



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

01 UCL 2026

VISTO: Informe de Pre Calificación N° 037-2025-GOB.REG.HVCA/STPAD de fecha 06 de octubre de 2025, Resolución Directoral N° 038-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG-INST, de fecha 09 de octubre de 2025, Informe N° 1032-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG-INST, de fecha 10 de junio de 2026, con registro de documento N° 4348455, Resolución Directoral N° 016-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH.ORG-INST de fecha 01 de julio de 2026 y expediente N° 2783086, Expediente Administrativo N° 219-2025/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en ciento quince (150) folios;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27860, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, 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, 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 y FAG), 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 y FAG 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 registrarán 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 destitución sea el titular de la entidad pública, esto 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 parte del servidor Kevin Roberto Altamirano de la Cruz, 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



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716

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

Huancavelica,

01 UCI 2026

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 registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Identificación del servidor:

Nombres y Apellidos : **KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO**
- D.N.I. N° : **75174590**
- Unidad Orgánica : **Oficina de Abastecimiento.**
- Denominación del Puesto : **"Personal de Vigilancia"**
- Condición Laboral Actual : **Contratado**
- Régimen Laboral : **Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios - R.L.E.C.A.S., Aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057 y modificatoria correspondiente.**
- Fecha de Inicio : **17. Mayo.2021**
- Documento sustento : **Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2021-ORA/CAS de fecha de suscripción 17. mayo.2021**
- Fecha de término : **Continua (a la fecha de emisión del presente documento)**
- Documento sustento : **(*)**

(*) Según la "Modificación de la cláusula Tercera de la Primera Adenda a la Renovación (2022) del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2021-ORA/CAS", de fecha de suscripción 20.12.2022, se modificó de conformidad a lo dispuesto y establecido en el artículo 4° numeral a) de la sexagésima Primera Disposición Complementaria final de la Ley N° 31638 -Ley de Presupuesto de Sector Público para el año fiscal 2023. LA ENTIDAD por expresa disposición legal determina que el plazo del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2021-ORA/CAS a "TIEMPO INDETERMINADO" a partir del 06 de diciembre de 2022.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Mediante Carta No 050-2025-PPRH, de fecha 11 de agosto de 2025, el Procurador Público Regional solicita al gerente general de la Clínica Dental Imagen S.A.C, información de veracidad de la constancia de trabajo, de fecha 30 de julio de 2020, emitido a nombre del señor Kevin Roberto de la Cruz Altamirano.

Con Oficio No 031-CDI-2025, el Gerente General de la Clínica Dental Imagen, informa lo siguiente:

El documento denominado "Constancia de trabajo" de fecha 30 de julio de 2020, referido en su comunicación, no ha sido emitido por mi representada y desconozco por completo a la persona identificada como Kevin Roberto de la Cruz Altamirano, así como cualquier vínculo laboral o contractual con la misma.

Con Oficio No 1666-2025/GOB.REG-HVCA/PPR, de fecha 20 de agosto de 2025, el Procurador Público Regional pone en conocimiento el documento que antecede a la directora de la oficina de gestión de recursos humanos.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716

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

Huancaavelica,

01 OCT 2026

Con Memorándum No 1624-2025/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH, de fecha 22 de agosto de 2025, la directora de la oficina de gestión de recursos humanos, remite documento para las acciones respectivas a la secretaria técnica de procedimiento administrativo disciplinario.

Hechos identificados producto de las investigaciones realizadas:

Del Informe No 971-2025/GOB.REG.-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 17 de setiembre de 2025 la encargada del área de escalafón, Abog. Rocío E. Roncal Pacheco, remite los siguientes documentos:

Del Informe Escalafonario No 134-2025/GOB.REG.HVCA/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE, se desprende que el servidor Kevin Roberto De la Cruz Altamirano, tiene vínculo con la entidad desde el 17 de mayo de 2021 como Personal de Vigilancia para la Oficina de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huancaavelica, y hasta la actualidad mantiene vínculo laboral.

