



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058-2026/GOB.REG-HVCA/GGR, ORG-INST.

Huancavelica,

28 ENE 2026

VISTO: Informe de Precalificación N° 01-2026 GOB.REG.HVCA/STPAD, con Reg. N° 2617870, Doc. N° 1107567; Expediente administrativo N° 071-2025 /GOB.REG.HVCA/STPAD, con un total de 31 folios, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014 PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señala: El libro 1 del presente Reglamento denominada “Normas comunes a todos los Regímenes y Entidades”, entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como las de su Reglamento General (previstos en el libro 1, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L. 276, D.L. 728 y D.L. 1057), concordante con el punto 4.1. que señala lo siguiente: “La presente Directiva desrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el Artículo 90 del Reglamento”; y el punto 6.3. señala lo siguiente: “Las PAD instauradas desde el 14 de setiembre 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”, 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; estando, modificado por la Ley N° 30305 Ley de reforma de los artículos 191, 194 y 203 de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes, concordante con el Artículo 31º de la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2º de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala: “Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal”;

Que, en la presente investigación sobre Responsabilidad Administrativa por la presunta inconducta funcional, la Secretaría Técnica a través del Informe de Precalificación N° 01-2026/GOB.REG.HVCA/STPAD, recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora BOZA HUAMAN ROCIO, en su condición de Técnico Administrativo, para la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, proponiendo como sanción aplicable LA SANCIÓN DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES. Por tal motivo correspondería que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario;

De la identificación del Servidor Civil: A quien se le inicia procedimiento administrativo disciplinario es a:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

Huancavelica,

28 ENE 2026

- | | |
|----------------------------|---|
| - Nombres y Apellidos | : <u>BOZA HUAMAN ROCIO.</u> |
| - D.N.I. N° | : 71637725 |
| - Unidad Orgánica | : Gerencia General Regional |
| - Denominación del Puesto | : "Técnico Administrativo (Código HRHSP 000930)" |
| - 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 | : 1/01/2025 |
| - Documento sustento | : Renovación (2025) Contrato Administrativo de Servicios (1 Plazo Determinado) N° 021 2023 OGRH/CAS, de fecha de suscripción 13/01/2025 |
| - Fecha de término | : 14/10/2025 |
| - Documento sustento | : Renovación (2025) Contrato Administrativo de Servicios (1 Plazo Determinado) N° 021 2023 OGRH/CAS, de fecha de suscripción 13/01/2025 |

Documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento:

Que, con Informe N° 228 2025/GOB.REG-HVCA/ORA OGRII ETRYC, de fecha 18 de marzo de 2024, el encargado del área de Registro y Control, Julián García Quispe, informa al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respecto de la visita inopinada realizada el día 18 de marzo de 2025, conforme al siguiente detalle:

(...) Que el día martes 18 de marzo del 2025 a horas 10:31 am, el personal encargado de visitas inopinadas del área del Equipo de Trabajo de Registro y Control de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Sede Central, se aproximó a los Ambientes **GERENCIA GENERAL REGIONAL** del Gobierno Regional de Huancavelica, ubicado en el Jr. Torre Tagle N° 336 – cercado de la ciudad, para la verificación de permanencia de los servidores civiles que laboran en la oficina en mención.

Al respecto se verificó la ausencia de la servidora civil Boza Huamán Rocío, tal como se pudo verificar en el acta de visita inopinada realizado por esta área el cual se adjunta una copia

Asimismo, del acta de visita inopinada se evidencia que concluyó a las 10:40 a.m., del mismo día. Adjunta copia de acta de visita inopinada.

Que, finalmente, con Proveído S/N/GOB.REG-HVCA/ORA OGRH, de 18 de marzo de 2025, el director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite a la secretaría técnica de procedimiento administrativo disciplinario, los documentos para evaluación e inicio de PAD conforme a normas vigentes.

