



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

VISTO: Informe de Precalificación N° 03-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD, con Doc. N° 3553633 Reg. N° 2276962, Resolución Directoral N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST, Informe N° 1538-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST, con registro N° 4072885; Expediente Administrativo N° 079-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 191 folios; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 2768, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, concordante con el artículo 31° de la Ley N° 2778, Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y el artículo único de la Ley N° 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señal *“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 I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por las entidades (D.L 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS), ello concordante con el numeral 4.1. 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 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 D.L 276, D.L 728, CAS, PAC, FAG y UNOPS 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 septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento”;*

Que, antes del desarrollo sobre el deslinde de responsabilidades, debe señalarse como cuestión previa, que conforme lo establece el artículo 9° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE, el cual prescribe: “Para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad”, lo cual se cumplió en el presente, siendo además de que por ley se ha determinado que el órgano sancionador en caso de suspensión sin goce de remuneraciones sea la jefe de recursos humanos o la que haga sus veces, esto



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 4 U ENE 2026

conforme el artículo 90° de la Ley N° 30057 concordante con el literal b) del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por el servidor: **DEYVIS TINEO RUA**, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala que los procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, en el presente caso, sobre falta de carácter administrativo disciplinario por la inobservancia e incumplimiento de las normas, se ha identificado al siguiente servidor civil:

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR (*)

- Nombres y Apellidos : **TINEO RUA, DEYVIS**
- D.N.I. N° : **43689490**
- Órgano estructurado : **Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastre y Desarrollo Sostenible del Gobierno Regional de Huancavelica.**
- Denominación del Puesto : **Asistente Técnico en GRD**
- Régimen Laboral : **Decreto Legislativo N° 1057**
- Documento que sustenta el inicio: **Contrato Administrativo de Servicios N° 035-2019-ORA-CAS de 06 de mayo de 2019.**
- Documentación que sustenta el término: **contrato vigente.**

(*) datos extraídos del Informe Escalonario N° 002-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 06 de enero de 2025 a folios 122-127.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- a) Oficio N° 1075-2023-GOB.REG.HVCA/ORA
- b) Oficio N° 019-2024/RSDS UNI
- c) Oficio N° 025-2024-SG-UNI
- d) Oficio N° 253-2023-CIP-CD-HVCA/D
- e) Informe N° 093-2023-CIP-CD-HVCA/IEPI

FALTA INCURRIDA Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

DE LA NORMA VULNERADA:

De acuerdo a la investigación realizada y lo descrito en la Resolución Directoral N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST., de fecha 21 de enero de 2025, se tiene las normas trasgredidas y la falta que se imputa al servidor civil, en el presente procedimiento es de la siguiente manera:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

2 U ENE 2026

El servidor DEYVIS TINEO RUA en su condición de Asistente Técnico en GRD para la Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión de Riesgo de Desastre y Desarrollo Sostenible del Gobierno Regional de Huancavelica, con Contrato Administrativo de Servicios N° 035-2019/ORA/CAS de 06 de mayo de 2019, la presente falta disciplinaria se encuentra tipificada en el literal q), artículo 85 de la Ley N° 30057 conforme a la siguiente redacción:

- **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, obtenido por sí 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.
- 5. **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Seguidamente se fundamentará el modo en que se viene vulnerando, dichos principios por el servidor.

