



INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ

## Resolución Directoral

Nº 327-IGP/2025

Lima, 11 de diciembre de 2025

**VISTO**, el Informe Nº 0035-2025-IGP/JI-DCTS de fecha 10 de octubre de 2025 de la Dirección en Ciencias de la Tierra Sólida del Instituto Geofísico del Perú; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante Informe Nº 0001-2025-IGP/JI-DCTS, de fecha 02 de junio de 2025, se instauró proceso administrativo disciplinario a la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA** por la presunta comisión de la falta de inasistencias injustificadas, ocurridas entre los días 19 al 25 de noviembre de 2024;

Que, la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, fue notificado del acto resolutorio de apertura del proceso administrativo disciplinario, conforme se desprende del Cédula de Notificación Electrónica Nº 0021-2025-IGP STPAD, presentando su escrito de descargo el 18 de junio de 2025 y ampliándolo el 02 de julio de 2025;

Que, la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, fue debidamente notificado con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, adjuntándoseles copia del Informe Nº 0001-2025-IGP/JI-DCTS, de fecha 02 de junio de 2025 y los recaudos del expediente administrativo, donde se señala en forma clara y precisa las infracciones imputadas, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para que efectúen sus descargos, siendo que todos los servidores cumplieron con presentar sus descargos, no habiéndose limitado de modo alguno el **derecho de defensa** del procesado. En efecto, para la evaluación del descargo formulado por el procesado, se está teniendo presente la observancia, de los principios de legalidad y debido procedimiento, tal como lo prevé el numeral 1.1 y 1.2 del artículo IV de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”* y que *“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”*, respectivamente; principios que exigen a la administración pública a actuar, sobre todo, respetando las leyes y la obligación de escuchar al administrado, es decir, permitirle presentar sus argumentos de defensa, medios probatorios entre otros, y a emitir pronunciamiento con la debida y suficiente motivación, como resolver conforme lo establece el derecho

Que, se imputa a la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA** haber incurrido en la infracción disciplinaria prevista en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al no haberse reincorporado a sus labores entre los días 19 al 25 de noviembre de 2024, luego de haber culminado su periodo vacacional el 18 de noviembre de 2024, configurando ausencias consecutivas por más de tres días. Cabe señalar que el no haber seguido el procedimiento formal de solicitud de adelanto de vacaciones desencadenó que su ausencia fuera registrada como inasistencia injustificada, dando lugar a la apertura del presente procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Que, con relación a las imputaciones efectuadas en su contra, efectúa su descargo en los siguientes términos:

- La servidora reconoce expresamente que no culminó de manera adecuada el procedimiento formal de solicitud de adelanto de vacaciones, toda vez que no completó el proceso de validación mediante el sistema de firma digital implementado por la Entidad. Esta omisión administrativa generó que su ausencia fuera registrada en el sistema institucional como inasistencias injustificadas, lo que a su vez motivó la apertura del presente procedimiento administrativo disciplinario (PAD).
- Asimismo, la servidora precisó que dicha omisión no obedeció a negligencia o descuido de sus obligaciones, sino a una situación extraordinaria vinculada a la salud de su menor hijo, quien presentó una emergencia odontológica grave. Para acreditar tal circunstancia, adjuntó el certificado médico odontológico que otorgó descanso médico durante los días 21 al 23 de noviembre de 2024, documento expedido por un establecimiento de salud habilitado.
- De igual forma, la servidora aporta como medios probatorios complementarios los pasajes y constancias de viaje, así como la copia del correo electrónico remitido oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos, en el que informó sobre la contingencia que atravesaba, lo que demuestra que sí existió una intención de comunicar y transparentar su situación, aun cuando no se cumplió con la formalidad exigida en el procedimiento digital.
- Asimismo, dejó constancia de que los días no laborados fueron descontados de manera efectiva de su remuneración, con lo cual no se produjo perjuicio económico ni afectación a los intereses del Estado, dado que la Entidad no asumió costo adicional alguno por los días en los que no prestó servicios efectivos.
- Finalmente, la servidora señala que no fue su intención incurrir en faltas injustificadas y reconoce la omisión formal en la solicitud de adelanto de vacaciones, pero que dicho acto obedeció a una emergencia médica de su hijo la cual se tiene acreditada, situación que constituye una causa de fuerza mayor, sustentando su posición con pruebas documentales y solicita la aplicación de circunstancias atenuantes, destacando la ausencia de dolo, perjuicio institucional y la existencia de una trayectoria intachable dentro de la entidad, por lo que solicita al órgano instructor valorar la aplicación de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y favorabilidad, a efectos de determinar si

procede el archivo del procedimiento o, en su defecto, la imposición de una medida disciplinaria mínima.

