



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 - 2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

VISTO: Informe de Precalificación N° 03-2026-GOB.REG.HVCA/STPAD, con Reg. N° 4195891, Doc. N° 2634126; Expediente administrativo N° 81-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de folios (113), y;

## CONSIDERANDO:

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil, 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 se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señala: El libro 1 del presente Reglamento denominada "Normas comunes a todos los Regímenes y Entidades", entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como las de su Reglamento General (previstos en el libro 1, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y D.L. 1057), concordante con el punto 4.1. que señala lo siguiente: *"La presente Directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el Artículo 90 del Reglamento"*; y el punto 6.3 señala lo siguiente: *"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen Disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"*; de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014; estado, modificado por la Ley N° 30305-Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes, concordante con el Artículo 31° de la Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala: *"Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal"*;

Que, en la presente investigación sobre Responsabilidad Administrativa por la presunta inconducta funcional, la Secretaría Técnica a través del Informe de Precalificación N° 03-2026/GOB.REG.HVCA/STPAD, recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los servidores:

De la identificación del Servidora (\*): A quien se le inicia procedimiento administrativo disciplinario es a:

- Nombres y Apellidos : ROCIO BOZA HUAMAN  
- D.N.I. N° : 71637725  
- Unidad Orgánica : Gerencia General Regional (\*)





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

- Denominación del puesto: Técnico Administrativo
- Condición laboral : Contratado (\*)
- Régimen Laboral : Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios N° 021-2023-OGRH
- Fecha de inicio : 17/10/2023
- Fecha de término : 31/12/2025

(\*) Datos extraídos del Informe Escalafonario N° 0062-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 08 de abril de 2025.

## Documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:



Mediante Contrato Administrativo de Servicios (a plazo determinado) n° 021-2023-OGRH/CAS de fecha 19 de octubre de 2023, se realiza la contratación de la servidora Rocío Boza Huamán como Técnico Administrativo para la Gerencia General Regional.

Es así que con Memorándum N° 640-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 03 de abril de 2024, la Lic. Adm. Aurora Enriquez De la Cruz dispone la rotación de puesto de trabajo de la servidora Rocío Boza Huamán a la Gerencia Regional de Desarrollo Social.

A partir del 17 de setiembre de 2024 hasta el 23 de diciembre de 2024, la servidora goza de Licencia por maternidad, después de ello se reincorpora a su centro de trabajo a partir del 24 de diciembre del 2024, posterior a eso solicita licencia por vacaciones el cual fue concedido con Memorándum a partir del 27 de enero hasta el 25 de febrero de 2025, por un espacio de 30 días calendarios, asimismo, solicita justificación por licencia por enfermedad a partir del 26 de agosto al 28 de febrero de 2025, siendo así recién se reincorpora a su centro de trabajo el día 03 de marzo de 2025.

Con Acta de visita inopinada de fecha 18 de marzo de 2025, a horas 10:31 a.m., en la misma se verifica la permanencia del personal de la Gerencia General Regional, mencionando que la servidora Boza Huamán Rocío no se encontraba en su centro de labores.

De la misma forma con Informe N° 228-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRYC de fecha 18 de marzo de 2025, el encargado de Registro y Control Sc. García Quispe Julián remite el Acta de Visita Inopinada de fecha 18 de marzo de 2025.

Con Acta de Visita Inopinada de fecha 02 de abril de 2025, a horas 11: 56 am., que menciona que la servidora Rocío Boza Huamán no se encontraba en su centro de labores; asimismo, refiere "la Sra. Rene Quispe Machuca, refiere que la Sra. Rocío Boza Jurado rotada a la Gerencia Regional de Desarrollo Social, al comunicarme con esa servidora el día de hoy 02-04-2025, a horas 16:05, refiere que no asiste por problemas de salud, sin licencia, además refiere que si rotación no fue formalizada, lo que dejo constancia en presencia de la Sra. Rene Quispe Machuca (...)" ; asimismo, se adjunta la hoja de resumen de asistencia del día 02 de abril de 2025.