- **Respecto a la vulneración del principio de probidad:** “la Ley N° 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público “Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona”. La sujeción a este principio, como es lógico, garantizará la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado.” “Una empleada proba o empleado probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional,” para efectos del caso en atención, debemos señalar que, el servidor al haber ingresado y ejercido la función pública mediante el influjo de documentación falsa contravino el citado principio, pues no actuó con rectitud, honradez y honestidad.
- **Respecto a la vulneración del principio de idoneidad:** La sala plena del Tribunal de servicio civil, en el fundamento 28 de la Resolución de sala plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, en cuanto a este principio señaló: “Además, el servidor deberá contar con aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, permitiendo “que la gestión pública reclute y mantenga a los mejores recursos humanos dentro de su realidad” en el caso bajo análisis, se puede colegir que el servidor carece de aptitud técnica y moral para el puesto de Asistente Técnico en GRD de la oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión de Riesgo de Desastre y Desarrollo Sostenible del Gobierno Regional de Huancavelica, puesto que, usó documento falso para el ingreso a la función pública
- **En cuanto a la vulneración de principio de veracidad:** este principio exige que todo servidor público, se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía. “Resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) En las certificaciones que emite (ej. Valorizaciones de avance de obra, certificados de estudio o de salud); Información en hojas de vida o currículo” en caso en cuestión, la vulneración a este principio se





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

materializa, en que el currículum del servidor contiene una documentación falsa, y por influjo de ella ejerció la función pública en el puesto de Asistente Técnico en GRD de la oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión de Riesgo de Desastre y Desarrollo Sostenible del Gobierno Regional de Huancavelica.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Con Oficio N° 1075-2023-GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de fecha 14 de diciembre de 2023, la directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, solicito veracidad y/o autenticidad del certificado de fecha agosto 2017 – Valorización, Recepción y Liquidación de Obras-, al decano de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Conforme a lo solicitado el director-RSDS UNI Lic. César Augusto Saal Riqueros informa a la señora Magister Sc. Ingeniera Sonia Anapan Ulloa Secretaria General Universidad Nacional de Ingeniería, mediante Oficio N° 019-2024/RSDS UNI de fecha 08 de enero de 2024, precisando: "1. La dirección de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible es una dependencia central de la Universidad Nacional de Ingeniería. No tiene, ni ha tenido ninguna relación con la denominada Escuela Superior de Ingeniería. 2. La Dirección de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de la UNI no ha realizado, ni realiza capacitaciones (diplomados, certificados o cursos) en provincias. 3. El curso en mención no figura en el acervo documentario de la Dirección de responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de la UNI como ofrecido en la ciudad de Huancayo ni en la ciudad De Lima en la fecha del 06 al 07 de agosto de 2017. No se ha ofrecido el curso con ese nombre en el CEPS UNI. 4. El señor Deyvis Tíneo Rua no figura como matriculado, ni como asistente de curso alguno en nuestra institución 5. No hemos tenido, ni tenemos vínculo alguno con el Ing. Juan Carbonel Valdivia"

De esta forma la M. Sc. Sonia Anapan Ulloa Secretaria General mediante Oficio N° 025-2024-SG-UNI de fecha 10 de enero de 2024, comunica a la directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, respecto a la fiscalización posterior, adjuntando a ello el Oficio N° 019-2024/RSDS UNI emitido por el director de la Dirección de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible.

Así también, mediante Oficio N° 1112-2023-GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de fecha 15 de diciembre de 2023, la directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, solicito al representante del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Huancavelica la veracidad y/o autenticidad del CERTIFICADO DE ESTUDIOS de fecha marzo 2016, emitido por el Centro de Estudios Informáticos CCC SAC y el Colegio de Ingenieros del Perú del Consejo Departamental de Huancavelica.

En respuesta a lo solicitado el Ing. Alex Alvarado Quiroz Decano del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Huancavelica, mediante Oficio N° 253-2023-CIP-CD-HVCA/D de fecha 22 de diciembre de 2023, remite el Informe N° 093-2023-CIP-CD-HVCA/IEPI emitido por el Coordinador Brahyan Mario Meza Quispe, en la misma precisa que: "(...) Primero: Hemos



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040

-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

llevado a cabo una exhaustiva búsqueda de documentos en nuestros archivos y registros, con el objetivo de corroborar la participación en el curso con la empresa mencionada, lamentablemente, no se cuenta con ningún registro que respalde la realización del curso con el Centro de Estudios Informáticos CC SAC en el año 2016. Segundo: En el documento en cuestión, se indica que el Decano Departamental de Huancavelica durante el año 2016 fue el Ing. Armando Cayllabua Rodríguez; sin embargo, esta información es incorrecta. Tercero: quisiera señalar que el Decano del Consejo Departamental de Huancavelica del Colegio de Ingenieros del Perú en el periodo 2016-2018 fue el Ing. Rolando Maquera Arenas, y siendo este dato crucial para no proceder con el aval correspondiente del documento en cuestión (...)"