Asimismo, de la revisión de las Bases del Proceso CAS 001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP- Decreto de Urgencia N° 034-2021, en el cual el servidor Kevin Roberto de la Cruz Altamirano fue ganador en el ítem 13 (Código - 2314), puesto: Personal de Vigilancia, entre los requisitos de experiencia general se requiere lo siguiente:

Órgano:	OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE ABASTECIMIENTO
Puesto Estructural:	NO APLICA
Nombre del Puesto:	PERSONAL DE VIGILANCIA (CÓDIGO - 2314)
Dependencia Jerárquica Lineal:	JEFE DE SEGURIDAD
Dependencia funcional:	NO APLICA
Puestos a su cargo:	NO APLICA

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

01 año

Experiencia específica

A. Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto en la función o la materia:

No aplica

B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el sector público:

No aplica

C. Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado:

Practicante ☐ Auxiliar o Asistente ☐ Analista ☐ Especialista ☐ Supervisor/ Coordinador ☐ jefe de área o Departamento ☐ Gerente o Director ☐

* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia; en caso existiera algo adicional para el puesto.

NO APLICA

Fuente: Bases Proceso de Convocatoria CAS N° 001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP.

El comité de evaluación, califico las constancias de trabajo que presento el señor Kevin Roberto De la Cruz Altamirano, conforme a las siguientes bases establecidas:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC
Huanavelica, 01 UCI 2026

2.4.1. En Cuanto a la Evaluación Curricular

➤ La presentación de los documentos (expediente) del/de la candidato/a, se hará modo Virtual, a través de la siguiente dirección de correo electrónico seleccion.cas@regionhuancaavelica.gob.pe, desde las 08:00 horas hasta las 16:30 horas, de la fecha de recepción, según cronograma establecido. Se deberá tomar en cuenta, lo siguiente:

- El documento podrá ser digitalizado en blanco y negro, que no supere los 25 MB, el mismo que deberá ser remitido en Formato PDF (Legible).
- El nombre del archivo PDF deberá estar nombrado de la siguiente manera: APELLIDOS Y NOMBRES _ÍTEM N°_CAS N.º (por ejemplo: SOTOMAYOR RAMIREZ JOSE ANTONIO _ÍTEM 003_ CAS 001)

➤ Los documentos que se deben incluir en el Expediente de Postulación debidamente ordenados de la siguiente manera es: (Para el envío se debe considerar en un sólo archivo en PDF todos los documentos solicitados).

1) Rótulo de Presentación:

SEÑORES: GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
CONVOCATORIA DE CAS N° 2021/ GOB.REG.HVCA/CPSP
ÍTEM: _____
NOMBRE DEL PUESTO: _____
NOMBRES Y APELLIDOS: _____
N° DNI: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____

- Formato N° 01 "Ficha de Postulante (Ficha Resumen Curricular)" debidamente firmado en el campo correspondiente dentro del formato (conforme figura en el Documento Nacional de Identidad).
- Documentos que sustenten el cumplimiento de los requisitos mínimos declarados en el Formato N° 01 "Ficha de Postulante (Ficha Resumen Curricular)", de preferencia, ordenados de la siguiente manera:
 - Formación Académica (Certificado de culminación de Estudios Secundarios, Constancia de Egresado de Carrera Universitaria, Formación Técnica Básica o Técnica Superior, Grado de Bachiller, Título Profesional, Egresado de Maestría o Grado de Maestro, Egresado de Doctorado, Grado de Doctorado, Segunda Especialidad, etc.); de acuerdo al perfil requerido.
 - Capacitaciones (Diplomados y/o Cursos de Especialización);
 - Experiencia laboral
- Formato N° 02 - Declaraciones Juradas A, B, C, D y E debidamente firmadas en el campo correspondiente dentro de los formatos (conforme figura en el Documento Nacional de Identidad).
- Documentos digitalizados que acrediten el otorgamiento de bonificación adicional, en caso el/la postulante tenga alguna condición por discapacidad o en el caso de licenciados de las Fuerzas Armadas o por deportista calificado de Alto Nivel.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº 716

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

Huancavelica,

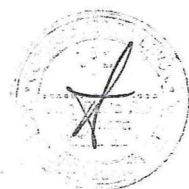
01 OCT 2026

De acuerdo a lo solicitado en el PERFIL DEL PUESTO, el postulante deberá tener en cuenta las siguientes especificaciones:

	Deberá acreditarse con documentos digitalizados de certificados, constancias de trabajo, resoluciones de inicio de designación, como la de cese del mismo, boletas de pago, contratos y/o adendas. En caso de contar con Orden de Servicio, deberá presentar la constancia de prestación del servicio brindado o el que haga sus veces. Todos los documentos que acrediten experiencia <u>deberán presentar fecha de inicio y fin del tiempo laborado</u>, así como cargo o función desarrollada, caso contrario no se computará el periodo señalado.
--	--



