



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Gerencial General Regional N°0010 -2026-GRA/GR-GGR

Ayacucho,

26 ENE. 2026

VISTO:

El Informe N° 000002-2026-GRA/GG-ORADM-ORH-ST y los actuados que obran en el expediente N° 119-2024-GRA/ST, elevado por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° de la Ley acotada dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria, del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el título correspondiente al régimen disciplinario procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento, con el fin de que las entidades se adecuen internamente al procedimiento, consecuentemente vigente a partir del 14 de setiembre del 2014.

Que, el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, desarrollan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, concordante con la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la citada Ley, que, a partir de su entrada en Vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo servicio civil.

Que, en el marco de las disposiciones legales citadas, cabe precisar que el Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N°040-2014-PCM establece que *“las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores (...)”*. Por su parte, el artículo 92° de la Ley N°30057, establece que *“el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. Asimismo, se señala que la Secretaría Técnica depende de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o la que haga sus veces.*

Que, con fecha 16 de enero de 2025, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores del Gobierno Regional de Ayacucho, eleva el Informe N° 000002-2026-GRA/GG-ORADM-ORH-ST, recomendando declarar de parte la prescripción de la acción administrativa para continuar el procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora incurso en presuntas irregularidades advertidas en el Memorando N° 815-2023-GRA/GR-GG de fecha 05 de junio de 2025.



ANTECEDENTE

- Que, a través del Acuerdo de Consejo Regional N° 026-2023-GRA/CR se aprueba el Informe de Fiscalización N° 004-2023-GRA/CR-CPEyAL-P, mediante el cual se realizó la fiscalización del expediente de la Resolución Ejecutiva Regional N° 156-2023-GRA/G, Designación de la Directora del Programa Sectorial I de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ayacucho, evidenciando deficiencias en la evaluación del expediente del Curriculum Vitae de la CPC. Magaly Bautista Pizarro, por parte de la Oficina de Recursos Humanos, al emitir el Oficio de cumplimiento de Requisitos y **declarar apto en la ficha de evaluación**, al considerar que la referida profesional cuenta con experiencia general de 12 años y específica de 03 años, 03 meses y 23 días, sin haber tenido en consideración que las resoluciones de designación y contratos de locación, no señalan la fecha de conclusión de labores. Asimismo, no habrían evaluado la experiencia en base a elementos objetivos que permitan sustentarla como las constancias de prestación de servicios, certificados de trabajos u órdenes de servicios continuadas que acrediten experiencia, esto de acuerdo a la información encontrada en el Informe de Fiscalización.
- Que, conforme el artículo 2 del Reglamento D.S. N° 053-2022-PCM de la Ley N° 31419 – Ley de Idoneidad en el acceso y ejercicio de la Función Pública de Funcionarios y Directivos de Libre Designación y Remoción que dispone que *“La Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en la entidad pública, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción”*, en ese sentido, tienen la responsabilidad de evaluar correctamente los legajos del cargo de directivos y que cumplan con el perfil requerido en la Ley de idoneidad y su Reglamento: Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.
- Que, mediante Informe de Precalificación N° 000078-2025-GRA/GG-ORADM-ORH-ST de fecha 30 de abril de 2025, se recomienda el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Que, mediante Carta N° 000174-2025-GRA/GG-ORADM-OGRH. de fecha 12 de mayo de 2025, se informa el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual se notificó válidamente a la servidora: LILIANA FREENEE SOSA CHAVEZ, en su condición de Técnico Administrativo III, de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho.
- Que, mediante Solicitud N°000003-2025-GRA/GG-ORADM-OGRH-LFSC de fecha 27 de mayo de 2025, la servidora Liliana Freenee Sosa Chávez, solicita se Declare la Prescripción del Proceso Administrativo iniciado en su contra; señala que mediante Oficio N°340-2023-GRA/CR-SCR, de fecha 12 de abril del 2023, el secretario del Consejo Regional remite al despacho de la Gobernación el Acuerdo de Consejo Regional N°026-2023-GRA/C, que aprueba el Informe de Fiscalización N°004-2023-GRA/CR-CPE y AL-P, el mismo que con Memorando N°815-2023-GRA/GR-GG de fecha 05 de junio del 2023, se remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos del GRA, para la implementación de las recomendaciones del Acuerdo de Consejo Regional, en tal sentido los hechos materia de imputación, respecto a la evaluación del curriculum vitae de la CPC. Magaly Bautista Pizarro, que fueron conocidos por la Directora de la Oficina de Recursos Humanos con fecha 5 de junio del 2023.