Conforme a lo señalado líneas ut supra, la directora de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante Memorándum N°301-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH de 12 de febrero de 2024 remite documento para inicio de acciones correspondientes conforme a Ley.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Para el pronunciamiento respectivo este órgano instructor debe tener en consideración el descargo realizado por el servidor civil inmerso en el presente procedimiento, a efectos de una determinación dentro del debido procedimiento y no afectar su derecho de defensa.

DE LOS DESCARGOS:

El servidor: **DEYVIS TINEO RUA** ha sido notificado la Resolución Directoral N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST., y los antecedentes respectivos, mediante Cédula de Notificación N° 06-2024/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, la cual fue diligenciada con fecha 22 de enero de 2025 (a folios 153). En consecuencia, la notificación se produjo de acuerdo con lo establecido en el artículo 20° de la Ley 27444. Por ello, con fecha 05 de febrero de 2025, el servidor realizó el descargo respectivo, mencionando:

"(...)

Entonces, es notable la inexistencia de la descripción clara y precisa del hecho materia de imputación, como tal se contraviene lo previsto por el artículo 234° numeral 234, 1) inciso 3) de la Ley N° 27444, que prevé:

234.1 para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentariamente establecido caracterizado por: ... **3. Notificar a los administrados los hechos que se le imputen a título de cargo**, la calificación de las infracciones que tales hechos pueden constituir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, así, como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuya tal competencia..." (subrayado y resaltado es mío); así como, la previsión normativa del artículo 92°, último párrafo de la Ley N° 30057, que señala: "... La denuncia debe **expresar claramente los hechos** y adjuntar las pruebas pertinentes (subrayado y resaltado es mío), y artículo 93° numeral 93.1) de la misma ley N° 30057 que preceptúa: "93.1 **La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario** de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, **debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas** y otorgarle el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a **iniciar un proceso administrativo disciplinario** **debe ser motivado** y notificado



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

al que puso en conocimiento la presente falta, si estuviere individualizado..." (subrayado y resaltado es mfo), inclusive, el numeral 15.1 del anexo 2 de la Directivas N° 02-2015-SERVIR/GPGSC., estipula: "El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio de PAD emitido por el órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que sustenta, entre otros, el acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como Anexo D..." (subrayado y resaltado es mfo); sin embargo, en la Resolución N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST de fecha 21 de enero de 2025, es evidente la ausencia de la descripción clara y precisas del hecho, del cual tenga que defenderme.