Experiencia Laboral	
	<u>Para el caso de experiencia laboral (general):</u> Para aquellos puestos donde se requerir la formación completa técnica o universitaria, el tiempo de experiencia laboral <u>será contabilizado desde el momento del egreso de la formación académica correspondiente</u>, para ello el/la postulante deberá presentar la constancia de egresado de la formación técnica o universitario, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de la formación académica que requiera el perfil (diploma de bachiller y/o diploma de título profesional). <u>Se considerarán como experiencia laboral, las prácticas profesionales. Así como las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios en concordancia con el literal a) del numeral 8.3 del artículo 8 del D.S. N° 083-2019-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.</u> <u>Para los casos de SECIGRA, solo el año completo de SECIGRA DERECHO se reconoce como tiempo de servicios prestados al Estado, inclusive en los casos que se han realizado previo a la fecha de egreso de la formación correspondiente. Para tal efecto el/la postulante deberá presentar la constancia de egresado y el Certificado de SECIGRA Derecho otorgado por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.</u> Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o profesional (sólo primario o secundaria), se considerará cualquier experiencia laboral. <u>Para el caso de experiencia específica:</u> Entendida como el tiempo durante el cual el postulante ha desempeñado labores en un puesto similar y/o en puestos con funciones equivalentes al puesto requerido.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

01 OCT 2026

Que, asimismo, conforme a las bases del Proceso CAS antes mencionado, se recabó del legajo del servidor el Formato No 01 Ficha de Postulación (Resumen Curricular), presentado por el señor De la Cruz Altamirano Kevin Roberto, conforme al siguiente detalle:

"Declaro de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FORMATO N° 01

FICHA DE POSTULACIÓN (Resumen Curricular)

CAS N°	001-2026	N° ITEM	43	PUESTO AL QUE POSTULA	Docente - Docente/a
--------	----------	---------	----	-----------------------	---------------------

I. DATOS PERSONALES:

Apellidos Paterno	De la Cruz
Apellidos Materno	Altamirano
Nombres	Kevin Roberto
Nacionalidad	Peruana
Fecha Nacimiento: dd/mm/aaaa	20/10/2000
Lugar de Nacimiento: Dpto./Prov./Dist	Lima Lima Lima
Número de DNI o Carné de Extranjería	75174590
RUC N°	10751745902
Estado Civil	Soltero
N° de hijos	00
Domicilio Actual (Avenida/Calle/Virión)	Jr. San Agustín 510 - San Agustín
Dpto./Prov./Dist.	Huancavelica Huancavelica Huancavelica
N° de teléfonos fijo y móvil (*)	919105505
Correo electrónico (*)	kevinroberto159@gmail.com
Estudios Primarios en la Institución Educativa	En Continúa - Huancavelica
Estudios Secundarios en la Institución Educativa	En Continúa - Huancavelica
Colegio profesional (N° si aplica)	

(*) Consigne correctamente su número telefónico y dirección electrónica, pues en el caso de requerirse, la entidad utilizará tales medios para la respectiva comunicación.

MARQUE CON UN ASPA (X):

ES PERSONA CON DISCAPACIDAD	SI	NO
ES PERSONA LICENCIADO DE LAS FUERZAS ARMADAS	SI	NO

Informes: Jr. Torre Tagle N° 336 - Huancavelica - Huancavelica.
Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Teléfono: 067 - 452891 - ANEXO: 1131

65



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancaavelica,

01 UCI 2026

IV. EXPERIENCIA LABORAL:

1) EXPERIENCIA GENERAL

Detallar en el cuadro siguiente los trabajos que califiquen la experiencia requerida.

Nº	Nombre de la Entidad o Empresa	Cargo desempeñado	Fecha de Inicio (mes/año)	Fecha de culminación (mes/año)	Tiempo en el cargo	Nº FOLIO
1	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...
TIEMPO TOTAL DE EXPERIENCIA LABORAL GENERAL						...

(Puede insertar más líneas si así lo requiriere).

En el caso de haber realizado consultorías o trabajos en forma puntual, se considerará el período cronológico de ejecución.

2) EXPERIENCIA ESPECÍFICA

a) Experiencia específica en la función o la materia en sector público o privado.

Administración Detallar en el cuadro siguiente los trabajos que califiquen la experiencia requerida.

Nº	Nombre de la Entidad o Empresa	Cargo desempeñado	Fecha de Inicio (mes/año)	Fecha de culminación (mes/año)	Tiempo en el cargo	Nº FOLIO
1	...	...	...	...	...	...