Es así que, mediante Informe N° 260-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRYC de fecha 02 de abril de 2025, el encargado del área de Registro y Control remite el acta de visita inopinada de fecha 02 de abril de 2025, al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Con fecha 02 de abril de 2025, con Memorándum N° 1167-2025/GOB.REG.HVCA/GGR en la misma el Gerente General Regional Ing. Grober Enrique Flores Barrera solicita remitir el estado situacional de

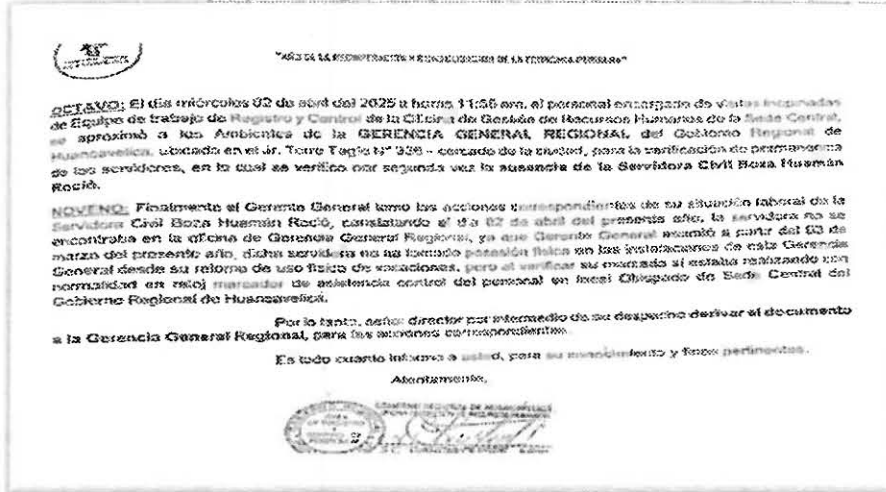




GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.  
Huancavelica, 31 MAR 2026



Con Memorándum N° 1208-2025/GIB.REG.HVCA/GGR de fecha 04 de abril de 2025, el Gerente General Regional comunica al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos CPC. Miguel Ángel Castro Cora, que desde el día 04 de abril de 2025, la servidora Rocio Boza Huamán se esta incorporando a su centro de trabajo desde la fecha, asimismo, menciona que el funcionario no tenía conocimiento sobre la rotación a la Gerencia Regional de Desarrollo social.

De la misma forma con Memorándum N° 1168-2025/GOB.REG.HVCA/GGR de fecha 02 de abril de 2025, el Gerente General Regional solicita al Gerente de Desarrollo Social remitir información de la servidora Rocio Boza Huamán respecto a: en qué área de su dependencia labora y que funciones se han asignado desde el 03 de marzo del presenta año hasta la fecha.

Siendo así con Informe N° 049-2025/GOB.REG.HVCA/GGR-GRDS de fecha 04 de abril de 2025, el Gerente Regional de Desarrollo Social Rusbel Freddy Ramos Serrano, remitió respuesta a la solicitud de la servidora Rocio, en la misma el funcionario menciona que *"la servidora civil Rocio Boza Huamán NO TRABAJA EN ESTA GERENCIA el mismo que no cuenta con funciones en ninguna área inherente a esta gerencia (...)"*

## Hechos identificados producto de las investigaciones realizadas:

- Del Informe Escalafonario n° 0062-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 08 de abril de 2025, se desprende que la servidora **BOZA HUAMAN ROCIO**, tiene vínculo con la entidad desde 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.
- Asimismo, con Informe N° 285-2025/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/ET-ARyC, de fecha 11 de abril de 2025 el encargado del área de registro y control, remite información del récord de asistencia de la servidora **ROCIO BOZA HUAMAN**.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

## Medios Probatorios Presentados y Obtenidos de Oficio:

- Memorándum N° 640-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH
- Acta de visita inopinada de fecha 18 de marzo de 2025
- Informe N° 228-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRYC
- Acta de Visita Inopinada de fecha 02 de abril de 2025
- Informe N° 260-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRYC
- Memorándum N° 1167-2025/GOB.REG.HVCA/GGR
- Informe N° 263-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/ETRYC
- Memorándum N° 1208-2025/GIB.REG.HVCA/GGR
- Memorándum N° 1168-2025/GOB.REG.HVCA/GGR
- Informe N° 049-2025/GOB.REG.HVCA/GGR-GRDS

De la imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta y de la norma jurídica presuntamente vulnerada:

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad<sup>1</sup>, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario-. Principio que posee rango constitucional<sup>2</sup>. El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el, servidor podrá prever cual serán las consecuencias de sus accionar. Otro de los principios a observarse, es el Principio de Tipicidad<sup>3</sup>. Como bien señala el tribunal constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la*

<sup>1</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 1. Legalidad. - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

<sup>2</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona- Toda persona tiene derecho: A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia:

(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

<sup>3</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General- ley 27444. Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAMELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.  
Huancavelica, 31 MAR 2026

*precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. (...)*<sup>4</sup>

La servidora **ROCIO BOZA HUAMAN** en su condición de Técnico Administrativo, para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica, en el momento de la comisión de los hechos, contravino la siguiente norma:

- Ley N° 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL  
Artículo 85°. - Faltas de carácter disciplinario  
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:  
(...)

*n) el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*

- La servidora Rocio Boza Huamán, en su condición de Técnico Administrativo, para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica, presuntamente habría cometido la falta al estar ausente los días 18 de marzo y 02 de abril del año 2025, a las Actas de Visitas Inopinadas.

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, esta Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, llega a la conclusión de que, la conducta de la servidora **ROCIO BOZA HUAMAN** en su condición de Técnico Administrativo para LA Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica, tipifica en el artículo 85° literal n)<sup>5</sup> de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

Una vez determinada las normas que fueron inobservadas, corresponde determinar la forma y modalidad en que estas fueron vulneradas. Para estos fines, resulta necesario precisar que, de acuerdo al artículo 109 de la Constitución Política del Perú, toda norma es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial. Por lo que no existe duda que el servidor estaba en la obligación de cumplir las normas señaladas en el capítulo anterior.

La doctrina se ha pronunciado sobre estos aspectos de la siguiente manera<sup>6</sup>:

La jornada y el horario de trabajo son sin duda alguna unos de los temas más importantes de la relación laboral. Con relación a la primera, debemos precisar que la Constitución Política del Estado establece en su artículo 25 que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. De este modo, la jornada máxima de trabajo no puede superar las horas indicadas, por lo que cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada.  
(...)

<sup>4</sup> Expediente N° 2050-2002-AA/TC, FUNDAMENTO 9.

<sup>5</sup> n) el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

<sup>6</sup> José Luis Jara Bautista, Régimen Disciplinario En El Sector Público: Enfoque desde la Ley N° 30057, Pacífico Editores SAC, Primera Edición junio 2021, Pp. 135-139.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio mientras que el horario de trabajo representa "el periodo" temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y evidentemente, este lapso no podrá ser mayor jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.

En términos sencillos, podemos decir que mientras la jornada de trabajo será la cantidad de horas de trabajo que brinda el servidor, el horario parte de las reglas determinadas por el empleador que determinarán la hora de ingreso y salida en que deba cumplirse la jornada laboral, y cuyo incumplimiento conllevará a las sanciones respectivas. las remuneraciones.

(...)

El incumplimiento del horario de trabajo siempre estará acompañado de un incumplimiento de la jornada de trabajo, de modo que no será posible alegar incumplimiento del horario de trabajo sin afectar al mismo tiempo la jornada de trabajo y viceversa.

(...)

Mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, de fecha 29 de diciembre de 2022 (Acuerdo Plenario), **DECIDE:** 1) La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 30, 52, 55, 60 y 64 del presente acuerdo plenario *ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para establecer la adecuada imputación de faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo;* en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil.



52. En síntesis, podemos señalar que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo.

55. Al respecto, la estructura normativa de la citada falta requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo; esta redacción que implica convergencia, confirma la vinculación entre ambos conceptos, por lo que puede inferirse que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo; y viceversa.

60. Bajo el mismo criterio, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

64. Resulta importante señalar que en cualquiera de los supuestos establecidos para las faltas previstas en los literales j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades al momento de calificar la gravedad de una determinada conducta; así como al imponer una sanción disciplinaria, deberán garantizar el deber de motivación de las resoluciones



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

administrativas y una adecuada aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado.

De igual manera este precedente vinculante de observancia obligatoria, refiere en el fundamento lo siguiente:

56. Ahora bien, la mencionada falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada y viceversa. *En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:*

- (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.
- (ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.
- (iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.
- (iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal.