- 2.3 A fin de que pueda ejercer adecuadamente mi derecho constitucional de defensa es necesario que se me precise el hecho específico, circunstanciado y detallado, en el cual, se sustenta la presunta falta que se pretende atribuirme; solo así, quedará garantizado el respeto al debido procedimiento administrativo y el debido procedimiento administrativo y la legalidad procesal, si no también, mi derecho de defensa, puesto que estoy imposibilitado de formular mi descargo, justamente por la incertidumbre y/o no conocer la descripción clara y precisa del hecho que se pretende imputar en mi contra, consiguientemente, me encuentro en un estado de indefensión absoluta.
- 2.4 Además, por imperio de la previsión legal del artículo 93°, numeral 93.1) de la misma Ley N° 30057, concordado con el numeral 15.1) del anexo 2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la autoridad administrativa, debe notificarme con la totalidad de los actuados que dieron origen a la instauración de procedimiento administrativo disciplinario; sin embargo, sucede que tales mandatos legales, fueron incumplidas en la presente causa, conllevando a que tampoco pueda ejercer adecuadamente mi derecho constitucional de defensa, en tanto, si bien, se me notificó la Resolución N° 003-2025/GOB.REG.HVCA.HVCA/OGRH.ORG.INST de fecha 21 de enero de 2025, y algunas documentales anexas, empero, no me fue notificado la totalidad de la documentación que sustentarían el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, porque, en el extremo de "VISTO" de la misma Resolución N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST., de fecha 21 de enero de 2025, se señala: "informe de precalificación N° 03-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD con registro n° 3553633, Doc. N° 2276962; Expediente administrativo N° 079-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD con un total de 141 folios; y" pero la cantidad de páginas de los documentos que me fueron notificados no superan ni los 25 folios.
- 2.5 Entonces, no solamente se hace necesario que se cumpla con describir el hecho materia de imputación, sino también, debe notificárseme la totalidad de la documentación que comprende y/o conllevo al inicio de la presente causas: motivos por cuales, es amparable mis pretensiones, mucho más aún si, la resolución N° 003-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG.INST de fecha 21 de enero de 2025, al no contener la descripción clara y precisa de hecho materia de imputación, es atentatoria con el principio- derecho de motivación consagrado en el artículo 139° inciso 5) de la Norma Fundamental y artículo 3° numerales 2) y 4) de la Ley 27444, en cuanto se refiere, reitero, a la precisión del hecho sobre el cual, deba ejercer mi derecho de defensa.
- (...)"

Del Informe Oral:

Conforme establece la Directiva N° 02-2015-SERVIR /GPGSC numeral 17- 17.1 establece sobre la solicitud del Informe Oral en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es así que mediante Cédula de Notificación N° 152-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD diligenciada con fecha



GOBIERNO REGIONAL
HUANCVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

30 de diciembre de 2025, se notificó al servidor Deyvis Tineo Rua, quien a través de la solicitud de fecha 06 de enero de 2026, el servidor solicito informe oral.

Iniciado el informe oral, este se lleva a cabo de manera regular observando los principios de inmediación y debido procedimiento administrativo, siendo circunstancias relevantes del mismo, las siguientes:

Vista la carpeta del Exp. Administrativo Nº 079-2024, por apertura del procedimiento administrativo disciplinario, por la causal de presentación de documento falso, la misma que se detalla en el Informe Nº 1538-2025 del órgano instructor en este caso presidido por el CPC. Cirilo Taipe Choque director de la Oficina de Recursos Humanos, en este Informe se le imputa las faltas correspondientes a la Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública del art. 6º donde establecen los principios de la función pública que con su actuar de presentación de documento falso estaría vulnerando el principio de Probidad, idoneidad, veracidad de igual manera en este expediente correspondiente se precisa que estas faltas a la norma antes señalada son como consecuencia de la presentación de documentación falsa el mismo que usted presento para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil del cargo público que estaba en su oportunidad postulando estas faltas están contenidas y tipificadas en la Ley que ya mencione, este hecho a afectado los intereses del Gobierno regional al haber accedido con la presentación de este documento se a limitado la postulación de otro postulante, por la mencionada falta el Informe Nº 1538-2025, el órgano instructor recomienda como sanción la destitución por esas consideraciones expuestas traslado a Ud. su derecho para que pueda realizar su descargo y fundamentaciones correspondientes para desvirtuar la imputación correspondiente:

Servidor:

