



RESOLUCIÓN DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS N.° 034 - 2026

Lima, 03 FEB. 2026

*LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN*

VISTO, El Informe N.° D000011-2026-SERPAR-LIMA-GP de fecha 21 de enero de 2026 en su calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Carta N.° D000008-2025-SERPAR-LIMA-GP, de fecha 06 de febrero de 2025, se instauró Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, en su condición de guardaparque del Parque Metropolitano Universitario de SERPAR, por presunta inconducta laboral;

Que, con fecha 10 de febrero de 2025, el servidor fue debidamente notificado de la apertura del procedimiento administrativo disciplinario; sin embargo, no presentó sus descargos;

Que, mediante Informe N.° D000011-2026-SERPAR-LIMA-GP de fecha 21 de enero de 2026, la Gerencia de Parques concluyó que el servidor incurrió en negligencia funcional, configurándose la comisión de la falta prevista en el artículo 85 de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada en el inciso b) "La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores", de conformidad con las consideraciones expuestas en el referido informe;

Que, mediante Carta N.° D000033-2026-SERPAR-LIMA-ORH, de fecha 23 de enero de 2026, notificado a su domicilio el 26 de enero de 2026, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Sancionador, comunicó a la administrada el traslado del referido Informe N.° D000011-2026-SERPAR-LIMA-GP;

Que, estando a la notificación de la carta de traslado y habiéndose verificado que el servidor contó con todas las garantías procedimentales para ejercer su derecho de defensa en la etapa correspondiente;

Que, por lo expuesto, y habiéndose garantizado el derecho de defensa del servidor por las vías procedimentales pertinentes, este Órgano Sancionador En tal sentido, el presente procedimiento administrativo disciplinario queda expedito para la emisión del pronunciamiento final;

Que, se le imputa al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, en su calidad de guardaparque del Parque Metropolitano Universitario de SERPAR, habría desacatado las ordenes de su superior de manera reiterativa, cuando se le indicó que





le diga a los vendedores ambulantes que dejen acceso libre respecto a la puerta del patio del parque en el cual indicó que no lo haría por órdenes de su supervisor, así como no cumplió el horario encomendado ambas tareas designadas en más de una oportunidad; razón por la cual le asistiría responsabilidad administrativa;

Que, de acuerdo con el artículo IV del TUO de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, el procedimiento administrativo debe regirse por los principios de debido procedimiento, razonabilidad y verdad material, garantizando el derecho de defensa del administrado. No obstante, los medios de prueba presentados deben ser pertinentes, útiles y conducentes para acreditar la licitud de la conducta;

Que, a través del Informe Técnico N.º 990-2019- SERVIR/GPGSC, de fecha 28 de junio de 2019, se concluye que la valoración de las pruebas constituye un proceso cognitivo autónomo e independiente por parte de las autoridades del PAD respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no;

Que, al analizar, valorar y ponderar los medios probatorios de cargo y de descargo que obran en el presente procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de determinar, si la imputación tiene o no sustento probatorio, se pasa a detallar lo siguiente:

- Se tiene el Informe N° D000137-2023-SERPAR-LIMA-PMUNIV, de fecha 25 de mayo de 2023, suscrito por el administrador del Parque Metropolitano Universitario y derivado al Sub-Gerente de guardaparques y seguridad, donde informa que al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA** se le reiteró por tercera vez el procedimiento del cambio de turno de guardaparque y a pesar de ello incumplió dicha indicación, lo que evidencia su indisciplina.

Al respecto sobre este documento, se ha evidenciado que el servidor imputado no tiene una conducta adecuada en su centro laboral, tan es así, que su jefe inmediato ha realizado la denuncia respectiva al no ver cambios en el servidor procesado.

- Se tiene el Informe N°D000054-2024-SERPAR-LIMA-SGGPS, de fecha 27 de febrero de 2024, suscrito por el Sub-Gerente de guardaparques y seguridad y derivado al gerente de Parques Zonales y Metropolitanos, donde se le ha dado muchas oportunidades al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA** para que cumpla sus funciones sin tener éxito alguno, lo que evidencia la falta imputada.