Asimismo, del Informe Técnico N° 1421-2022-SERVIR-GPGSC, expresa lo siguiente en sus fundamentos:

2.6 En esa línea, el "incumplimiento injustificado del horario" al que se refiere el literal n) del artículo 85 de la LSC, consiste en la contravención al cumplimiento del horario de trabajo, en cuanto a la hora de ingreso (tardanzas), horario de refrigerio, hora de salida, permisos injustificados, entre otros que puedan afectar la jornada de trabajo del servidor.

2.7 De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona, por un lado, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida. Por el mismo sentido, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo.

Se desprende del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), modificado con Resolución Gerencial General Regional N° 450-2024/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 21 de junio de 2024, vigente en el momento de la comisión de los hechos, que establece lo siguiente:

## Artículo 25°. - Horario de Trabajo

El horario de trabajo de los/las servidores/ras civiles de la Sede del Gobierno Regional de Huancavelica del mes de enero al mes de diciembre es lo siguiente:

- a) Para el personal Administrativo de la sede central, unidades ejecutoras y Aldea Infantil "San Francisco de Asís"

### Turno mañana

Ingreso : 08:00 am

Salida : 13:00 pm





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

## Horario de refrigerio

De 13:01 pm a 14:29 pm

## Turno tarde

Ingreso : 14:30 am

Salida : 15:30 pm

El horario de atención al público en el ámbito de la Sede del Gobierno Regional de Huancavelica, es de ocho (08) horas diarias de acuerdo al horario de trabajo establecido en el presente reglamento, siendo responsabilidad del jefe inmediato de cada dependencia, adoptar las medidas necesarias para su cumplimiento.

(...)

En merito principio de causalidad<sup>7</sup>, se deberá determinar si la presunta conducta infractora del servidor fue cometida por acción u omisión, o como también se puede presentar por ambas modalidades. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora se produjo de manera dolosa o culposa<sup>8</sup>. Del mismo modo, también se debe precisar, que este principio establece que la responsabilidad administrativa es personalísima, es decir solo se puede ser responsable por la acción u omisión en que el servidor haya infringido personalmente, encontrándose prohibida la responsabilidad por actos de terceros. Lo señalado, fue precisado por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N° 002883-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, bajo los siguientes criterios: Respecto al principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: *"La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios"*. En el caso materia de atención la falta que se imputa, fue efectuado personalmente por la servidora Rocio Boza Human en su condición de condición de Técnico Administrativo, para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica.



<sup>7</sup> Ley N° 27444.- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

8. causalidad. - la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

<sup>8</sup> Ley 27444.- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.

(...)

10. Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

Del mismo modo el tribunal de servicio civil en la RESOLUCIÓN N° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Señalo que: Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido". 68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurre dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta. 69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la "Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

Dicho ello, se debe tener presente que de los párrafos que anteceden, la inasistencia y ausencia al centro de trabajo importa una falta por omisión, ya que la servidora se ausentó de su centro de labores posterior a su registro de asistencia, asimismo no prestó servicios, para el mismo que fue contratado, lo que denota asimismo un incumplimiento de la relación laboral, el que se plasma en las Actas de Visita Inopinada del 18 de marzo y 02 de abril de 2025, en el mismo que se evidencia el incumplimiento del horario laboral.

Del mismo modo, debemos determinar como ya se señaló por aplicación del principio de culpabilidad, si la falta se produjo de manera dolosa o culposa. Exigencia que fue establecido por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N.º 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, en su fundamento 67, que señaló: *es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10º del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se “garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”*, la misma que debe ser determinada en la precalificación, tal como lo establece el Informe Técnico Nº 025-2019-SERVIR/GPGSC, en su fundamento 2.15. Esta secretaría sostiene que la falta se produjo de manera dolosa. Siendo está definida; el que actúa dolosamente, el que sabe lo que hace y quiere hacerlo, por lo que se tipifica la conducta del servidor, denotado ello ausentarse de su centro de trabajo, sin autorización de su jefe, dentro del horario y jornada de trabajo.



La falta se viene cometiendo a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, *conocimiento y voluntad*. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por *decisión propia*. En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que la servidora Rocio Boza Flores en su condición de Técnico Administrativo para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica.