Que, De la evaluación integral de la imputación formulada, de los descargos presentados por la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, así como de la documentación adjunta y recabada en el expediente, corresponde efectuar la siguiente valoración:

- Existencia de la inasistencia

Ha quedado plenamente acreditado que la servidora no se reincorporó a sus labores entre los días 19 y 25 de noviembre de 2024, luego de haber culminado su periodo vacacional el 18 de noviembre del mismo año. Ello configura un lapso de siete (7) días consecutivos de ausencia laboral, lo cual tiene relevancia administrativa en tanto el deber de asistencia constituye una obligación esencial de todo servidor público, recogida en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y en los respectivos reglamentos internos de trabajo.

La verificación de este hecho no se basa en simples afirmaciones, sino en medios probatorios objetivos y documentados, tales como los reportes emitidos por el sistema de control de asistencia, las comunicaciones de la Oficina de Recursos Humanos y las constancias que obran en autos, los cuales permiten concluir con certeza que la ausencia efectivamente se produjo.

De este modo, se satisface el principio de verdad material, prevista en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, que obliga a la Administración a verificar la realidad de los hechos antes de emitir pronunciamiento.

- Reconocimiento expreso de la omisión

La propia servidora reconoció no haber concluido el procedimiento formal de solicitud de adelanto de vacaciones, omisión centrada en el uso del sistema de firma digital, requisito indispensable para la validez administrativa del trámite.

Este reconocimiento no solo constituye un hecho relevante para la valoración del caso, sino también un indicio de colaboración activa con la autoridad instructora, lo cual demuestra transparencia y buena fe en sus manifestaciones.

Conforme al artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, dicho reconocimiento voluntario de la infracción se configura como una circunstancia atenuante de responsabilidad administrativa.

En este punto resulta pertinente señalar que la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil – SERVIR ha sostenido reiteradamente que el reconocimiento expreso de la falta, unido a la cooperación del administrado durante la tramitación del procedimiento, debe ser valorado en favor del servidor al momento de graduar la sanción, aplicando los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la potestad disciplinaria.

- Justificación objetiva y razonable

La servidora acompañó documentación fehaciente que permite constatar que su ausencia se originó en una emergencia médica de su hijo menor, que requirió

atención odontológica inmediata, motivo por el cual se vio obligada a viajar y atender la situación de manera prioritaria. Entre los documentos presentados figura certificado odontológico, pasajes, constancias de viaje y comunicaciones electrónicas dirigidas oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos.

La situación descrita constituye un supuesto de fuerza mayor, entendido como un hecho externo, imprevisible e irresistible que imposibilita el cumplimiento de obligaciones.

En este punto resulta fundamental destacar que la fuerza mayor está reconocida en nuestro ordenamiento como causal eximente o atenuante de responsabilidad, en la medida que descarta el dolo o la intencionalidad de la conducta atribuida.

Asimismo, la jurisprudencia administrativa de SERVIR ha establecido que, ante la acreditación de una emergencia personal o familiar, corresponde a la entidad ponderar la razonabilidad del proceder del servidor, privilegiando un enfoque humano y proporcional que considere el contexto particular de los hechos.

De esta manera, queda acreditado que la inasistencia no respondió a una actitud negligente o deliberada de la servidora, sino a una situación excepcional que justificó la imposibilidad material de cumplir estrictamente con los procedimientos administrativos previstos.

- Ausencia de perjuicio patrimonial

Se encuentra acreditado en autos que los días no laborados fueron descontados en la planilla de remuneraciones de la servidora, lo cual significa que la Entidad no asumió costo alguno por la ausencia registrada.

Este hecho reviste especial importancia, ya que la inexistencia de perjuicio económico constituye un elemento que atenúa significativamente la gravedad de la conducta. En términos jurídicos, ello implica que la falta se circunscribe al plano formal-procedimental, sin trasladarse a consecuencias materiales que afecten los intereses patrimoniales del Estado.

Conviene recordar que, en los procedimientos administrativos disciplinarios, la determinación de la sanción debe considerar no solo la conducta en abstracto, sino también sus efectos reales sobre la administración pública. En este caso, dichos efectos fueron inexistentes en el plano económico, dado que el mecanismo de descuentos salariales corrigió de inmediato la eventual incidencia.