Hechos identificados producto de las investigaciones realizadas:



**GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA**

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058-2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

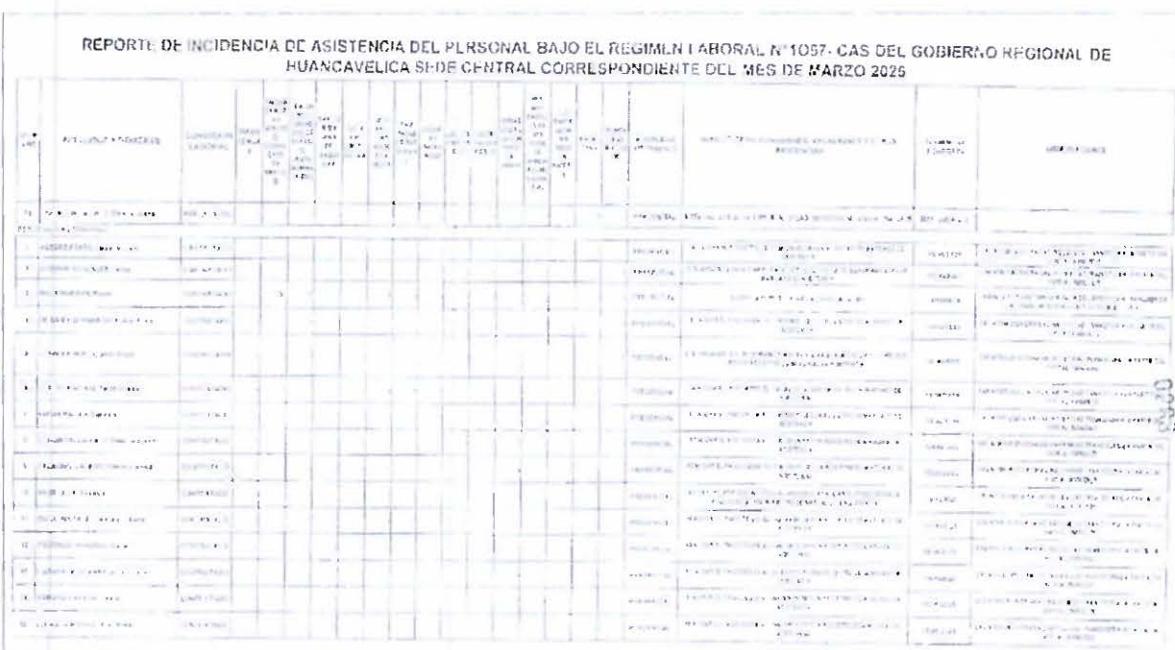
Huancavelica,

28 ENE 2026

Que, del Informe Escalafonario nº 010 2026/GOB.REG.IIVCA/ORA-OGRII/AE, de fecha 19 de enero de 2026, se desprende que la servidora **BOZA HUAMAN ROCIO**, tiene vínculo con la entidad desde 17 de octubre de 2023 hasta la actualidad como Técnico Administrativo, para la Oficina de Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica.

Del Informe N° 67-2026/GOB.REG.IVCA/ ORA OGRH/ETryC, de fecha 16 de enero de 2026, por el que se remite el Récord de Asistencia del año 2025 y el reporte de incidencias del mes de marzo de 2025, de la servidora Boza Huamán Rocío.

Asimismo, conforme a las bases del proceso CAS antes mencionado, se recabo del Legajo del servidor el Anexo 1 (Ficha de Resumen Curricular), presentado por el señor Bayardo Boza Matamoros, conforme al siguiente detalle:



Fuente: Área de Registro y Control



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

Huancavelica, 28 ENE 2026

Medios Probatorios Presentados y Obtenidos de Oficio:

- a) Informe N° 228 2025/GOB.REG-HVCA/ORA OGRII ETRYC
- b) Acta de Visita Inopinada de fecha 18 de marzo de 2025.
- c) Informe Escalafonario n° 010 2026/GOB.REG.HVCA/ORA OGRII/AE.
- d) Reporte de incidencia de asistencia de personal.
- e) Reporte de Marcación de fecha 18 de marzo de 2025.

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

Que, en principio es necesario apuntar que, uno de los principios por el cual se rige la potestad disciplinaria del estado, es el principio de legalidad¹, la misma constituye una garantía ante el poder punitivo del estado – poder que también se expresa mediante el derecho administrativo disciplinario. Principio que posee rango constitucional². El citado principio exige que toda falta administrativa debe cumplir los siguientes estándares: que la falta y sus consecuencias jurídicas, deben estar tipificadas en la ley, con anterioridad a la acción calificada como tal, que la conducta constitutiva de falta debe estar tipificada de manera expresa, clara y precisa, es decir se encuentra proscrita la analogía. La tipificación previa se encuentra vinculado con la seguridad jurídica, pues el, servidor podrá prever cuál serán las consecuencias de sus acciones. Otro de los principios a observarse, es el Principio de Tipicidad³. Como bien señala el tribunal constitucional. *No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168º de la Constitución. (...)*⁴

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

² Constitución Política del Perú. Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho: A la libertad y a la seguridad personal. I n consecuencia:
(...)