## De la Medida Cautelar:

En el presente caso de conformidad con el análisis de las imputaciones realizadas, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna, al no configurarse los supuestos previstos en los artículos 96º y 108º de la Ley de Servicio Civil y Reglamento General de la Ley del Servicio Civil respectivamente; *reservándose el derecho de invocar, si no cesara la conducta imparable del referido procesado*.



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica,

31 MAR 2026

De la sanción que correspondería a las faltas imputadas:

Teniendo en consideración lo previsto, y de hallarse responsable a la presunta infractora de la falta imputada podría ser sancionada con la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, conforme lo establece el artículo 88 literal b) de la Ley del servicio Civil, ley N° 30057 y el artículo 102° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, concordante con el numeral 3) del artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Del plazo para presentar el descargo:

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley de Servicio Civil y el artículo 111° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se le otorga el plazo de **cinco (05) días hábiles**, para la presentación de sus descargos respectivos acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor. A través del Área de Trámite Documentario de la Entidad; asimismo, la solicitud de prórroga hasta por cinco (05) días hábiles, deberá requerirse antes del vencimiento del plazo inicial otorgado para la presentación de descargos, asimismo para efectos del presente procedimiento el referido servidor civil se sujetará a los derechos y obligaciones establecidas en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

De la autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos:

Que, los descargos deberán ser presentados ante el **Órgano Instructor, GERENCIA GENERAL REGIONAL**, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, dentro del plazo de **cinco (05) días hábiles**, que se computará desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

De los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite documentario:

Que, de conformidad con el artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, los derechos y obligaciones de los servidores imputados durante el proceso administrativo disciplinario son:

- Mientras esté sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva. El servidor civil puede ser representado por un abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG. INST.

Huancavelica, 31 MAR 2026

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.** - Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución a:

- La servidora: **ROCIO BOZA HUAMAN**, en su condición Técnico Administrativo para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica, conforme se tiene de los hechos expuestos el servidor han incurrido en una falta disciplinaria tipificada en el *literal n) las demás que señale ley del artículo 85° de la Ley N° 30057, que nos remite a la Ley de Contrataciones con el Estado.*

**ARTÍCULO 2°.**- ESTABLECER, que en el presente caso no es pertinente imponer medida cautelar de conformidad con la naturaleza de la presunta falta administrativa disciplinaria, y la posible sanción a imponerse. No siendo pertinente aplicar lo establecido en el Artículo 96° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, *reservándose el derecho del mismo.*

**ARTÍCULO 3°.**- PRECISAR, que después de determinar la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante las investigaciones pertinentes conforme a ley, en el presente procedimiento administrativo disciplinario, y de hallarse responsabilidad, *la propuesta de la posible sanción a imponerse*, conforme lo establece el artículo 88 literal c) de la Ley del servicio Civil, Ley N° 30057 y el artículo 102° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, concordante con el numeral 3) del artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

- La servidora: **ROCIO BOZA HUAMAN**, en su condición Técnico Administrativo para la Gerencia General del Gobierno Regional de Huancavelica, servidora contratada bajo Contrato Administrativo de Servicios N° 021-2023/OGRH.

De hallarse responsable al presunto infractor de la falta imputada podría ser sancionado con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, conforme lo establece el *literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057.*

**ARTÍCULO 4°.**- PRECISAR que el procesado podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante la presentación de sus descargos, acompañando las pruebas que consideren pertinentes, ante el Órgano Instructor, a través del Área de Trámite Documentario de la Entidad, en un **plazo de 05 días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la notificación del presente acto administrativo, pudiendo solicitar prórroga de plazo el mismo que será concedido hasta por el mismo plazo previa evaluación. Así también puede ser representado por un abogado y acceder al Expediente Administrativo sin restricción alguna en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo, para efectos del presente procedimiento la procesada se sujetará a los derechos y obligaciones establecidas en el artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nro. 219 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.INST.

Huancavelica,

31 MAR 2026



**ARTÍCULO 5º.** - ENCARGAR, al órgano de Apoyo Técnico del PAD (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario) notificar copia de la presente resolución a la servidora, así como copia de los antecedentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.**

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

*Ing. SIS Pedro Abito Riquie Orellana*  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

GJCI//