



Ministerio de la Mujer  
y Poblaciones Vulnerables  
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº 231

## Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano

25 NOV. 2019

Lima, .....

### VISTO:

Las Resoluciones emitidas por la Sub Unidad de Potencial N°s 194 y 199-2019 ambas de fecha 11 de octubre de 2019 emitido por la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Cartas N° 81 y 86-2018/INABIF.UDIF ambas de fecha 11 de octubre de 2018, emitidas por el Órgano Instructor-Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Informe N° 165-2019/INABIF-UDIF-OIPAD-OSPAD de fecha 20 de mayo de 2019, N°170-2019/INABIF-UDIF-OIPAD-OSPAD de fecha 23 de mayo de 2019 e Informe N° 006-2019/INABIF/SUPH-DACHV de fecha 21 de noviembre de 2019;

### CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la Ley), concordante con su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento), y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016 (en adelante la Directiva), regula y desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil, aplicable a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de sus nivel de gobierno y del régimen en que se encuentren;

Que, en mérito a las Resoluciones emitidas por la Sub Unidad de Potencial N°s 194 y 199-2019, ambas de fecha 11 de octubre de 2019, la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano del INABIF, oficializan la sanción de amonestación escrita a la servidora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, por haber incurrido en la falta tipificada en los numerales 5.7.1.4), 5.4.2.2) y 5.4.2.3) de la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF", regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Que, con cargos de recepción de fecha 14 de octubre de 2019, recepcionados el día 14 de octubre de 2019, se le notificó a la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** las Resoluciones de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 194 y 199-2019, ambas de fecha 11 de octubre de 2019;

Que, en mérito a los Expedientes N°s 2019-032-E042086 y 2019-032-E042087 de fecha 24 de octubre de 2019, la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** interpone sus recursos de apelación contra las Resoluciones emitidas por la Sub Unidad de Potencial Humano N°s 194 y 199-2019, estando en su derecho conforme lo establecido en el artículo 119° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que indica: "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia (...)", es así



que, la señora **Luz Marina Paricahua Quispe**, interpuso recursos de apelación contra las Resoluciones emitidas por de la Sub Unidad de Potencial Humano N°s 194 y 199-2019 que oficializó la sanción de amonestación escrita a la referida servidora;

Que, al respecto, es pertinente mencionar, que conforme a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, el plazo para interponer un medio impugnatorio es de quince (15) días hábiles. En ese sentido, siendo la sancionada notificada con fecha 14 de octubre de 2019, con las Resoluciones de la Sub Unidad de Potencial Humano N°s 194 y 199-2019 y habiendo interpuesto los recursos de apelación el día 24 de octubre de 2019, advirtiéndose que los referidos recursos, han sido presentado dentro del plazo establecido en el artículo 117° del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, del caso materia de análisis es preciso manifestar que la acumulación de procedimientos tiene el propósito que se les de trámite en un mismo expediente de manera agregada y simultánea, y concluyan en un mismo acto administrativo, evitando traslados, notificaciones, simplificando la prueba y limitando los recursos, constituyendo una solución adecuada al principio de celeridad para aquellos casos que guarden conexión por la materia pretendida, evitando repetir actuaciones así como resoluciones contradictorias, motivo por el cual de la revisión de los medios impugnatorios se advierte la existencia y conexión entre los objetos de los Expedientes N°s 2019-032-E042086 y 2019-032-E042087, toda vez que los mismos son originados por haber incumplido injustificadamente la jornada de trabajo al haber acumulado tardanzas injustificadas la señora **Luz Marina Paricahua Quispe**, considerando que existe conexión sobre la imputación de la falta y a su vez recae la responsabilidad en la misma persona;

Que, la servidora **Luz Marina Paricahua Quispe** mediante sus recursos de apelación, presentados con los expedientes N°s 2019-032-E042086 y 2019-032-E042087 ambos de fecha 24 de octubre de 2019, refiere como fundamentos para la revocación de los mismos, los siguientes argumentos:

- Que, conforme se puede advertir a consecuencia del Contrato Administrativo de Servicio N° 05846-2017 de fecha 25 de julio de 2017, bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057 – “Contrato Administrativo de Servicio” y sus modificatorias suscrito entre el INABIF y la recurrente, lo único que se ha establecido es que la impugnante debe prestar labor en un máximo de hasta 48 horas semanales, quiere decir máximo de 8 horas de lunes a sábado, pero en ningún extremo se establece el horario de ingreso o el de refrigerio o el de salida, o el de horas extraordinarias, circunstancias que la resolución impugnada no ha meritado.
- Como es de verse el contrato es la expresión de voluntad de las partes contratantes tal como lo establece el artículo 1351° del Código Civil, establece lo siguiente: “Es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial; y se forma con la perfecta coincidencia entre la propuesta y la aceptación, buscando un equilibrio entre las partes contratantes presuponiendo la existencia de la llamada “paridad jurídica”. Por tanto, no se puede exigir como obligación lo que no está establecido en la expresión de voluntad contractual.
- Al respecto, en el tercer párrafo del considerando se señala que el Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano, pone en conocimiento a la Secretaria Técnica las tardanzas y faltas acumuladas en el mes de noviembre de 2017; sin embargo, en ninguna parte de la resolución impugnada se señala que se haya hecho de conocimiento el horario de labor a los trabajadores, motivo por el cual considera que no se podrá sancionar algo que no se ha hecho de conocimiento a los servidores.
- Que, la Resolución impugnada en el tercer párrafo de la parte considerativa señala lo siguiente: “ (...) habría quebrantado la Disposición establecida en el numeral 5.7.1.4, literal b) 5.4.2.3 y 5.4.2.2 de la Directiva N° 001-2013-INABIF.DE – “Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos, Deberes y Obligaciones del Personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” (...) toda vez que al no implementarse el Reglamento Interno de Servidores Civiles, dispuesta por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- Que, se pretende asignar a la apelante el haber quebrantado lo señalado en los numerales 5.4.2.2 “Prestar sus servicios en forma puntual y diligente” y 5.4.2.3. “Cumplir puntualmente y en forma efectiva con el horario de trabajo y refrigerio” apreciándose que escapa de la verdad objetiva, ya que no ha meritado, que durante el mes de noviembre ha cumplido sus ocho horas de trabajo diario de acuerdo a la naturaleza de su labor tal como lo establece su contrato CAS, sobre lo prescrito en el numeral 5.7.1.4. literal b) “incurrir en más de seis (06) a hasta diez (10) registros de tardanzas, durante un mes calendario”, es una interpretación subjetiva, ya que, si de acuerdo a la naturaleza de su contrato en este no se establece el horario de trabajo, ni en otro documento de gestión sobre los contratos CAS, ni mucho menos la Entidad ha comunicado expresamente sobre el particular, solamente se establece la labor de 48 horas semanales. Por tanto; entre la hora de entrada y de salida se computan las ocho (08) horas de trabajo, teniendo como





Ministerio de la Mujer  
y Poblaciones Vulnerables  
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **231**

## *Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano*

25 NOV. 2019

Lima, .....