Ing. Buenos días Dra. buenos días mi nombre es Deyvis Tineo Rua identificado con DNI Nº 43689490, señor Gerente lo que solicito en este informe oral es que se me aplique el principio de igualdad ante la Ley, ante situaciones jurídicas similares que se viene presentando con algunos compañeros de la entidad, donde vengo laborando hasta la actualidad cabe mencionar señor Gerente mediante documento: Resolución Gerencial Regional Nº 562-2025, a uno de mis compañeros el señor Gustavo Joel Huaroc Inga se le a sancionado del mismo caso que se me viene investigando se le suspendió 06 meses por la misma infracción; asimismo, mediante Resolución Gerencial Regional Nº 909-2025 de fecha 03 de noviembre de 2025, se le volvió a sancionar a otra servidora pública por la misma falta por 06 meses a la señora Jessica Ramos Palomino, los criterios para determinar dicha sanción en ambos casos fue el principio del interés superior del niño, para lo cual en mi defensa en su momento no pude presentar porque no tuve una buena defensa tal vez como mis compañeros que me antecedieron. Señor Gerente quiero poner en conocimiento que soy padre de familia que tiene 03 niñas que dependen de mí, igual vengo solventando los gastos debido a que tengo una hermana que tiene una discapacidad, para lo cual señor Gerente quiero hacer presente los documentos que son las actas de nacimiento de mis 03 menores hijas, también las boletas de pago de los 03 últimos meses que me vienen descontando judicialmente para conocimiento señor gerente, asimismo, señor Gerente quisiera suplicarle a su buen corazón que mi persona no se encuentra bien de salud tuve la oportunidad de sacar un documento que hace mención de algunos problemas de salud que tengo, la más grave que tengo es la policitemia secundaria que hasta el momento tengo, igual hago presente; asimismo, como le decía vengo aportando judicialmente las pensiones de mis hijas cada mes, por un descuento por planilla, por todo eso es que también ahora la mamá de mi niña mayor me viene siguiendo un proceso de liquidación de alimentos por el monto de mas de S/ 10,000 soles que debo desde antes de ingresar a trabajar, ya que por no tener un trabajo fijo, no pude cumplir como padre en ese momento, es por esa razón que este proceso sigue, le suplico la parte humana de Ud., señor Gerente y su buen corazón como Huancavelicano, estoy arrepentido, es la primera vez que me pasa esto, nunca tuve antecedentes administrativos o similar de ninguna índole es la primera vez que por necesidad de mis niñas, le suplico de buen corazón que se me sancione con la misma sanción de los demás compañeros





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAYELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040

-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

que se aplicaron con los fundamentos que ellos en su momento presentaron, y que por no tener una buena defensa y por desconocimiento no presente en su debido momento, le pido señor Gerente por mi futuro y el futuro de mis niñas, ahora si me suspenden no voy a poder ejercer en ninguna entidad pública y talvez en esos cinco años yo este preso por el tema de la liquidación, mi situación no es nada fácil vengo arrastrando estos problemas desde hace mucho tiempo.

PREGUNTAS DEL ORGANO SANCIONADOR:

1. **El documento que dado origen al procedimiento administrativo es un certificado de capacitación ¿Ud. reconoce que es un documento falso?**
Si, señor Gerente.
2. **¿Ud. tiene un procedimiento en la vía penal por Falsificación de documento?**
No, el proceso administrativo es el único que se me ha seguido.
3. **En su condición de Secretaria Técnica de PAD ¿Tiene conocimiento si este documento utilizado para el cumplimiento del perfil era determinante para que pueda acceder al cargo?**
Ing. El documento para que el servidor presenta en su debido momento era uno de los requisitos para la contratación del servidor en su debido momento, viendo los casos no es un certificado para contabilizar los años de servicios si no es un certificado de capacitación que si era requisito.
4. **¿la modalidad de contratación contractual actual?**
Es CAS permanente.
5. **En relación del Principio de interés superior de niño, ¿Ud. refiere que tiene 03 niñas a su cargo, esta cumpliendo con la manutención? ¿tiene documentación al respecto?**
Si señor Gerente, (en ese momento se presenta las actas de nacimiento), el Gerente pregunta cuantos años tiene cada una: la mayor 14 años, la otra niña tiene 10 y 09 años.
6. **¿Está al día en la pensión de sus menores?**
Si hasta el momento, solo que antes de ingresar a trabajar tenia una liquidación desde el 2016 hasta el 2019.
7. **¿Las 03 niñas viven con Ud. o con la madre?**
Tengo una relación amical con mis menores hijas, soy separado con la madre de mis hijas, pero asisto económica y sentimentalmente.
8. **¿Ud. no tiene retraso en el pago de las pensiones?**
Si señor gerente le presento las boletas de pago, siendo el monto total de la pensión de alimentos.
9. **¿Cuánto es la remuneración que percibe?**
2,000 soles señor gerente sin contar con los últimos aumentos a todos los servidores públicos
10. **También menciona que tiene una hermana que está mal ¿Qué discapacidad tiene?**
Es una niña especial.
11. **¿Ud. puede demostrar que esa niña está a su cargo?**
Si puedo demostrar,
12. **¿En los documentos que está presentando se encuentra el sustento?**
No porque está en trámite su documento del CONADIS.
El gerente menciona: Ud. tiene que demostrar que la autoridad le ha responsabilizado a Ud. o fue voluntario, pero Ud. tiene que acreditar
13. **En relación a su estado de salud ¿qué es lo que adolece?**
Policitemia secundaria, que me limita como persona debo controlar la alimentación, es un problema a la sangre.
14. **¿Desca agregar algo más?**



