otorgado.

Este hecho configura un **incumplimiento objetivo y verificable** del plazo dispuesto por el superior jerárquico;

Que, la condición funcional y deber reforzado del investigado, el Ing. **FRANK GONZALES QUISPE**, en su condición de **Sub Gerente de Estudios**, ostenta un cargo de dirección intermedia, con deberes reforzados de diligencia, oportunidad y coordinación institucional. Conforme al **artículo 105° literal o) del ROF del Gobierno Regional Junín**, se encuentra obligado a cumplir las funciones que le asigne su superior inmediato, dentro del marco de sus competencias, lo que incluye la remisión oportuna de información técnica requerida;

Que, la configuración de una conducta negligente. La conducta desplegada por el investigado, consistente en **no cumplir con el plazo establecido pese a la advertencia expresa de responsabilidad administrativa y funcional**, evidencia una actuación carente de diligencia funcional afectando la oportunidad de la información requerida para una sesión del Consejo Regional. Dicha conducta **se subsume 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**, al implicar un desempeño inoportuno e insuficiente;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponerse, conforme a lo previsto en el artículo 103° del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previsto en el artículo 104° de la referida norma, verificándose que; conforme a lo revidado en autos en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad pública, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad; dicho de otro modo, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad. A propósito de ello, el





Gobierno Regional de Junín



Tribunal Constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señala que el principio de razonabilidad sugiere una valoración del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, y el principio de proporcionalidad sería el procedimiento para llegar a ese resultado, con tres sub principios como son de adecuación, de necesidad y de ponderación;

Que, en atención a lo señalado precedentemente, se aprecia en autos que el servidor ha presentado ampliación de descargo mediante Solicitud S/N de fecha 06 de abril del 2026 en los términos siguientes:

(...)

Que, mediante Memorando Múltiple N° 107-2025-GRJ-GRI de fecha 14 de octubre del 2025, la Gerencia Regional de Infraestructura, solicito información a sus unidades orgánicas entre ellas a la Sub Gerencia de Estudios para ser presentada ante la VIGECIA SESION ORDINARIA DE CONSEJO REGIONAL. Asimismo, la referida solicitud debería ser presentada a los 04 días hábiles bajo responsabilidad administrativa y funcional. En ese sentido, la remisión de información debía ser como fecha máxima el día lunes 20 de octubre del 2025.

En ese sentido, debemos tener presente que en mi calidad de Sub Gerente de Estudios, correspondía entregar a 14 juegos un informe situacional respecto del proyecto: "MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA I.E. MARIA INMACULADA DISTRITO DE HUANCAYO DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO, DEPARTAMENTO DE JUNIN".

Al respecto señor Órgano Sancionador es menester precisar la existencia de causa objetiva que justifica el incumplimiento del plazo otorgado por la Gerencia Regional de Infraestructura, la cual se basa en las siguientes circunstancias:

La gran carga laboral, la Sub Gerencia de Estudios, se encarga de múltiples funciones que se vinculan a los proyectos de inversión que se impulsan en toda la región Junín en concordancia con lo establecido en el artículo 105 del ROF vigente. En ese sentido la carga laboral es abrumante lo que acredito con el ANEXO 1-B adjunto al presente el mismo que acredita mediante los documentos derivados y generados del SISDORE lo referido.

La remisión de la información no depende directamente de mi persona; ello debido que cada proyecto cuenta con un coordinador en la Sub Gerencia de Estudios, además por la coyuntura y la importancia del proyecto: MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA I.E. MARIA INMACULADA DISTRITO DE HUANCAYO DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO, DEPARTAMENTO DE JUNIN. Se tuvo que realizar un análisis a los entregables del estudio, asimismo, recabar la información necesaria que contenían los dos entregables a esa fecha. Siendo así, recibiría la información por parte del coordinador del proyecto, se procedió a remitir lo solicitado en 14 juegos a la Gerencia Regional de Infraestructura.

Ahora bien de acuerdo a lo prescrito en el último párrafo del art. 10 del Reglamento General de la LSC la subsanación voluntaria por parte del servidor del acto imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, puede ser considerado un atenuante, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

En ese sentido, como elemento temporal, se acredita la entrega del Informe Técnico N° 1019-2025-GRJ/GRI/SGE en 14 juegos, los cuales fueron entregados en la sala de sesiones "Felix Ortega Arce" de la Sede Central del Gobierno Regional de Junín. Asimismo del Acta de Sesión Ordinaria del Consejo Regional de Junín N° 20 del 21 de octubre del 2025 en su página 24 (la actual adjunto), evidencia que mi persona en calidad de Sub Gerente de Estudios, expuse personalmente sobre el estado situacional del proyecto: MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA I.E. MARIA INMACULADA DISTRITO DE HUANCAYO DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO, DEPARTAMENTO DE JUNIN; lo que demuestra que se enmendó de forma inmediata el mismo 21 de octubre del 2025, la demora del envío de información solicitado por la Gerencia Regional de Infraestructura.

