

**PERÚ**Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*  
*"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"*

Miraflores, 30 de Noviembre de 2022

**RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° -2022-MIDIS/PNADP-DE****VISTOS:**

El Informe de Precalificación N.º 000112-2021-MIDIS/PNADP-URH-STPAD, del 2 de diciembre de 2021, emitido por el Secretario Técnico del Órgano Instructor para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS"; la Carta N° 000830-2021-MIDIS/PNADP-URH de comunicación de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 02 de diciembre de 2021; el descargo presentado por la imputada de fecha 06 de enero de 2022; el Informe de Instrucción N° 05-2022-MIDIS/PNADP-URH de fecha 22 de noviembre de 2022, emitido por la Jefatura de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario; el informe oral de la imputada realizado el 30 de noviembre del 2022; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regula el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, son de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entre en vigencia a los tres (3) meses de publicación del citado Reglamento;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, de conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a: (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción. (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, mediante Oficio N° D000625-2021-OSCE-UREH, de fecha 30 de noviembre de 2021, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de OSCE, dando respuesta al procedimiento de fiscalización posterior realizado por el Programa Juntos a la documentación presentada por JOSEELINE LAURA CCAHUANA PILLACA, indica que el Certificado de Prácticas N° D000052-

**BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico generado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **KLGIFJY**



2021-OSCE-UREH no es auténtico, destacando que el periodo de Prácticas Profesionales realizado por la citada persona, en el marco del Convenio de Prácticas Profesionales N° 069-2020/OSCE, fue del 04.11.2020 hasta el 17.01.2021; asimismo, remite copia del original del Certificado de Prácticas N° D000052-2021-OSCE-UREH;

Que, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Programa Juntos, con fecha 02 de diciembre de 2021, emitió el Informe de Precalificación N° 000112-2021-MIDIS/PNADP-URH-STPAD, de fecha 02 de diciembre de 2021, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra JOSSELINE LAURA CCAHUANA PILLACA por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 e identificando como posible sanción la destitución;

Que, la Jefatura de Recursos Humanos con fecha 02 de diciembre de 2021, emitió la Carta N° 000830-2021-MIDIS/PNADP-URH, dando inicio formal al procedimiento administrativo disciplinario contra JOSSELINE LAURA CCAHUANA PILLACA, otorgándosele el plazo de cinco días hábiles para que formule sus descargos e identificando como posible sanción la destitución. Asimismo, se identificó un hecho como objeto de imputación:

- Presentar documentación falsa para acceder a la plaza del proceso Cas N° 106-2021-MIDIS-PNAP, de la cual resultó ganadora, lo que evidencia que no actuó con probidad e idoneidad al obtener ventaja personal con la documentación falsa que presentó, esto es, acceder a un puesto de trabajo.

Que, con Carta N° 001-2022, de fecha 06 enero de 2022, la imputada JOSSELINE LAURA CCAHUANA PILLACA presenta sus descargos, alegando sustancialmente lo siguiente:

- Reconoce y asume la responsabilidad de los hechos imputados.
- Aduce que existieron hechos que deberán ser considerados al momento de resolver el caso:
  - El estado de emergencia y el aislamiento social declarado a causa del COVID-19.
  - El padre de la servidora contrajo COVID-19 durante el año 2021, durante dicho padecimiento se encontraba recuperándose de una intervención quirúrgica a la pierna derecha.
  - En el mes de octubre de 2021, el padre de la servidora debido a un diagnóstico desfavorable de su pierna derecha genera su inmovilidad para desplazarse, provocando dificultades económicas en la familia, puesto que es el principal proveedor familiar.
  - El hermano de la servidora sufre un accidente que le provocó la fractura de su brazo derecho.
  - Dichos eventos respecto a la salud de los familiares de la servidora, mermó la economía familiar; por ello, la servidora se vio en la necesidad de generar mayores ingresos para la subsistencia del hogar, aunado a la escasa oferta laboral, la servidora reconoce que “cometió un error” el cual generó el presente expediente disciplinario.
- Solicita se le gradúe la sanción e invoca al principio de razonabilidad contemplado en el artículo 248° de LPAG.
- Señala que la infracción cometida no repercute en perjuicio económico para la institución, puesto que cumplió con las funciones encomendadas en el ejercicio del cargo.
- Reitera que la infracción cometida no fue un evento planeado ni premeditado sino consecuencia de la situación de necesidad de contar con un sustento económico para proveer a su núcleo familiar.
- La servidora presentó su renuncia el día 09/12/2021 y el último día laborado fue el 31/12/2021, lo que voluntariamente corregiría el error cometido.