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

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

⁴ Expediente N° 2050 2002 AA/TC, FUNDAMÍ NTO 9.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058-2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.
Huancavelica, 28 ENE 2026

La servidora BOZA HUAMAN ROCIO, contravino las siguientes disposiciones normativas:

- Ley N° 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL,

Artículo 85º. - Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

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

- La servidora BOZA HUAMAN ROCIO, en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, *presuntamente habría cometido la falta al estar ausente a horas 10:31 am aproximadamente, de su centro de labores Gerencia General Regional, hasta las 10:10 am es decir en el momento de la visita inopinada de fecha 18 de marzo de 2023, sin permiso justificado de su jefe inmediato.*

Que, del estudio y análisis de la documentación obtenida, este órgano instructor, llega a la conclusión que, la conducta de la servidora BOZA HUAMAN ROCIO en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, tipifica en el artículo 85º literal n) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

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

La doctrina se ha pronunciado sobre estos aspectos de la siguiente manera⁵:

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

(...)

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

⁵ José Luis Jara Bautista, Régimen Disciplinario En El Sector Público: Enfoque desde la Ley N° 30057. Pacífico Editores SAC, Primera Edición junio 2021, Pp. 135-139.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

Huancavelica,

28 ENE 2026

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

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

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

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

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

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

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

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



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058-2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.
Huancavelica, 28 ENE 2026

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

Que, asimismo, del Informe Técnico N° 1421 2022 SERVIR GPGSC, señala lo siguiente en sus fundamentos:

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

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

Que, Se desprende del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), aprobado con Resolución Gerencial General Regional N° 261 2021/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 28 de abril de 2021, vigente en el momento de la comisión de los hechos, que establece lo siguiente:

Artículo 25º. - Horario de Trabajo

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

Turno mañana

Ingresa : 08:00 am
Sale : 13:00 pm

Horario de refrigerio

De 13:01 pm a 14:29 pm

Turno tarde

Ingresa : 14:30 am
Sale : 15:30 pm

Que, en consecuencia, procederemos a analizar la conducta de la servidora BOZA HUAMAN ROCIO, en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, en el hecho materia de examen, la vulneración se produjo de acuerdo al siguiente detalle:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 - 2026/GOB.REG-HVCA/GGR. ORG-INST.

Huancavelica,

28 ENE 2026

Al respecto, del **Reporte de Marcado de Asistencia**, de la servidora antes mencionada, se desprende que el servidor realizó el marcado de su asistencia, conforme se puede observar de la imagen siguiente:



Fuente: Área de Registro y Control

Como se puede apreciar del “Reporte de Marcado de Asistencia de fecha 18 de marzo de 2025”, la servidora Boza Huamán Rocío si registró su marcado de asistencia, lo cual evidencia el incumplimiento del horario de trabajo.

Que, asimismo, se evidencia del Informe N° 1012 2024/GOB.REG HVCA/ORA OGRH/ETRyC., de fecha 26 de diciembre de 2024, suscrito por el encargado del área de registro y control S.C. García Quispe Julián, quien informa respecto de la visita inopinada realizada el día 26 de diciembre de 2024, lo siguiente: *Siendo las 12:40 pm del día 26 de diciembre del 2024, se procedió a levantar el acta de visita inopinada al personal de la Oficina de Abastecimiento – almacén, se pudo apreciar la ausencia de ARTEZ INO PINIEDA M. VIDAL, hasta las 12:56 pm*, que duro la visita inopinada (...)

Por lo que, en el caso de autos los hechos se subsumen, conforme al siguiente detalle:

Respecto del hecho del día 18 de marzo de 2025 en el que la servidora BOZA HUAMAN ROCIO, estuvo ausente aproximadamente a horas 10:31 a.m. hasta el término de la visita inopinada 10:40 am, por lo que se desprende que con esta conducta la servidora incumpliría el horario de trabajo en tanto que se ausentó de la entidad sin registrar su salida mediante la papeleta de salida; se podría presumir que la servidora se ausentó aproximadamente 09 minutos de su centro de labores, asimismo se debe precisar que la ausencia del servidor no solo se constituye por la no presencia física del trabajador en las instalaciones, sino también por la in ejecución de las labores para las que el trabajador fue contratado, y para el presente caso, se configura la falta al ausentarse injustificadamente de la entidad y sin la autorización de su jefe inmediato, es decir, se produce un INCUMPLIMIENTO PARCIAL del horario y la jornada de trabajo diaria.