Ahora bien, en cuanto al elemento de no perjudicar la Sesión Ordinaria de Consejo Regional de Junín N° 20, pues era la presentación de la información solicitada ante el Consejo Regional, la finalidad de la orden de la Gerencia Regional de Infraestructura.

Ahora bien, es oportuno mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través de su fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC del 28 de marzo del 2019, preciso lo siguiente: (...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público





Gobierno Regional de Junín



*realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución. Al respecto, debo precisar que la demora en la entrega de la información solicitada por el Gerente Regional de Infraestructura, no se debió a un actuar descuidado o sin interés, sino que se debió a la carga laboral excesiva y al debido cuidado y análisis del coordinador del proyecto sobre la información a presentar, debido a la importancia e intereses de la población y el Consejo Regional sobre el mencionado proyecto.*

Que, de la valoración integral de los actuados, corresponde efectuar un análisis conjunto y razonado entre los hechos imputados, la tipificación de la falta y los argumentos de descargo presentados por el servidor investigado, a efectos de determinar la configuración o no de responsabilidad administrativa disciplinaria;

Que, en primer término, se encuentra debidamente acreditada la existencia de una orden válida, expresa y legítima, contenida en el Memorando Múltiple N° 107-2025-GRJ-GRI de fecha 14 de octubre de 2025, mediante el cual la Gerencia Regional de Infraestructura dispuso a las Sub Gerencias, entre ellas la Sub Gerencia de Estudios, la remisión de información técnica en un plazo perentorio de cuatro (4) días hábiles, bajo apercibimiento de responsabilidad administrativa y funcional. Dicha orden se emitió en el marco de las competencias funcionales previstas en el ROF institucional, por lo que su cumplimiento resultaba obligatorio;

Que, en segundo término, se ha verificado objetivamente el incumplimiento del plazo otorgado, en tanto el Informe Técnico N° 1019-2025-GRJ/GRI/SGE fue recepcionado el 21 de octubre de 2025 a las 12:53 horas, esto es, con posterioridad al vencimiento del plazo máximo previsto (20 de octubre de 2025). Este hecho constituye un elemento fáctico cierto, verificable y no controvertido, configurando un incumplimiento formal de la orden impartida por el superior jerárquico;

Que, asimismo atendiendo a la condición funcional del investigado, en su calidad de Sub Gerente de Estudios, le eran exigibles deberes reforzados de diligencia, oportunidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, conforme al artículo 105° del ROF institucional. En ese sentido, la remisión oportuna de información técnica requerida para la toma de decisiones del Consejo Regional constituía una obligación inherente a su cargo;

Que, no obstante, corresponde analizar si dicho incumplimiento configura materialmente una conducta negligente subsumible en el literal d) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 esto es, un desempeño descuidado, inoportuno o carente de diligencia o si, por el contrario, concurren circunstancias atenuantes o eximentes que desvirtúen la imputación;

Que, en ese contexto el servidor ha sostenido en su descargo que la demora obedeció a causas objetivas, tales como: (i) una elevada carga laboral debidamente acreditada; (ii) la necesidad de recabar y validar información técnica compleja a través de los coordinadores de proyecto; y (iii) la relevancia del proyecto materia de informe, lo cual exigía un análisis riguroso de los entregables. Asimismo, ha invocado la figura de la subsanación voluntaria, señalando que la información fue finalmente entregada y expuesta el mismo día 21 de octubre de 2025 durante la sesión del Consejo Regional, cumpliéndose con la finalidad material de la orden;

Que, bajo ese marco resulta pertinente señalar que la sola verificación del incumplimiento formal del plazo no resulta suficiente, por sí misma, para configurar automáticamente la negligencia como infracción disciplinaria, siendo necesario evaluar el elemento subjetivo de la conducta, es decir, la existencia de falta de diligencia, desinterés o descuido en el actuar del servidor;

Que, en el presente caso se advierte que el administrado no ha permanecido inactivo ni ha desatendido la orden impartida, sino que, por el contrario, desplegó actuaciones





Gobierno Regional de Junín



orientadas al cumplimiento de la misma, aunque de manera extemporánea. Asimismo, se acredita que la información requerida fue finalmente presentada y expuesta ante el órgano colegiado, sin que se evidencie una afectación sustancial a la finalidad pública perseguida, esto es, la adecuada atención de la Sesión Ordinaria del Consejo Regional;

Que, en esa línea la demora incurrida, si bien constituye una infracción formal al plazo establecido, no revela per se una conducta caracterizada por desidia, abandono o falta de interés funcional, sino que aparece vinculada a condiciones objetivas del servicio (carga laboral y complejidad técnica), así como a la necesidad de garantizar la calidad de la información presentada;