- Solicita se considere sustracción de la materia y/o los principios señalados en el descargo a fin de que no se imponga la sanción de destitución.

Que, mediante Cartas N° 099 y 100-2022-MIDIS/PNADP-URH-STPAD, de fecha 24 de noviembre de 2022, se notificó el Informe de Órgano Instructor N° 05-2022-MIDIS/PNADP-URH, de fecha 22 de noviembre de 2022; asimismo, se informó que, de considerarlo pertinente, ejerza su derecho a solicitar la rendición de informe oral, el cual fue solicitado mediante Carta 002-2022 de fecha 28 de noviembre de 2022, programándose la referida audiencia el 30 de noviembre de 2022;

Que, de la diligencia de informe oral en la fase resolutoria del presente procedimiento, la servidora JOSSELINE LAURA CCAHUANA PILLACA, expuso los argumentos contenidos en su escrito de descargo de inicio de PAD, no presentó medio probatorio adicional, no obstante, ha reconocido la responsabilidad de forma expresa, precisando que por un estado de necesidad de un bien jurídico (salud) cometió la infracción disciplinaria. En ese sentido, de acuerdo al análisis respectivo, este órgano sancionador considera que se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa de la servidora por la comisión de la falta prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber transgredido el Principio de probidad e idoneidad de la Función Pública en el desarrollo de sus funciones, regulado en el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública;

Que, con respecto a la falta administrativa objeto de imputación, se encuentra contenida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en los siguientes términos:

Artículo 85°. - Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

q) *Las demás que señala la Ley*

➤ **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública:**

**Artículo 6.- Principios de la Función Pública**

*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:  
(.....)*

*2) Probidad*

*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, atendiendo por si o por interpósita persona.*

*4) Idoneidad*

*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.*

Que, es importante destacar que desde el inicio y durante el vínculo laboral la servidora pública tiene obligaciones, deberes, principios y valores que debe regir su actuación, siendo que la presentación de documentación y/o información falsa o inexacta para ejercer actividad en un cargo público es una conducta que resulta pasible de ser sancionada por la potestad administrativa disciplinaria. Cabe precisar que entre la servidora pública y el Estado (administración), con el acto de la aceptación del cargo y la toma de posesión (inicio de actividades del servidor), se genera un vínculo especial que impone la carga de un cumplimiento normativo legal y ético;

Que, la conducta infractora de la servidora mella la finalidad del principio de probidad, el cual garantiza la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender necesidades de





los ciudadanos, lo cual implica la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones públicas. En ese sentido, la presentación de un documento falso a fin de conseguir un puesto laboral, resta probidad a la conducta de la servidora, puesto que no se evidencia un actuar íntegro previo al inicio del vínculo laboral y con posterioridad a su inicio, por cuanto oculta una situación de demérito;

Que, en cuanto a la tipicidad objetiva, se identifican dos conductas rectoras: **a)** presentar y; **b)** Actuar. La primera modalidad acontece cuando el servidor y/o funcionario ofrece información o documentación dentro de un procedimiento administrativo (Concurso Público), la cual es recepcionada, admitida y evaluada en el marco del principio de presunción de la veracidad. La segunda modalidad ocurre cuando al servidor y/o funcionario no observa o se aparta del cumplimiento del deber legal de actuar conforme a valores éticos, exigidos estrictamente cuando se tiene la calidad de servidor público;

Que, con respecto al bien jurídico protegido se constituye como la buena fe que existe en una relación laboral, así como la idoneidad o condición mínima aceptable para acceder a una plaza de un concurso público;

Que, con relación a la imputación de la señora Josseline Laura Ccahuana Pillaca, se procedió a la evaluación del documento CERTIFICADO N° D000052-2021-OSCE-UREH, de fecha 02 de febrero de 2021, presentado al programa Juntos por la imputada al postular a un proceso de contratación de personal, el cual difiere del documento remitido por el jefe de Recursos Humanos del OSCE, evidenciándose que la postulante, luego servidora, habría modificado el plazo de su contratación con la finalidad de lograr el tiempo de experiencia requerida en el perfil de puesto al que postulaba;