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAMELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040

-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

Si señor, gerente respecto al error involuntario del certificado que mencionan de investigación en su momento secretaria técnica nunca envió para acreditar la veracidad o falsedad a la empresa como le digo no he tenido buena defensa para presentar los documentos sustentatorios.

De lo señalado en el informe oral, realizado por el servidor Deyvis Tineo Rua, la misma menciona que tiene a su cargo tres niñas, a quienes acude de manera económica y esta se puede acreditar con las boletas de pago de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2025, verificando que existe descuento judicial por el monto de S/ 1,250.00 soles, que demuestra la responsabilidad paterna, conforme se ha señalado en la declaración del servidor se debe tener en consideración el Principio de Interés Superior del Niño que es de aplicación transversal, encontrándose todas las instituciones privada y públicas de todos los niveles del estado, obligadas a adoptar a una posición garantista de los derechos de los niños y adolescente, consecuentemente, la aplicación del Principio de Interés Superior del Niño alcanza también a las actuaciones de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios, las cuales en aquellos casos en que estuvieran involucrados niños y adolescentes, deberán tomar las medidas que garanticen el pleno respeto de los derechos proscribiendo toda aquella conducta que pudiera resultar lesiva a los mismos¹.

En cuanto, al documento falso utilizado para acceder al puesto de trabajo, se tiene que conforme a la convocatoria Nº 01-2019, en el perfil del puesto para Asistente Técnico en GRD, solicitaba como requisito los cursos de especialización requeridos y sustentando con documentos, AUTOCAD, AUTODESK CIVIL 3D, conforme se puede verificar de los actuados el servidor presento a la convocatoria el CERTIFICADO DE ESTUDIOS de fecha marzo 2016, emitido por el Centro de Estudios Informáticos CCC SAC y el Colegio de Ingenieros del Perú del Consejo Departamental de Huancavelica, la misma que fue sujeto de control posterior y como resultado el consejo Departamental de Huancavelica menciona que: "(...) esta información es incorrecta. Tercero: quisiera señalar que el Decano del Consejo Departamental de Huancavelica del Colegio de Ingenieros del Perú en el periodo 2016-2018 fue el Ing. Rolando Maquera Arenas, y siendo este dato crucial para no proceder con el aval correspondiente del documento en cuestión (...)" siendo así, es evidente el actuar doloso por parte del servidor, pues con conocimiento y voluntad utilizo dicho certificado para acceder al puesto de trabajo, la falta administrativa cometida por el servidor civil es insubsanable, por lo tanto, es improcedente cualquier justificación que pudiera ejercer sobre la imputación.

Ahora en cuanto, al estado de salud de la hermana que tiene una discapacidad y que el servidor menciona que depende de él y de sus otros hermanos; sin embargo, no presento ningún documento que acredite la dependencia económica que mantiene para con su hermana.