Que, adicionalmente la actuación posterior del servidor consistente en la entrega de la información y su exposición en la misma fecha de la sesión permite advertir un comportamiento orientado a mitigar los efectos del retraso, lo cual resulta compatible con la figura de la subsanación voluntaria prevista en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, constituyendo un elemento atenuante de responsabilidad;

Que, en consecuencia, si bien se encuentra acreditado el incumplimiento del plazo dispuesto por el superior jerárquico, no se advierte con el grado de certeza exigido que la conducta del investigado configure una negligencia en el desempeño de sus funciones en los términos previstos por el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en tanto no se evidencia una actuación carente de diligencia, sino una ejecución tardía condicionada por factores razonables y debidamente sustentados;

Que, en aplicación de los principios de tipicidad, culpabilidad, razonabilidad y verdad material, y conforme a lo dispuesto en los artículos 248° y siguientes de la Ley N° 27444, se concluye que: Los hechos materia de investigación **QUEDAN DESVIRTUADOS EN PARTE;**

Que, al respecto corresponde al Órgano Sancionador efectuar una valoración integral y sistemática de los actuados, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 93° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el artículo 114° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, observando los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa;

Que, por lo expuesto y en atención a lo señalado por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil; el inciso b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley SERVIR - aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - aprobado por RPE N° 101-2015-SERVIR-PE; siendo así corresponde al **Órgano Sancionador se aparta de la recomendación del Órgano Instructor, proponiendo así la sanción de UN (01) días de suspensión sin goce de remuneraciones;**

Que, en consecuencia, en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, presunción de licitud y razonabilidad, **El órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor, (...) en concordancia al Artículo 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, motivando adecuadamente su decisión de apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, conforme a lo previsto en el artículo 114° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;**

Que, de esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer;

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un





Gobierno Regional de Junín



Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo";

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación del recurso impugnativo pertinente, el mismo que deberá ser presentado ante este despacho dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución Sub Directoral Administrativa;

Que, de presentar recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo, deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017- S1=RVIR/TSC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado reglamento;

#### VIII. TIPO DE SANCION:

Por lo expuesto, dado que se encuentra acreditada la falta imputada al procesado, corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR Un (01) DIA**, en el marco de lo establecido en el inciso d) **la negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1;

#### IX. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

Que, el Art. 94° de la Ley N° 30057 establece que: "(...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año;

Que cabe acotar que conforme al precedente administrativo se observancia obligatoria contenido en la Resolución se la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (01) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento;

Que, en el presente caso, se aprecia que con la Resolución Gerencial Regional de Infraestructura N° 019-2026-GRJ/GRI, de fecha 20 de enero del 2026, se resuelve Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del investigado, por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal d) **La negligencia en el desempeño de sus funciones** del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en en concordancia con el TUO de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" en su artículo 261.1 y que con Constancia de Notificación de Resolución N° 056-2026-GRJ/SG, de fecha 30-01-2026, se notificó al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE**, quien se desempeña como Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín; por lo que el presente caso a la fecha NO ha prescrito;





Gobierno Regional de Junín



## X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR 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 exfuncionario 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 República 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.

## XI. SOBRE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

Que, se precisa sobre el trámite de los recursos administrativos que el exfuncionario, puede acogerse, al no encontrarse conforme a lo resuelto por este órgano sancionador, deberá ser de conformidad al artículo 117° del Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil:

- a) El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.
- b) La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de presentar el recurso de apelación, este deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificado con el Decreto Supremo N° 135-2013-2013-PCM, y por la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; asimismo deberá ser acompañado del Formato N° 1, conforme lo establecido en la Directiva N° 001-2017-SERVIR/SC "Disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil" aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, en concordancia con el artículo 25° del mencionado Reglamento".
- c) La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.

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- SERVIDOR/GPGSC, y demás normas conexas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (01) DÍA** al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE,**





Gobierno Regional de Junín



quien se desempeña como Sub Gerente de Estudios del Gobierno Regional Junín, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER OFICIALIZAR LA SANCIÓN IMPUESTA** al servidor civil, mediante la comunicación del presente, acto resolutive contenida en la presente resolución, sea notificada a la sub Dirección de Recursos Humanos para que sea ejecutada y a la Coordinación de Escalafón para el registro de la sanción en su LEGAJO PERSONAL, conforme a lo dispuesto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93°, numeral 93.1) ítem a) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente resolución al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE**; en cumplimiento al artículo 20° del TOU de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de (15) días hábiles; a fin de que presente los recursos administrativos que considere necesarios para su legítima defensa.

**ARTÍCULO CUARTO: REMITIR**, a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución y todos sus antecedentes, así como los cargos de notificación debidamente diligenciada al servidor civil: **FRANK GONZALES QUISPE**, para su custodia y archivo del expediente administrativo disciplinario.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Lic. Adm. Juan Joseph Chávez Sánchez  
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Cc.  
Archivo  
ST-PAD/ELQR/jace

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

HYO 07 MAY 2023

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