Que, sin perjuicio de lo antes señalado, se tiene que la señora Josseline Laura Ccahuana Pillaca, reconoció la responsabilidad, de forma expresa y por escrito, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que se considera como un atenuante de responsabilidad por la comisión de infracciones, conforme lo dispone el **literal a) del numeral 2 del artículo 257 del TUO de la Ley N° 27444**;

Que, cabe precisar que, las entidades pueden considerar al momento de graduar la sanción, la configuración de este eximente de responsabilidad (reconocimiento de la responsabilidad de forma expresa), en la medida que las disposiciones del **TUO de la Ley N° 27444** resultan aplicables supletoriamente al régimen disciplinario de la **Ley N° 30057**. De esta forma, cuando las entidades adviertan que el servidor civil formuló un reconocimiento expreso de la comisión de la infracción, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, corresponde que emitan un pronunciamiento al momento de graduar la sanción, conjuntamente con los otros criterios para determinar la sanción recogidos en el **artículo 87** de la **Ley N°30057 – Ley el Servicio Civil**;

Que, sobre el caso en particular, este Órgano Sancionar al evaluar el presente caso de manera conjunta e integral, considera que la señora Josseline Laura Ccahuana Pillaca, cometió la infracción administrativa por un estado de necesidad, satisfacer las necesidades de su núcleo familiar, el mismo que conforme a la documentación que adjunta su escrito de descargo, adolecían de problemas de salud, incluyendo la infección de la COVID 19; asimismo, evaluando las circunstancias y la naturaleza del hecho infractor se tiene que laboró solo un (1) mes y veintiocho (28) días en el Programa JUNTOS, es decir no existió una continuidad prolongada de la falta administrativa;

Que, no obstante conforme lo expuesto precedentemente, se verifica que ha quedado enervada la presunción de licitud que asiste a Josseline Laura Ccahuana Pillaca, puesto que ha reconocido la imputación y asume la responsabilidad que derive de ello; en consecuencia, se acredita la comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, al haber transgredido el Principio de probidad e idoneidad de la Función Pública en el desarrollo de sus funciones, regulado en el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley





del Código de ética de la Función Pública, al haber presentado documentación falsa para acceder a la plaza del proceso Cas N° 106-2021-MIDIS-PNAP, de la cual resultó ganadora;

Que, a efectos de determinar la sanción disciplinaria a imponerse, ésta debe ser proporcional a la falta cometida correspondiendo tener en cuenta las condiciones previstas en el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a continuación se detalla:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: De la evaluación de la actuación proba de la servidora, y frente al hecho del reconocimiento de la presentación a la postulación del concurso público Cas N 106-2021-MIDIS-PNADP del documento CERTIFICADO N° D000052-2021-OSCE-UREH de fecha 02 de febrero de 2021, el cual era falso, evidencia en su actuar ausencia de los principios de Probidad e Idoneidad, lo que conlleva a soslayar honradez, sensatez e idoneidad en sus acciones para su postulación, vulnerando así el bien jurídico de buena fe que existe en una relación laboral, así como la idoneidad o condición mínima aceptable para acceder a un plaza de un concurso público. Sí concurre este criterio.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se verifica que haya ocultado o impedido el descubrimiento de la falta administrativa, toda vez que ha reconocido de forma expresa la infracción. No concurre este criterio.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: La Servidora tenía el cargo de Auxiliar Administrativo. No concurre este criterio.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: Presentación de Certificado N° D000052-2021-OSCE-UREH, de fecha 02 de febrero de 2021, para participar en el concurso público Cas N° 106-2021-MIDIS-PNAP lo que originó que se declara apta para la etapa de entrevista y resultara como ganadora de la vacante. Siendo que al momento de suscribir contrato y convertirse en servidora, se le exige el cumplimiento de valores éticos, soslayó la probidad que su condición de servidora merituaba. Sí concurre este criterio.
- e) La concurrencia de varias faltas: No concurre este criterio.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: No concurre este criterio.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No concurre este criterio.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: Desde la suscripción del contrato en fecha 03 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021(1 mes y 28 días). Sí concurre este criterio.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido: Obtener un contrato laboral en forma deshonesto en agravio de la institución. Si concurre este criterio.