Así también, se debe tener en consideración que por medio Oficio Nº 13-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD de fecha 12 de enero de 2026, se solicitó información respecto al estado situacional por el delito de documento falso del señor Deyvis Tineo Rua a la Procuraduría Pública Regional, en ese sentido mediante Informe Nº 003-2026/GOB.REG.HVCA/PPR.DP señalan que no existe Proceso Penal registrado en el área Penal respecto al señor Deyvis Tineo Rua por el delito de uso de documento falso; por lo que, se debe tener en consideración.

¹ Informe técnico 645-2018-SERVIR/GPGSC



GOBIERNO REGIONAL
HUANCABELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040

-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

Así, conforme establece la Resolución N° 7-2020- SERVIR emitido por la Sala Plena y siendo de carácter vinculante establece en el punto 24: *"Así pues, la Ley N° 27815, establece que, de acuerdo con el principio de probidad, el servidor público "Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona". La sujeción a este principio, como es lógico, garantizará la integridad de quienes tienen en sus manos la labor de atender las necesidades de los ciudadanos, lo cual finalmente redundará en la confianza de la ciudadanía en las autoridades y las instituciones del Estado"*.

Por lo que, en ese contexto, la conducta del servidor fue doloso, la misma que afectó el normal funcionamiento de la entidad en este caso el Gobierno Regional de Huancavelica.

De la graduación de la sanción:

Que, habiendo quedado acreditada la comisión de la falta por parte del servidor civil inmerso en el presente procedimiento, corresponde hacer la determinación de la respectiva sanción aplicable, en mérito a los hechos objetivos demostrados, en observancia del Principio de Proporcionalidad, que garantiza el debido procedimiento, la cual se considera en la determinación de la sanción, bajo los elementos que garantiza su aplicabilidad, proviniendo normativamente de la **Ley del Servicio Civil N° 30057 en su artículo 87°**, que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Que, la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor: **DEYVIS TINEO RUA**, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, corresponde la imposición de una sanción teniendo en consideración los siguientes criterios en base al principio de razonabilidad. De otro lado se debe observar los criterios de graduación de sanción, establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de 19 de diciembre de 2021. En consecuencia, la graduación de la sanción se efectúa de la siguiente manera:

- a. **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado:** En este caso el bien jurídico protegido es el correcto funcionamiento de la administración pública. *"El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general. (...) El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción"*². Para el caso desarrollado, el bien jurídico protegido es el interés general y el bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad.
- b. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** En el caso de autos, el servidor no ha pretendido ocultar la comisión de la infracción.

² Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040

-2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica,

20 ENE 2026

- c. El Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: Al resto la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en su fundamento 43 y 44 señaló: “En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo - ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor”. En el mismo sentido, Jacques Petit indica que “un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.
- d. Las circunstancias en que se comete la infracción: las circunstancias en que se cometió la falta resultan ser gravosas en la medida que se evidencia que se ha generado detrimento de las actividades de la entidad, y el interés general.
- e. La concurrencia de varias faltas: Tales circunstancias no se presenta en el presente caso.
- f. Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta disciplinaria: Que en el presente caso no se evidencia la participación de más de un servidor civil.
- g. La reincidencia en la comisión de la falta. - el imputado no presenta dicha condición, tal como lo demuestra el Informe Escalafonario N° 002-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 06 de enero de 2025 (a folios 121 y 127).
- h. Naturaleza de la falta³:
De acuerdo con el fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. (...) existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho. En el caso objeto de atención, la falta reviste gravedad, pues se causó perjuicio al interés general.
- i. Antecedes del servidor.
De acuerdo con el fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado

³ La ley de Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en su Artículo 91. Señala: **Graduación de la sanción.** - Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. **En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.** (negrita agregada) del mismo modo en el fundamento 75 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este criterio debe ser valorado al momento de graduar la sanción.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

NRO. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

en el considerando. Aplicando este criterio al caso sub Litis, el servidor no tiene condición de reiterante, como así tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe escalafonario N° 002-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 06 de enero de 2025 (a folios 121 y 127).