Informes: Jr. Torre Yaglo Nº 336 – Huancaavelica- Huancaavelica.

Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Teléfono: 057 – 452891 – ANEXO: 1131

66

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Declaro bajo juramento, que la información proporcionada es veraz y exacta, y, en caso sea necesario, autorizo al Gobierno Regional de Huancaavelica, efectuar la comprobación de la veracidad de la presente Declaración Jurada; según lo establecido en el Artículo 411° del Código Penal y Delito contra la Fe Pública – Título XIX del Código Penal, acorde al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS. Asimismo, me comprometo a reemplazar la presente declaración jurada por los certificados originales, según sean requeridos.

Ciudad de Huancaavelica del día 12 del mes de Mayo del año 2026.

Firma: ...

DNI: 26134390



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746

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

Huancavelica,

01 OCT 2026

CURRICULUM VITAE

I. DATOS PERSONALES:

NOMBRE : DE LA CRUZ ALTAMIRANO, Kevin.Roberto
DNI : 75174590
ESTADO CIVIL : Soltero
IDIOMAS : Castellano, y Quechua
DOMICILIO : Jr. Santa Ana s/n - Barrio Santa Ana.
DISTRITO : Huancavelica
PROVINCIA : Huancavelica
DEPARTAMENTO : Huancavelica
E-MAIL : kevinbubasetta159@gmail.com
CELULAR : 914108505

II. ESTUDIOS REALIZADOS:

ESTUDIOS PRIMARIOS : Institución Educativa Particular Científica -
Huancayo - Junín.

ESTUDIOS SECUNDARIOS : I.E. La victoria de Ayacucho - Huancavelica.

III. EXPERIENCIA LABORAL:

- ✓ CERTIFICADO DE TRABAJO DE INVERSIONES MAQ E.I.R.L., suscriben el presente como TRABAJADOR personal de vigilancia del día 15 de agosto del 2020 hasta el 15 de marzo del 2021 d.- 07 meses.
- ✓ CERTIFICADO DE TRABAJO DE CLINICA DENTAL IMAGEN., suscriben del presente como TRABAJADOR personal de vigilancia del día 05 de enero 2020 hasta el 30 de julio del 2020. - 06 meses 25 días.

Huancavelica, 12 de mayo del 2021

Atentamente:

DE LA CRUZ ALTAMIRANO Kevin Roberto
DNI: 75174590

Que, se evidencia del Formato No 01 Ficha de postulación (Resumen Curricular), que, en el numeral IV experiencia laboral, 1) experiencia general, que el señor Kevin Roberto de la Cruz Altamirano, presenta en el numeral 2, la Constancia de Trabajo de fecha 30 de julio de 2020, emitido por el Gerente General de la Clínica Dental Imagen S.A.C. CD. Esp. Mag. Rodrigo Elías Salazar Lazo, como personal de vigilancia del día 05 de enero del 2020 hasta el 30 de julio del 2020



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 01 OCT 2026

(06 meses y 25 días), el mismo que es requisito esencial para acreditar la experiencia laboral general, conforme a las bases.

Que, como consecuencia del Proceso CAS 001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP- Decreto de Urgencia N° 034-2021, se publican los resultados finales con fecha 18 de mayo de 2021, en el portal institucional del Gobierno Regional de Huancavelica¹, en el que adjudican como ganador de del puesto de personal de vigilancia en el ítem 13 (Código 2314), al señor Kevin Roberto de la Cruz Altamirano. Posterior a ello se suscribe con fecha 17 de mayo de 2021, el Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2021-ORA/CAS, y así también se suscribe la Quinta Adenda a la Renovación (2022) del Contrato Administrativo de Servicios N° 014-2021-ORA/CAS con fecha 20 de diciembre de 2022, que modifica la Clausula Tercera del contrato Administrativo de Servicios N 014-2021-ORA/CAS, con el que se establece el plazo del contrato a tiempo indeterminado a partir del 06 de diciembre de 2022, conforme a lo establecido en la Ley N° 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2023.



SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA	CAS N°001-2021	RESULTADOS FINALES DEL PROCESO CAS N° 001-2021 DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA	2 Mb	2021-05-18 11:03:22	pdf	330	000	0
---	----------------	---	------	------------------------	-----	-----	-----	---

Ítem : 13
Puesto : PERSONAL DE VIGILANCIA
N° Posiciones : 02
Órgano/Unidad Orgánica : OFICINA DE ABASTECIMIENTO

Nº	DOCUMENTO OFICIAL DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE	RESULTADOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR (50%)	RESULTADOS DE ENTREVISTA PERSONAL (50%)	PUNTAJE TOTAL	BONIFICACIÓN POR SER LICENCIADO DE LAS FUERZAS ARMADAS (10%)	BONIFICACIÓN POR DISCAPACIDAD (15%)	PUNTAJE FINAL	CONDICIÓN
01	7358878E	PAOMINO QUIROZ, JUAN ENRIQUE DRAGAN	48.00	41.00	89.00	9.00	0	98.00	GANADOR/A
02	75174590	DE LA CRUZ ALTAMIRANO, KEVIN ROBERTO	44.00	43.00	87.00	0	0	87.00	GANADOR/A
03	45815427	PAUCAR RAMOS, DAFNEY KATHUSCA	48.00	37.00					DESQUALIFICADO/A (*)

Ítem : 15
Puesto : ASISTENTE GIRADOR EN CONVENIO MARCO
N° Posiciones : 01
Órgano/Unidad Orgánica : OFICINA DE ABASTECIMIENTO/ÁREA DE ADQUISICIONES

Nº	DOCUMENTO OFICIAL DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE	RESULTADOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR (50%)	RESULTADOS DE ENTREVISTA PERSONAL (50%)	PUNTAJE TOTAL	BONIFICACIÓN POR SER LICENCIADO DE LAS FUERZAS ARMADAS (10%)	BONIFICACIÓN POR DISCAPACIDAD (15%)	PUNTAJE FINAL	CONDICIÓN
01	48036674	GODOY ESPINOZA, CLEYBER JESUS	44.00	37.00					DESQUALIFICADO/A (*)

Información: Torre Torre N 336 – Huancavelica – Huancavelica.
Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Teléfono: 097 – 452891 – ANEXO: 1131



5

Que, con lo expuesto en los párrafos precedentes se entiende que, el servidor se valió de documentación falsa e inexacta para el ingreso a la función pública, además, se debe tener en cuenta que, en las bases del concurso, se estableció dicho requisito como experiencia general para el puesto de personal de vigilancia, lo que quiere, que el documento falso presentado por el servidor, fue valorado y sirvió para el ingreso a la función pública en el puesto de personal de vigilancia.

Medios Probatorios presentados y obtenidos de oficio.

a) Carta N° 050-2025-PPRH.

¹ Recabado con fecha 03 de octubre de 2025, <https://old.regionhuancavelica.gob.pe/convocatorias/index.php/doc/1571>



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

01 UCI 2026

- b) Oficio N° 031-CDI-2025
- c) Oficio N° 1666-2025/GOB.REG-HVCA/PPR.
- d) Memorándum N° 1624-2025/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH.
- e) Informe N° 971-2025/GOB.REG.-HVCA/ORA-OGRH/AE
- f) Informe Escalafonario N° 134-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE.
- g) Bases del Proceso CAS-001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP- Decreto de Urgencia N° 034-2021
- h) Formato N° 01 – Ficha de Postulación (Resumen Curricular)
- i) Constancia de Trabajo de fecha 30 de julio de 2020, emitido por el Gerente General de la Clínica Dental Imagen S.A.C. CD. Esp. Mag. Rodrigo Elías Salazar Lazo.
- j) Resultados finales del Proceso CAS 001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP- Decreto de Urgencia N° 034-2021.



Que, se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario a través Resolución Directoral N° 038-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH-ORG INST, de fecha 09 de octubre de 2025 al servidor KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO, siendo notificado válidamente con fecha 13 de octubre de 2025 (*notificado al WhatsApp 915108505*), el cual fue notificado conforme lo establece el artículo 20 del TULO de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Asimismo, señalar que el servidor no presento su descargo.

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; en tal sentido, este órgano sancionador ha llevado a cabo el informe Oral conforme se puede verificar mediante Carta N° 19-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD en la misma se cita para el día 16 de julio de 2026, a horas 09:00 am., siendo así, el servidor Kevin Roberto De La Cruz Altamirano hizo uso del derecho de defensa, conforme a:

Bien señor Gerente buenos días, mi nombre es Kevin Roberto de la cruz Altamirano, señor Gerente en el tema que sucedió sobre los contratos en aquel tiempo yo me preparaba para poder ingresar a la Universidad Nacional de Huancavelica, yo no tenía una opción para irme a otro lado y quería quedarme aquí en Huancavelica, y quería estudiar la carrera de ingeniería civil y tengo pruebas en la que constatan que yo he postulado 5 veces a la universidad, y a la quinta vez ingrese a la universidad, a la carrera de ingeniería civil. Ingresando tuve que tener un sustento propio, no siendo un familiar o de parte de otra persona, en los documentos que yo he presentado esta todo muy bien detallado en lo que yo he gastado año tras año en todo este tiempo, hasta el momento que voy estudiando en la universidad.