Que, conforme al fundamento 35 de la Resolución del Tribunal del Servicio Civil N° 2723-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala ha señalado al respecto que *“La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el párrafo anterior, se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un 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”*;

Que, por su parte, el fundamento 21 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC publicada el 19 de diciembre de 2021, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, declarado como precedente administrativo de observancia obligatoria, señala que al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a: (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (iii) la elección de la sanción disciplinaria más idónea;



Que, aunado a ello, el Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, antes descrito, establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, el siguiente criterio 87°:

“(…)

87. ***El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.*** (El resaltado es nuestro).

Que, en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, el castigo de orden administrativo debe ajustarse a la conducta incurrida, las circunstancias que contextualizan dicha conducta y especialmente, que dichas variables sean valoradas en razón a los criterios de graduación establecidos en la Ley N° 30057 antes señalados, de manera que mientras más criterios de agravación se identifiquen, más intensa deberá ser la sanción a ser impuesta, considerando que la sanción de destitución debe ser aplicada como medida de última razón y en los casos en que se aprecie que la relación laboral resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida;

Que, cabe indicar que si bien el criterio de *reconocimiento de responsabilidad* no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que de acuerdo a las circunstancias de cada caso podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444;

Que, es oportuno precisar que, una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD, efectuando una labor de graduación, modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio a una menos gravosa. Sin embargo, no resulta posible que dicha modificación de la sanción implique la imposición de una sanción de mayor gravedad al servidor y/o funcionario;

Que, asimismo, la Autoridad del Servicio Civil mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial El Peruano el 04 de julio de 2020, precisa en su fundamento 50 que, “(…) *las autoridades competentes para imponer las sanciones de suspensión y destitución podrán imponer una sanción menos gravosa que la propuesta al inicio del procedimiento, a través de una decisión debidamente motivada que observe los criterios de gradualidad en la determinación de las sanciones*”;

Que, por lo expuesto, encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora imputada, al presentar documentación falsa para acceder a la plaza del proceso CAS N° 106-2021-MIDIS-PNAP, de la cual resultó ganadora, y atendiendo a los criterios de proporcionalidad y gradualidad, considerando para dicho efecto que, en el presente caso, la servidora a reconocido de forma expresa el hecho imputado y no habiendo podido desvirtuar la falta disciplinaria; podría determinarse que teniendo el reconocimiento de la responsabilidad como atenuante, corresponde imponer la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones;

En consecuencia, por las razones antes expuestas y de conformidad con lo establecido en el Artículo 85 inciso f), Artículo 87, Artículo 88 inciso b) y 92 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; Artículo 91, 92, 93.1, 106 inciso b), Artículo 114 y 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Imponer la sanción administrativa disciplinaria de Suspensión Sin Goce de Remuneraciones por diez (10) meses a Josseline Laura Ccahuana Pillaca**, por la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, al haber transgredido el Principio de probidad e idoneidad de la Función Pública en el desarrollo de sus funciones, regulado en el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2.- Notificar** la presente resolución a **Josseline Laura Ccahuana Pillaca**, quien en el marco con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, puede interponer el recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, ante la autoridad que resolvió el presente procedimiento. La interposición de recursos impugnatorios no suspende la ejecución de la sanción.

**Artículo 3.- Disponer** que la Unidad de Recursos Humanos inserte una copia de la presente resolución en el legajo personal de **Josseline Laura Ccahuana Pillaca** e inscribir la sanción en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC.

**Artículo 4.- Remitir** la presente resolución, así como el Expediente N° 63-2021-STPAD, a la Secretaría Técnica del Órgano Instructor para los Procedimientos Disciplinarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS” para su archivo y custodia. Asimismo, en calidad de apoyo a las autoridades del PAD se encarga a la STPAD notificar el presente acto al servidor.

**Artículo 5.- Remitir** copias certificadas de los actuados del expediente administrativo a la Procuraduría Pública del MIDIS con la finalidad que proceda conforme a sus atribuciones.

**Regístrese, comuníquese y notifíquese.**

Firmado Digitalmente

**JESSICA CECILIA NIÑO DE GUZMÁN ESAINE**  
ÓRGANO SANCIONADOR  
PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES  
“JUNTOS”



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **KLGIFJY**