- j. **La continuidad en la comisión de la falta:** en el caso sub Litis no se presentan tales circunstancias. Los hechos tuvieron lugar en un solo tiempo y espacio.
- k. **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, señala que, tal *beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.* Como se podrá apreciar, que el servidor no obtuvo ningún beneficio.
- l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor⁴:**
Que, de acuerdo con la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, de observancia obligatoria "(...) ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga se considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o exservidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria" en el presente caso concurren tales circunstancias. Estando a los criterios argüidos se puede decir que el servidor **DEYVIS TINEO RUA** actuó dolosamente.
- m. **Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito⁵:** En el caso en concreto el servidor no ha reconocido su responsabilidad, en ninguna de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- n. **La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador⁶:** En el caso en concreto, el servidor no ha intentado subsanar remediar o reparar el daño causado.

⁴ De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe perderse de vista que la Ley N° 30057 y su Reglamento General constituyen una normativa de carácter especial, lo que además guarda correspondencia con el numeral 3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia. De otro lado, corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor". RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC

⁵ En igual sentido, 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. — fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.

⁶ Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPLENTO N° 040-2014-PCM, este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 040 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

Habiendo ya determinado que hay mérito suficiente para la aplicación de sanción, es necesario evaluar los criterios estatuidos en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en relación a que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe evaluar los siguientes criterios, que fueron desarrollados por el tribunal del servicio civil en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC:

- a. Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. En el caso de autos no se encuentra alguna eximente de responsabilidad regulada en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que resulte aplicable al servidor civil.
- b. Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. Este criterio se ha expuesto, en los párrafos anteriores, siendo que la falta cometida resulta gravosa para la entidad, por incumplimiento y la inobservancia de las normas legales y el desempeño negligente de sus funciones.
- c. Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. Conforme es de verse este criterio se ha esbozado de manera detallada en los párrafos precedentes.

Por las consideraciones señaladas y estando a: que la falta reviste gravedad, el nivel jerárquico es de último rango, no existe concurrencia de infractores, no tiene condición de reincidente, ni reiterante, no existe falta continuada, el servidor no trató de ocultar la falta, afectando las actividades de la entidad, incurrió en la falta de manera dolosa. Amerita se le aplique la sanción de **DESTITUCIÓN**, conforme los argumentos esgrimidos en los párrafos precedentes, de la misma forma en el art. 88° literal c) de la Ley 30057.

Que, por lo tanto, y en atención a los argumentos y normas antes expuestas, resulta pertinente la emisión de la presente resolución, con la finalidad de oficializar la decisión determinada por el órgano sancionador a cargo de formular el acto administrativo final, en razón a la gravedad de la falta administrativa disciplinaria infringida.

Estando a lo expuesto; y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: versión actualizada de la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902, *se debe emitir el presente acto resolutorio*;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER a DEYVIS TINEO RUA, en su condición de Asistente Técnico en GRD de la Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastre y Desarrollo Sostenible del Gobierno Regional de Huancavelica. Por haber incurrido en la falta administrativa tipificada el art. q) del art. 85 de la Ley 30057 que nos remite a la Ley n° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública. La sanción de **DESTITUCIÓN**.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 010 -2026/GOB.REG.HVCA/GGR.ORG.SANC

Huancavelica, 20 ENE 2026

ARTICULO 2º.- PRECISAR que el servidor civil una vez notificado con la presente resolución, podrá hacer uso de su derecho a la defensa mediante los recursos administrativos que considere convenientes (reconsideración o apelación) y teniendo el plazo para impugnar de (15) días hábiles siguientes de la notificación de la presente resolución, de ser reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo y de ser apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna.

ARTICULO 3º.- ENCARGAR al Órgano de Apoyo Técnico (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario), la notificación de la presente resolución a los interesados e instancias competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, conforme a ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. Grober Enrique Flores Barrera
GERENTE GENERAL REGIONAL

PTE/gict