Gracias al trabajo que tengo, he podido estar bien en mis estudios, he estado trabajando y todo ello. Y como le repito en los documentos que yo presento esta todo constatado fecha por fecha; lo único que yo más puedo decir es que solamente tomen en consideración yo vengo laborando desde el 2021, yo no he tenido ningún problema con abastecimiento, ya que yo trabajo en la oficina de abastecimiento, y ni con el jefe inmediato que es el señor Jhony; Eso sería todo lo que yo podría explicarles.

Preguntas formuladas por el Órgano Sancionador:

Para que diga: propiamente a los documentos, que son la causal para el inicio de este procedimiento administrativo ¿Ese documento fue elaborado de manera consciente,



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 746 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 01 OCT 2026

premeditada, y conocía los efectos que podría traer a futuro, el documento que obra en el expediente?

No señor Gerente, en ese tiempo yo tenía 18 años, desconocía del tipo de leyes, desconocía de las consecuencias que podía traer ese tipo de actos, desconocía.

Para que diga: señor Kevin ¿Usted reconoce haber anexado a su experiencia laboral un documento que era falso?

El tema es que no es que si el documento era falso, yo vine laborando en esa empresa pero como tema de terceros por así decirlo, en esa empresa privada no se me podía pagar por nombre propio, porque en ese entonces yo recién venía laborando dos, tres o cuatro meses, no se me podía dar experiencia yo trabajaba en el tema que era igual vigilancia y también me encargaba de hacer limpieza y cuidar ese lugar.

PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO SANCIONADOR

Que, conforme autos, se evidencia que el órgano instructor propone se le aplique la SANCION DE DESTITUCION, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. [...].. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, está probado que el servidor KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO se encuentra vinculado laboralmente al Gobierno Regional de Huancavelica, mediante Decreto Legislativo N° 1057.

Que, de lo vertido, por parte del servidor en el informe oral, respecto: a que expresa: "(...) señor Gerente en el tema que sucedió sobre los contratos en aquel tiempo yo me preparaba para poder ingresar a la Universidad Nacional de Huancavelica, yo no tenía una opción para irme a otro lado y quería quedarme aquí en Huancavelica, y quería estudiar la carrera de ingeniería civil y tengo pruebas en la que constatan que yo he postulado 5 veces a la universidad, y a la quinta vez ingrese a la universidad, a la carrera de ingeniería civil. Ingresando tuve que tener un sustento propio, no siendo un familiar o de parte de otra persona, en los documentos que yo he presentado esta todo muy bien detallado en lo que yo he gastado año tras año en todo este tiempo, hasta el momento que voy estudiando en la universidad".

De lo expresado por el servidor, se evidencia que cometió al falta al no tener sustento alguno para sustentar sus estudios universitarios, sin embargo, ello no justifica o exime la comisión de una falta administrativa, ya que la realización de actividades académicas personales no constituyen un eximente o atenuante de responsabilidad como lo establece la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, Precedente Administrativo sobre la Aplicación de Eximentes y Atenuantes en el Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil.

Asimismo, el servidor expresa que ha presentado documentos en los que detalla los gastos realizados, sin embargo, hasta la emisión del presente, no se tiene ningún documento que sustente lo vertido. Por lo que el PAD debe tener como objetivo principal encontrar la verdad material de los hechos objeto de imputación, principio rector del procedimiento administrativo debidamente regulado en el numeral 1.11 del art. 4 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General en aras de verificar plenamente los hechos que sirven de motivo para que la entidad pueda ejercer el ius puniendi en contra de sus servidores y ex servidores. Así también el art. 113 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil establece que las autoridades del PAD deben ordenar la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades. Por su



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC
Huancaavelica, 01 JUN 2026

parte, el art. 173 del TUO Ley de Procedimiento Administrativo General dispone que, en primer lugar, la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en el referido marco normativo. Asimismo, corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas o aducir alegaciones. Se concluye que la entidad ha probado dentro del marco normativo, demostrando con ello que el servidor ha cometido la falta.