- De igual manera en el párrafo seis de la parte considerativa señala que "(...) habiéndose acreditado que la suscrita ha incurrido en la falta imputada, artículo 89° de la Ley N° 30057, que establece que la sanción de amonestación escrita se oficializara por resolución del Jefe de Recursos Humanos".
- Mediante la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 410-2006 de fecha 11 de agosto de 2006. Al respecto, esta resolución en su artículo 1° modifica el artículo 37° del Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado con Resolución Presidencial N° 351 de fecha 29 de octubre de 2001, siendo este reglamento de aplicación a los servidores bajo el régimen laboral N° 276 y no para el régimen laboral del D.L. N° 1057.
- Aduce, además que la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 194 del 11 de octubre de 2019, indica que la fecha de la infracción se produjo durante el mes de noviembre de 2017, motivo por el cual se desprende que la Sub Unidad de Potencial Humano o la que haga sus veces, tuvo conocimiento de los hechos materia del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario finales del mes de noviembre de 2017, sin embargo, el día 28 de diciembre de 2018, con Carta N° 081-2018/INABIF.UDIF se comunica el inicio del referido proceso, evidenciándose que el plazo de prescripción habría operado largamente.
- Aduce, además que la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 199 del 11 de octubre de 2019, indica que la fecha de la infracción se produjo durante el mes de octubre de 2018, motivo por el cual se desprende que la Sub Unidad de Potencial Humano o la que haga sus veces, tuvo conocimiento de los hechos materia del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario finales del mes de octubre de 2017, sin embargo, el día 29 de diciembre de 2018, con Carta N° 086-2018/INABIF.UDIF se comunica el inicio del referido proceso, evidenciándose que el plazo de prescripción habría operado largamente.

Que, sobre el particular, es menester indicar, que el artículo 119° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: ***"El recurso de apelación se impondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumenta, dirigiéndose a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. (...)";***

Que, el recurso de apelación se impondrá cuando la impugnación se sustente en diferencia interpretación de las pruebas producidas. Al respecto el tratadista Morón Urbina, considera que: ***"(...) la finalidad de este recurso es que el órgano jerárquicamente superior al que emitió la decisión impugnada controle, revise y modifique la resolución de la autoridad subordinada a éste, ya que el criterio por el cual, este recurso no se basa en nueva prueba, tal como sucede en el recurso de reconsideración, se debe a que se busca obtener un segundo parecer jurídico por parte de la Administración, sobre los mismos hechos del procedimiento previo. Por ello entonces, no requiere nueva prueba, dado que, la controversia se tratará exclusivamente de una revisión integral del procedimiento sobre la base de fundamentos exclusivamente de derecho (...)", pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su análisis"*** (subrayado nuestro);

Que, conforme el fundamento expuesto por la servidora señora **Luz Marina Paricahua Quispe**, pasaremos a desarrollar los puntos controvertidos, señalando lo siguiente:

- Respecto a los puntos a) b) y c) en cuanto que en ningún extremo del contrato se establece el horario de ingreso, refrigerio, salida y el de extraordinarias, es preciso hacer de su conocimiento que de la revisión exhaustiva de su contrato primigenio N° 05846-2017, en la Cláusula Octava, precisa lo siguiente: a) *Cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como las normas y directivas internas vigentes de la entidad resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral*; siendo de aplicación para el caso sub materia la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF", regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, modalidad que ostenta la referida trabajadora; asimismo, el literal b), precisa que es obligación del servidor cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique la entidad, motivo por el cual consideramos que, al desempeñarse en el cargo de trabajadora social, le corresponde asistir dentro del horario del personas administrativo; es decir, de 8:00 am hasta las 04:30 pm horas, tal como lo evidenciado su jefe inmediato, quien manifiesta que la apelante desde la fecha que ingreso a laborar a la entidad conocía que el horario perfectamente establecido por la propia entidad es el de 08:00 am hasta las 16:30 pm horas, quedando así desvirtuado lo propiamente dicho por la apelante quien hace referencia que el horario es referencial.
- Cabe precisar que de la revisión del legajo de la servidora obran las Resoluciones de la Sub Unidad de Potencial Humano N° 121, 190 y 191 (suspensión), la 194 y 199 la cual es materia de apelación, documentación que demostraría la reincidencia en la falta administrativa en no cumplir estrictamente con el horario de trabajo, situación que es de conocimiento de esta Sub Unidad.
- Respecto al punto d) y e) hacemos de conocimiento que el Capítulo II Faltas Disciplinarias, considera que, al ser el RIS un documento de gestión para el ejercicio de la potestad disciplinaria respecto de faltas leves, ya que al no implantarse el RIT en nuestra entidad, aplicamos de manera supletoria las directivas internas de la entidad dentro del ejercicio de su potestad sancionadora, siendo del presente caso la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF, la misma que en su literal b), del numeral 5.7.1.4) de la precitada Directiva, señala que el incurrir de seis (06) a diez (10) registros de tardanzas durante el mes calendario, es susceptible de aplicar la sanción de amonestación escrita.
- Respecto al punto f) sobre la intencionalidad del Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano en aplicar desde un inicio la oficialización de la medida disciplinaria de amonestación escrita, precisamos que conforme a lo establecido en el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, concordante con el numeral 17.2 y 17.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", indica que: **"Corresponde al jefe de recursos humanos oficializar la sanción previo proceso administrativo disciplinario"**; tal como se ha seguido en el presente caso, conforme a la normativa en mención.
- Respecto al punto g), tal como se ha desvirtuado en el punto d) y e), ante la carencia del RIT, aplicamos las directivas internas de la entidad en el ejercicio de la potestad sancionadora, siendo del presente caso la Directiva General N° 001-2013/INABIF.DE "Normas y Procedimientos para el Control de Asistencia, Permanencia, Derechos y Obligaciones del Personal Sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio del INABIF, la misma que es aplicable para el personal bajo la modalidad de contratación del régimen laboral del D.L. N° 1057.
- Aduce finalmente la apelante que, el referido proceso habría decaído en prescripción, hecho que negamos en todos sus extremos ya que para el caso de la Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano N° Resolución 194-2019, se le imputa el haber incurrido en 10 tardanzas injustificadas correspondientes al periodo noviembre 2017, situación que la Especialista Administrativa puso en conocimiento a la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano a través del Informe N° 089-2017/INABIF.UA-SUPH-PVH de fecha 28 de diciembre de 2017. Asimismo; la emisión de la Resolución N° 199-2019, se le imputa el haber incurrido en 09 tardanzas injustificadas correspondientes al periodo octubre 2018, situación que la Especialista Administrativa puso en conocimiento a la Coordinación de la Sub Unidad de Potencial Humano a través del Informe N° 088-2017/INABIF.UA-SUPH-PVH de fecha 29 de diciembre de 2017, motivo por el cual en mérito a lo dispuesto por la Resolución de **Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC de fecha 27 de noviembre de 2016 - "La Prescripción en el Marco de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil"**, establece en su numeral 29) lo siguiente: "Que, de acuerdo al artículo 94° de la citada Ley y el artículo 97° del Reglamento, las entidades cuentan con un (01) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un servidor si es que los hechos calificados como falta fueran conocidos por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces", motivo por el cual ha quedado acreditado que





Ministerio de la Mujer  
y Poblaciones Vulnerables  
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **231**

## *Resolución de la Sub -Unidad de Potencial Humano*

Lima, **25 NOV. 2019**

nuestra entidad actuado bajo los criterios establecidos en el precitado pleno y conforme a los plazos determinados.

Que, en mérito a su petición sobre el uso de la palabra para su respectivo informe oral, es preciso señalar que, de conformidad a lo establecido en el numeral 8.2) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, esta señala que en la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para el caso de solicitar informe oral en el procedimiento que deviene de una sanción de amonestación escrita este deberá ser en la etapa de presentación del escrito de descargos;

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil, señala: “(...) **Que, para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario, siendo impuesta por el jefe inmediato, la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, siendo además la apelación resuelta por el jefe de recursos humanos (...)**”. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley, el procedimiento disciplinario para sanción de amonestación escrita incluye la participación del jefe inmediato del servidor como órgano instructor y órgano sancionador, oficializando la sanción el jefe de recursos humanos; es decir, tal como señala la propia normativa tanto el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y en última instancia el Tribunal del Servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, conforme lo expuesto en el presente informe el mismo Tribunal de Servicio Civil mediante **Resolución de Sala Plena N° 001-2016- SERVIR/TSC**, publicada el 27 de noviembre de 2016, en el Diario Oficial El Peruano, ha establecido como precedente de observancia obligatoria lo dispuesto en los numerales 21), 26), 34), 42) y 43) de la parte considerativa de la misma, relativos a la prescripción en el marco de la Ley del Servicio Civil. 2.18. Es así que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 21) del citado acuerdo plenario, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC., siendo ello así, el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora en el marco de la Ley del Servicio Civil tiene naturaleza sustantiva al igual que las faltas tipificadas y las sanciones;