- Se tiene el Informe N°D000076-2024-SERPAR-LIMA-PMUNIV, de fecha 23 de febrero de 2024, suscrito por la administradora del Parque Metropolitano Universitario y derivado al Subgerente de guardaparques y seguridad, donde se informa sobre las malas actitudes que tiene el servidor imputado, no mostrando una actitud proactiva en su ambiente laboral, situación que evidencia la imputación del servidor.

Sobre estos documentos mencionados precedentemente, se puede observar que el servidor imputado ha incurrido en la falta imputada, al tener aptitudes inadecuadas en su centro de labores.

Que, habiéndose efectuado la valoración conjunta de los medios de cargo, se ha logrado acreditar la falta atribuida al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, por ende, se ha desvirtuado el principio de presunción de licitud que le asiste a todo servidor en un procedimiento administrativo disciplinario; razón por la cual, se mantiene firme la imputación fáctica bajo análisis;

Que, atendiendo que en el presente procedimiento administrativo disciplinario la imputación fáctica en la carta de inicio de procedimiento administrativo disciplinario ha sido acreditada, se procede a la evaluación de la tipificación, antijuridicidad, causalidad y culpabilidad;

Tipicidad

Que, mediante Resolución de Sala Plena N. • 001-2019 SERVIR/TSC, se establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referente a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, en los siguientes fundamentos: 31. "En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidoras y funcionarios (...)". 32. "Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado la servidora sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento". 33"(...) De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad". 41. "En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidora las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es





correcto. igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N. ° 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto";

Que de acuerdo a lo citado precedentemente, al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, con su conducta laboral incurrió en falta disciplinaria tipificada en falta disciplinaria tipificada en el inciso b) "La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores" del artículo 85° de la Ley N. ° 30057. Ley del Servicio Civil"; razón por la cual le asistiría responsabilidad administrativa disciplinaria;

Antijuridicidad

Que, la juridicidad es el respeto irrestricto al ordenamiento jurídico que todo servidor público debe observar, por tanto, la antijuridicidad se configura cuando se han vulnerado las normas vigentes del ordenamiento jurídico, lo cual ha ocurrido en el presente caso por parte del servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, conforme se ha detallado en el ítem de la tipicidad;

Causalidad

Que, habiéndose acreditado la tipicidad y la antijuridicidad de la conducta atribuida al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**; corresponde analizar el principio de causalidad establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que establece en su artículo 248° "La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: inciso 8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable", principio que resulta aplicable en el presente procedimiento;

Que, por lo expuesto está acreditado, que el servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, en el momento de los hechos como guardaparques del Parque Metropolitano Universitario de SERPAR, ha desacatado las ordenes de su superior de manera reiterativa. Por tanto, inobservó; la falta disciplinaria tipificada en el inciso b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, tiene plena vinculación con el deber de obediencia, y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos, uno es la acción concretamente, es decir, la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones, y el otro está constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor. Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador - entiéndase, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las ordenes en más de una ocasión; cuya conducta resulta ser suficiente para que se configure la falta



disciplinaria que la ley ha previsto previamente de manera expresa. Por lo que se ha cumplido con la causalidad exigida;

Culpabilidad

Que, mediante Decreto Legislativo N.º 1272, publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de diciembre de 2016, se realizaron varias modificaciones a la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y, entre otros, se incorporó el Principio de Culpabilidad en el numeral 10 del artículo 230, que contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, precisándose expresamente que *"La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva"*. Actualmente dicha norma se encuentra contenida en el artículo 248º Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS;

Que, la responsabilidad subjetiva exige, además de la tipicidad y causalidad, un juicio subjetivo de la conducta del autor, en la que este transgreda el ordenamiento motivado por el dolo o la culpa. Además, resulta necesario precisar que, por el Principio de Culpabilidad se consideran los factores individuales de la responsabilidad de la servidora, debiendo comprobar que no se configure los supuestos eximentes de responsabilidad contempladas en el artículo 104º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014- PCM. Entre los cuales tenemos:

- a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*
- b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.*
- c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*
- d) *El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*
- e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.*
- f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.*