Que, de lo expresado por el servidor de la interrogante: *No señor Gerente, en ese tiempo yo tenía 18 años, desconocía del tipo de leyes, desconocía de las consecuencias que podía traer ese tipo de actos, desconocía.*

La mayoría de edad es adquirida a los 18 años, el cual es un requisito básico para tener plena capacidad civil y laborar en el Estado. Tal como lo establece el Código Civil en su artículo 42 *“Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio. (...)”*. Por otro lado, respecto de la falta administrativa imputada, en el presente caso nos situamos ante una falta permanente. Estamos ante una falta permanente cuando se crea una situación antijurídica que se prolonga en el tiempo hasta que la conducta infractora cese. A decir De Palma Del Teso, “las infracciones permanentes se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante el tiempo por voluntad del autor, así a lo largo del tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica”. Uno de los ejemplos más claros de este tipo de faltas es el uso de documento falso, que en el presente caso se expresa en el ejercicio de la función pública por el servidor bajo el influjo de documento falso. La falta se consumará desde la extinción del vínculo laboral, consecuentemente desde este momento se computará el plazo de prescripción para el inicio de PAD.

El TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, otorga tratamiento normativo a lo sostenido en el párrafo precedente. Norma que en su artículo 252, numeral 252.2 primer párrafo, señala:

252.2 El compute de plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cese en el caso de las infracciones permanentes. (énfasis nuestro)

En esa misma línea la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, en su fundamento 39 y 40, expresa:

– 39. *En lo que respecta a la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas, bajo el influjo y/o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, se advierte que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.*

40. *En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC que, “en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.” (énfasis nuestro)*

Se puede apreciar que la falta cometida por el servidor, es al haber adquirido su mayoría de edad, por tanto, en el ejercicio pleno de sus derecho y deberes civiles. Y, asimismo, se enfatiza que incurrió en una falta de carácter permanente.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº: 716 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 01 OCT 2026

Que, finalmente, de lo manifestado por el servidor: El tema es que no es que si el documento era falso, yo vine laborando en esa empresa pero como tema de terceros por así decirlo, en esa empresa privada no se me podía pagar por nombre propio, porque en ese entonces yo recién venia laborando dos, tres o cuatro meses, no se me podía dar experiencia yo trabajaba en el tema que era igual vigilancia y también me encargaba de hacer limpieza y cuidar ese lugar.

De lo vertido en el informe oral, se expresa que el señor en efecto no cumple con la experiencia requerida para el puesto en el cual hasta la fecha se viene laborando, en tanto que de lo manifestado se puede deducir que el servidor admite la falta, al expresar que: yo vine laborando en esa empresa pero como tema de terceros por así decirlo, no se me podía pagar a nombre propio, ya que recién laboraba dos, o tres o cuatro meses. Sin embargo, no se tiene ningún documento fehaciente que de credibilidad a lo vertido. Por otro lado, si bien la constancia de trabajo, es un documento emitido por el empleador, el mismo que certifica el tiempo laborado, el cargo y la relación de dependencia con el trabajador, si, le hubieran otorgado dicha constancia al señor Kevin Roberto De la Cruz Altamirano, por el tiempo efectivo que presuntamente venia laborando (2,3 o 4 meses), no cumplía con el requisito de experiencia requerida para el puesto.

Por lo que el presente caso, se cuenta con evidencia documental suficiente que el servidor ha incurrido en la presentación de documentación falsa con el fin de acreditar el cumplimiento del perfil requerido para acceder a un cargo público.

Asimismo, se tiene acreditado que la falta se cometió 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 el servidor, al ingresar a la función pública, mediante la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios (A plazo determinado) N° 14-2021-ORA/CAS lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso. Pues la "Constancia de Trabajo" de fecha 30 de julio de 2020, emitido por el Gerente General de la Clínica Dental Imagen S.A.C. CD. Esp. Mag. Rodrigo Elías Salazar Lazo, como personal de vigilancia del día 05 de enero del 2020 hasta el 30 de julio del 2020 (06 meses y 25 días), que hasta hoy figura en la hoja de vida del servidor, fue presentado de manera voluntaria en el Formato N° 01 Ficha de Postulación (Resumen Curricular), para el proceso de convocatoria: Proceso CAS 001-2021/GOB.REG.HVCA/CPSP- Decreto de Urgencia N° 034-2021, en el cual resultó ganador, y consecuentemente accedió al puesto de Personal de Vigilancia para la oficina de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huancavelica.