Que, para Marcial Rubio Correa, “La prescripción es una institución jurídica según la cual, el transcurso de un determinado tiempo extingue la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho ante los tribunales”. Así, también lo ha entendido el propio Tribunal Constitucional, recaída en la sentencia (Expediente N° 1805-2005-PA/TC), fundamentos 6) y 7), quien afirma que la prescripción es la institución jurídica mediante la cual, por el transcurso del tiempo, la persona adquiere derechos o se libera de obligaciones; asimismo, desde la óptica penal, es una causa de extinción de la responsabilidad criminal fundada en la acción del tiempo sobre los acontecimientos humanos o la renuncia del Estado al ius punendi en razón de que el tiempo transcurrido borra los efectos de la infracción, existiendo apenas memoria social de la misma. Es decir, que mediante la prescripción se limita la potestad punitiva del Estado, dado que se extingue la posibilidad de investigar un hecho criminal y con él, la responsabilidad del supuesto autor o autores del mismo;



Que, mediante la interposición del Recurso de Apelación, tal como lo establece el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS de fecha 25 de enero de 2019, puede ser interpuesto cuando la pretensión del administrado se sustente en una diferente interpretación de las pruebas producidas o ante cuestiones de puro derecho. Para tales efectos, este recurso debe estar dirigido a la misma autoridad que emitió el acto, a fin de que éste eleve lo actuado al superior jerárquico, siendo del presente caso la Sub Unidad de Potencial Humanos, quien conforme a lo expuesto en el presente informe declara Improcedente el referido recurso;

Que, al no basarse el recurso de apelación en interpretación diferente ante cuestiones de puro derecho, máxime al haber desvirtuado los alegatos realizados por parte de la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, se procederá a declarar **IMPROCEDENTE** los recursos de Apelación contra las Resoluciones emitidas por la Sub Unidad de Potencial N°s 194 y 199-2019 ambas de fecha 11 de octubre de 2019;

Que, del análisis a los actuados, se concluye que los recursos de apelación interpuestos por la señora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, devienen en improcedentes conforme lo previsto en el artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057;

Que, los recursos de apelación presentados por la trabajadora **Luz Marina Paricahua Quispe**, según los fundamentos expuestos, no se basa en cuestiones de derecho que puedan desvirtúan las pretensiones de la administrada, motivo por el cual se debe declarar improcedente recurso de Apelación;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; aprobado por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016; Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR-TSC de fecha 31 de agosto de 2016, Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, del 10 de agosto de 2010; y la facultad establecida en la Resolución Ministerial N° 175-2019-MIMP de fecha 28 de junio de 2019;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.** - **DECLARAR IMPROCEDENTE** los recursos de apelación interpuestos por la servidora **Luz Marina Paricahua Quispe** - Trabajadora Social de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias - INABIF, contra la Resoluciones emitidas por la Sub Unidad de Potencial N°s 194 y 199-2019 ambas de fecha 11 de octubre de 2019, conforme a los considerandos expuestos en el presente informe.

**Artículo 2°.** - **NOTIFIQUESE** a la administrada y Órganos competentes.

**Artículo 3°.** - **PUBLICAR** la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF.

**Regístrese y comuníquese.**

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar  
  
C.P.C. PATRICIA VERÓNICA LOYOLA RIOJA  
Coordinadora de la Sub-Unidad de Potencial Humano