Demostrando con ello que no cumplió con el horario de trabajo, que son ocho (8) horas al día, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Servidores civiles, por ende, tampoco cumplió con la jornada de trabajo.





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

Huancavelica,

28 ENE 2026

Que, en mérito principio de causalidad⁶, se deberá determinar si la presunta conducta infractora del servidor fue cometida por acción u omisión, o como también se puede presentar por ambas modalidades. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora se produjo de manera dolosa o culposa. Del mismo modo, también se debe precisar, que este principio establece que la responsabilidad administrativa es personalísima, es decir solo se puede ser responsable por la acción u omisión en que el servidor haya infringido personalmente, encontrándose prohibida la responsabilidad por actos de terceros. Lo señalado, fue precisado por el Tribunal de Servicio Civil en la RESOLUCIÓN N° 002883-2019 SERVIR/TSC-Segunda Sala, bajo los siguientes criterios: Respecto al principio de causalidad, la doctrina ha precisado que: “*La norma exige el principio de personalidad de los sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios*”. En el caso materia de atención la falta que se imputa, fue efectuado personalmente por la servidora BOZLA HUAMAN ROCIO, en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, la misma que se materializa en el Informe N° 228-2025/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRII/ETRyC de fecha 18 de marzo de 2025, Acta de Visita Inopinada en el mismo que se evidencia la ausencia en su centro de labores el día 18 de marzo de 2025 a horas 10:31 am a 10:40 am y Reporte de Marcado de Asistencia de folios 22, en el que se evidencia que el servidor si registro su marcado de asistencia.

Que, dicho ello se debe tener presente que de los párrafos que anteceden, la ausencia al centro de trabajo importa una falta por omisión, ya que el servidor se ausentó de su centro de labores de manera parcial, asimismo no presto servicios, para el mismo que fue contratada, lo que denota asimismo un incumplimiento de la relación laboral, el que se plasma en el Informe N° 228-2025/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRII/ETRyC de fecha 18 de marzo de 2025, Acta de Visita

⁶ Ley N° 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

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

⁷ Ley 27444- Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.

(...)

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

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



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058-2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.
Huancavelica, 28 ENE 2026

Inopinada en el mismo que se evidencia la ausencia en su centro de labores el día 18 de marzo de 2025 a horas 10:31 am a 10:10 am y Reporte de Mercado de Asistencia de folios 22, en el que se evidencia que el servidor si registro su marcado de asistencia.

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

Que, falta se viene cometiendo a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, **conocimiento y voluntad**. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. **En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que la servidora Boza Huamán Rocío, en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, sin tener justificación alguna se ausento de su centro de labores el día 18 de marzo de 2025, conforme el acta de visita inopinada.**

De la Medida Cautelar:

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

De la sanción que correspondería a las faltas imputadas:

Teniendo en consideración lo previsto, en el literal b) del Artículo 88º de la Ley N.º 30057-Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 3)⁸ del artículo 218º del T.U.O. de la Ley N.

⁸ Razonabilidad - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST
Huancavelica, 28 ENE 2026

27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de hallarse responsable al presunto infractor de la falta imputada podría ser sancionado con SUSPENSION TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIONES.

Del plazo para presentar el descargo:

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

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

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

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

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

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

SE RESUELVE:

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

- **Servidor: BOZA HUAMAN ROCIO**, en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica (en el momento de la comisión de los hechos), por haber incurrido en una falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley Servir vigente al momento de los hechos.

ARTÍCULO 2º. - ESTABLECER, que en el presente caso no es pertinente imponer medida cautelar de conformidad con la naturaleza de la presunta falta administrativa



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nro. 058 -2026/GOB.REG-HVCA/GGR.ORG-INST.

Huancavelica,

20 ENE 2026

disciplinaria, y la posible sanción a imponerse. No siendo pertinente aplicar lo establecido en el Artículo 96º de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, *reservándose el derecho del mismo.*

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

- **Servidor Civil: BOZA HUAMAN ROCIO** en su condición de Técnico Administrativo para Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Huancavelica - puesto que ejercía al momento de los hechos. **LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

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

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. Grober Enrique Flores Barrera
GERENTE GENERAL REGIONAL