De la graduación de la sanción

Que, para la imposición de la sanción, se debe considerar la magnitud de la falta incurrida por el servidor: **Kevin Roberto de la Cruz Altamirano**, así como los medios probatorios de cargo actuados el curso del presente procedimiento administrativo disciplinario, y encontrándose acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora, 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:

- 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



Resolución Gerencial General Regional

Nº:

746

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

Huancavelica,

01 OCT 2026

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 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.

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 Nº 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. En aplicación al concreto, se debe señalar que el servidor: KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO, ejercía un cargo que no ostentaba ningún nivel jerárquico de mando, pues ejercía la función de Personal de Vigilancia, para la Oficina de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huancavelica.

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 infractor no presenta dicha condición, tal como lo demuestra el Informe escalafonario Nº 134-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 17 de setiembre de 2025.

h. **Naturaleza de la falta³:** De acuerdo al fundamento 76 de la Resolución de Sala Plena Nº 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 grave perjuicio al interés general, ello en razón de que el servidor bajo influjo de documentación falsa ingreso y está ejerciendo la función pública (servidor público).

² Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 34 y 36.

³ La Ley de Ley del Servicio Civil Ley Nº 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 Nº 001-2021-SERVIR/TSC, este criterio debe ser valorado al momento de graduar la sanción.



Resolución Gerencial General Regional

Nº:

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

Huancavelica,

01 OCT 2026

i. **Antecedes del servidor:** De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena Nº 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 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 Nº 134-2025/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE., de fecha 17 de setiembre de 2025.

j. **La continuidad en la comisión de la falta:** En el caso sub litis si se presentó tales circunstancias. Los hechos tuvieron lugar en un solo tiempo y espacio, sin embargo, es una falta permanente.

k. **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 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 si obtuvo beneficio ilícito para sí.

l. **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor⁴.** Que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 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 ex servidor 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: KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO actuó dolosamente, al ingresar a la función pública, mediante la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios (A plazo determinado) Nº 14-2021-ORA/CAS, lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso.

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**

⁴ De acuerdo a los fundamentos 82 y 83 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 001-2021-SERVIR/TSC. Además, no debe perderse de vista que la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 27444. — fundamento 86 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 001-2021-SERVIR/TSC.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC
Huancaavelica, 01 Dic 2026

sancionador⁶. En el caso en concreto, el servidor no ha intentado subsanar remediar o reparar el daño causado.

Que, habiendo ya determinado que hay merito 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:

- Verificar que no concorra 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.
- 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.
- 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 ultimo rango, no existe concurrencia de infractores, no tiene condición de reincidente, no tiene la condición de reiterante, es una falta permanente, el servidor no trató de ocultar la falta; causó perjuicio a la entidad, afectado las actividades de la entidad; la falta por su naturaleza misma es insubsanable, incurrió en la falta de manera dolosa, es decir, hubo intención al momento de su comisión; si obtuvo beneficio ilícito. **En consecuencia, amerita se le aplique la sanción de DESTITUCION.**

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 y TUO del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, ***se debe emitir el presente acto resolutivo;***

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER al servidor civil **KEVIN ROBERTO DE LA CRUZ ALTAMIRANO**, en su condición de Personal de Vigilancia para la Oficina de

⁶ Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO 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
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 716-2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancavelica,

01 OCT 2026

Abastecimiento del Gobierno Regional de Huancavelica, función que ejercían en el momento de la comisión de los hechos, la sanción de **DESTITUCION**. Por haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en la Ley de Servicio Civil, Ley 30057, Artículo 85 inciso q)⁷, con remisión a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6 numeral 2, 4 y 5.

ARTÍCULO 2°.- 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. La apelación es resuelta por el Tribunal de servicio civil, conforme al procedimiento establecido en el Art. 90° de la Ley N° 30057 y los Arts. 117°, 118° y 119°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO 3°.- PRECISAR que la sanción de destitución se inscribe a más tardar al día siguiente de haber transcurrido el plazo de apelación de (15) días hábiles sin que el servidor o ex servidor civil haya interpuesto recurso de apelación contra el acto que lo sanciona y/o haber notificado al servidor o ex servidor civil de la resolución que agota la vía administrativa, confirmado la sanción⁸.

ARTÍCULO 4°.- 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. SIS Pedro Abito Roque Orallana
GERENCIA GENERAL REGIONAL

PTE/lhmc

⁷ CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
(...)

q) Las demás que señale la ley.

⁸ Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Publicada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

5.4

5.4.1