Que, del análisis efectuado, se verifica que el servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA** no se encuentra comprendido dentro de los supuestos eximentes de responsabilidad; sino que por el contrario, del análisis de los elementos que configuran la comisión de la infracción imputada, descrita y especificada en la Ley N.º 30057 , artículo 85, literal b) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, tiene plena



vinculación con el deber de obediencia, y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos, uno es la acción concretamente, es decir, la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones, y el otro está constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor. Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador - entiéndase, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las ordenes en más de una ocasión; razón por la cual le asistirá responsabilidad administrativa, lo cual genera un alto reproche, pues teniendo la posibilidad de actuar de manera distinta realizó la conducta constitutiva de falta disciplinaria. Por lo que se ha logrado acreditar la culpabilidad del servidor procesado en la falta que se le atribuyó en el presente procedimiento administrativo disciplinario, lográndose acreditar la falta imputada en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Determinación de la sanción a imponerse a la servidora

Que, para los efectos de determinar la sanción a imponer al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, se está tomando en cuenta, en **primer término**, la naturaleza de la falta en que ha incurrido en su condición de guardaparques del Parque Metropolitano Universitario; y, en **segundo lugar**, lo establecido en el artículo 87 de la Ley N.º 30057, que señala, que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia, de los siguientes criterios:



- a) **La afectación de los intereses del Estado:** Se ve en el quebrantamiento del deber de responsabilidad que debe regir en toda relación de trabajo; dado que, la conducta inapropiada del servidor conlleva a la configuración de una falta administrativa disciplinaria. En ese sentido, el servidor imputado al no acatar las ordenes de su superior en reiteradas ocasiones, perjudica a la Entidad pues la función que cumple queda desatendida provocando que no se pueda brindar un buen servicio a los ciudadanos.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** No se advierte.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad de la servidora civil:** El servidor a la fecha de los hechos era guardaparques del Parque Metropolitano Universitario de SERPAR.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** De acuerdo con el análisis de los hechos atribuidos, el servidor imputado en su condición de guardaparques no acata las órdenes de su superior, lo cual evidencia la falta administrativa disciplinaria, pues no ha remitido documentación

alguna que pueda acreditar el motivo de sus faltas; lo cual genera un alto reproche, pues teniendo la posibilidad de actuar de manera distinta realizó la conducta constitutiva de falta disciplinaria.

- e) **La concurrencia de varias faltas:** No se evidencia.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** De los hechos analizados se advierte solo la participación del servidor procesado.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** No registra.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** No se evidencia.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** No se advierte.

Que, del análisis efectuado, se concluye que el servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA** incurrió en falta pasible de la sanción de **SUSPENSIÓN** señalada en el literal b), del artículo 88 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; por la comisión de las faltas de carácter disciplinario señaladas en el presente informe, por lo que, este Órgano Sancionador comparte la recomendación del Órgano Instructor de imponer al servidor una suspensión de dos (2) meses sin goce de remuneraciones;

Que, en virtud de lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en los artículos 89 y 90 de la Ley N.º 30057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, así como la Directiva N.º 002-2021-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, corresponde emitir la presente Resolución de determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** por el período de **DOS (2) MESES**, sin goce de remuneraciones, al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, por la comisión de la falta descrita en el ley N.º 30057 "Ley del Servicio Civil"; artículo 85, falta disciplinaria tipificada en el inciso b) por las consideraciones expuestas en el presente informe.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor **NARWIN JUAN GARCIA HERRERA**, en el domicilio consignado en su legajo personal, así como a las dependencias correspondientes, para los fines de ejecución y archivo respectivos.

ARTÍCULO TERCERO. - PRECISAR que el servidor sancionado tiene derecho de interponer recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo el cual debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

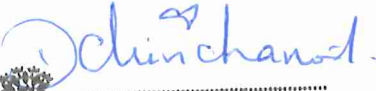


a la notificación de la misma y será resuelto por este mismo órgano sancionador o el Tribunal de Servicio Civil, respectivamente.



ARTÍCULO CUARTO. - INCORPORAR, copia de la presente resolución al legajo personal de referido servidora.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


SERPAR Lic. Daile Fortunato Chinchano Acuña
Servicio de Parques de Lima
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Municipalidad Metropolitana de Lima