- Antecedentes disciplinarios

Del examen del legajo personal de la servidora se verifica que no registra antecedentes disciplinarios previos, lo cual resulta determinante para la calificación de la conducta.

La ausencia de antecedentes evidencia que el hecho en análisis se trata de un episodio aislado y no de una práctica reiterada o sistemática, lo que refuerza la aplicación del principio de progresividad en la potestad disciplinaria. Dicho principio implica que la sanción debe ser más severa cuando existe reincidencia o habitualidad, y más leve cuando el comportamiento es esporádico y aislado.

En este sentido, mantener una trayectoria laboral sin sanciones anteriores es un factor que la Administración debe ponderar positivamente, pues denota una conducta funcional previa ajustada a derecho y a las obligaciones propias del cargo.

- Conforme el examen integral realizado de los hechos, medios probatorios y alegatos de defensa, se advierte que la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA** incurrió en una omisión formal al no completar el procedimiento administrativo previsto para la solicitud de adelanto de vacaciones, lo que generó un periodo de siete (7) días de inasistencia laboral; sin embargo, corresponde precisar que dicha conducta se encuentra atenuada por factores objetivos y concurrentes, tales como la acreditación de una situación de fuerza mayor debidamente sustentada con documentación que descarta la existencia de dolo o intencionalidad, el reconocimiento expreso de la omisión por parte de la servidora que evidencia colaboración con la autoridad instructora, la inexistencia de perjuicio patrimonial para la Entidad al haberse descontado los días no laborados en la planilla de remuneraciones y, finalmente, la ausencia de antecedentes disciplinarios, que confirma que se trata de un hecho aislado en su trayectoria laboral.

Que, siendo así, corresponde determinar la sanción a aplicar a la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, para lo cual debe partirse de la naturaleza de la falta que incurrió en su calidad de Analista de Investigación para la Subdirección de Ciencias de la Tierra Sólida del IGP, consistente en “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...)” tipificada en el inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, conforme al artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, la sanción debe guardar proporcionalidad con la falta cometida, para lo cual corresponde evaluar diversos criterios objetivos:

| Artículo 87 de la Ley N.° 30057  |
|--|
| a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado  |
| En el presente caso, no se ha verificado una afectación grave a los intereses generales ni a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. La ausencia laboral fue subsanada mediante el descuento de los días no laborados, lo que evitó cualquier perjuicio patrimonial a la Entidad. |
| b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento   |
| No se advierte ocultamiento ni obstaculización. Por el contrario, la servidora reconoció expresamente la omisión y presentó la documentación que justificaba su inasistencia, mostrando colaboración con la investigación.   |
| c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil   |
| La servidora no ostenta un cargo directivo ni de alta jerarquía, ni desarrolla funciones de carácter técnico altamente especializado que impliquen un deber reforzado de control en la materia evaluada. Por tanto, este criterio atenúa la gravedad de la conducta.                         |
| d) Las circunstancias en que se comete la infracción   |
| La infracción se produjo en un contexto de <b>emergencia médica de un familiar directo</b> , acreditada documentalmente, lo que configura una circunstancia excepcional que debe ser valorada como eximente de intencionalidad y como factor de atenuación.                                  |
| e) La concurrencia de varias faltas  |

|  |
|--|
| Solo se ha configurado una falta de naturaleza formal, vinculada al procedimiento de solicitud de adelanto de vacaciones. No existen faltas concurrentes.            |
| <b>f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta</b>  |
| El hecho corresponde de manera exclusiva a la servidora evaluada. No hay participación de otros servidores civiles.  |
| <b>g) La reincidencia en la comisión de la falta</b>   |
| Del legajo personal se desprende que la servidora no registra antecedentes disciplinarios. No se verifica reincidencia en faltas de esta naturaleza.                 |
| <b>h) La continuidad en la comisión de la falta.</b>   |
| No se trata de una conducta sostenida en el tiempo, sino de un hecho aislado y puntual.  |
| <b>i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</b>   |
| No se ha acreditado beneficio ilícito alguno derivado de la conducta de la servidora. Por el contrario, los días no laborados fueron descontados de su remuneración. |

A lo anterior se suma que del legajo personal de la servidora se constata que no registra deméritos ni sanciones previas, lo que constituye un atenuante significativo en la evaluación de su responsabilidad.

Que, Conforme a lo expuesto en el numeral precedente, la determinación de la sanción no solo implica constatar la existencia de la falta, sino también ponderar las circunstancias atenuantes y agravantes conforme al principio de proporcionalidad previsto en el artículo 87° de la Ley N.° 30057. En ese sentido, antes de establecer la sanción a recomendar, corresponde destacar los siguientes elementos atenuantes:

- Circunstancia excepcional y justificación acreditada:

La inasistencia se originó por una **emergencia médica debidamente documentada** que afectó a su hijo, configurándose una situación de fuerza mayor. Esta circunstancia excluye la intencionalidad en la conducta y evidencia una actuación basada en la responsabilidad familiar y el deber de protección.

- Reconocimiento de responsabilidad y colaboración:

La servidora **reconoció voluntariamente la omisión formal** en el procedimiento administrativo de solicitud de vacaciones y colaboró activamente durante el proceso, presentando la documentación sustentatoria. Este hecho debe valorarse como **circunstancia atenuante**, conforme al artículo 257 del TUO de la Ley N.° 27444.

- Ausencia de perjuicio institucional:

No se ha evidenciado afectación económica ni daño al servicio, puesto que los días no laborados fueron **debidamente descontados de su remuneración**, evitando perjuicio patrimonial para la entidad.

- Ausencia de antecedentes disciplinarios:

Del legajo personal se advierte que la servidora **no registra sanciones ni deméritos previos**, lo cual permite concluir que se trata de un **hecho aislado** y no de una conducta reiterada.

- Conducta intachable y buena fe:

A lo largo de su trayectoria en el IGP, la servidora ha mantenido un **comportamiento responsable y comprometido** con las funciones asignadas, demostrando buena fe en el cumplimiento de sus labores.

Que, del análisis integral de los actuados, se concluye que la conducta atribuida a la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, si bien se encuentra acreditada, reviste un carácter meramente formal y leve, en la medida que la omisión observada se circunscribió al incumplimiento del procedimiento administrativo de solicitud de adelanto de vacaciones, lo que generó el registro temporal de sus ausencias como inasistencias injustificadas.

No obstante, la evaluación probatoria permite establecer que dicha situación fue posteriormente regularizada y debidamente sustentada mediante la presentación de documentación médica y pasajes de viaje que acreditan que la servidora actuó motivada por una emergencia médica de su hijo menor, priorizando y valorando la salud y la vida humana, bienes jurídicos de máxima protección constitucional. Se trata, por tanto, de una circunstancia imprevista, urgente y ajena a su voluntad, que configura un supuesto de fuerza mayor, exenta de dolo o intencionalidad, y que atenúa de manera significativa su responsabilidad administrativa.

Asimismo, se ha verificado que los días no laborados fueron debidamente descontados de su remuneración, de modo que no se ha producido perjuicio económico alguno en agravio de la Entidad ni afectación a la continuidad del servicio público. Del mismo modo, de la revisión del legajo personal se constata que la servidora no registra antecedentes disciplinarios, lo que evidencia que se trata de un hecho aislado y excepcional, sin indicios de reincidencia ni conducta reiterativa.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, y considerando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe administrativa, se determina que la conducta atribuida no reviste la gravedad suficiente para ser calificada como falta grave, sino como una infracción leve de naturaleza formal, que no compromete el interés general ni los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Por consiguiente, este Órgano Instructor considera que corresponde la imposición de la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, medida que resulta razonable, adecuada y suficiente para corregir la omisión advertida, reforzar el cumplimiento de los procedimientos administrativos internos y prevenir la repetición de hechos similares en el futuro, dejando la debida constancia en el legajo personal de la servidora.

Que, de conformidad con la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geofísico del Perú aprobado por Decreto Supremo N° 005-2025-MINAM; Ley N° 31733, Ley del Instituto Geofísico del Perú; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, demás normas pertinentes

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.- IMPONER** la sanción administrativa de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora **LUCÍA PONCE MEDINA**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO 2º.- NOTIFICAR**, la presente resolución al servidor **LUCÍA PONCE MEDINA** , a la Dirección en Ciencias de la Tierra Sólida del Instituto Geofísico del Perú en su condición de Órgano Instructor, a la Secretaría Técnica de la Ley del Servicio Civil, y a la Unidad de Recursos Humanos para los fines correspondientes.

**Regístrese y comuníquese**