ANALISIS

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA PRESCRIPCION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Sobre la Naturaleza jurídica de los plazos de prescripción

Que, el Tribunal Constitucional afirmó que, *“La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer*



los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario". De esta manera, puede inferirse que la prescripción en el ámbito del Derecho Administrativo, al igual en el Derecho Penal; constituye un límite a la potestad punitiva del Estado, el cual garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, de lo contrario quedara extinta la posibilidad de accionar dicha potestad.

Que, desde la perspectiva jurisprudencial, el numeral 8) de la sentencia del Tribunal Constitucional correspondiente al Expediente N° 8092-2005-AA, establece que: *"con relación a la prescripción desde una perspectiva general es la institución jurídica mediante la cual, por el transcurso del tiempo, la persona adquiere derecho o se libera de obligaciones (...) De este modo desde la Carta Magna, inspirada en el principio pro homine, el Estado auto limita su potestad punitiva en la medida en que, por el paso del tiempo se elimina la incertidumbre jurídica en el caso de la extinción de la acción penal"*.

En el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece: *"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años, contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad o de la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año"*. De lo que se colige, el marco normativo de la LSC prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario y el segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción o archivo.

Por otro lado, respecto a la prescripción; el numeral 97.3 del artículo 97°, del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que: *"(...) La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente"*.

Asimismo, el numeral 10° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece que: *"De acuerdo con lo prescrito en el artículo 97.3 del Reglamento, corresponde a la máxima autoridad administrativa de la entidad declarar la prescripción de oficio o a pedido de parte. Si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al PAD al servidor o ex servidor civil prescribiere, la Secretaría Técnica eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento."* (énfasis es nuestro).

Que, el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"¹, establece que: *"La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma."*

¹ Aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.



En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años".

Ahora bien, el Tribunal del Servicio Civil, en el precedente administrativo de observancia obligatoria recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC ha señalado: *"Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (3) años no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años".*

De lo anterior, se desprende que las entidades públicas no podrán computar el citado plazo de un (1) año para prescribir la acción para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario cuando ya hayan transcurrido los tres (3) años desde que se cometieron los hechos materia de infracción.

Análisis del presente caso

Que, mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 156-2023-GRA/GR de fecha 10 de febrero del 2023, se designa a la CPC. Magaly Bautista Pizarro, para el cargo de Director del Sistema Administrativo I – Director Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional de Ayacucho, firmado por el Gobernador Regional de Ayacucho, subsiguientemente, se habría denunciado la falta del cumplimiento de los requisitos en la designación del cargo de Directora Regional de Comercio Exterior y Turismo, lo que conllevó al Acuerdo de Consejo Regional N° 026-2023-GRA/CR que aprueba el Informe de Fiscalización N° 004-2023-GRA/CR-CPEyAL-P, Informe de Fiscalización al cumplimiento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la Función Pública de Funcionarios y Directivos de Libre Designación y Remoción, los mismos que concluyen en relación a la remoción de designación de la Directora del Programa Sectorial I de la Dirección de Turismo, al presuntamente exponer deficiencias en la evaluación del Expediente Curriculum Vitae de la CPC. Magaly Bautista Pizarro, por parte de la Oficina de Recursos Humanos de acuerdo a lo establecido en el Reglamento D.S. N° 053-2022-PCM de la Ley N° 31419.

Que, se le imputa a la servidora Lic. Adm. **LILIANA FREENEE SOSA CHAVEZ**, en su condición de TECNICO ADMINISTRATIVO III, de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, presuntamente, habría evaluado indebidamente, el curriculum vitae de la CPC. Magaly Bautista Pizarro en el cargo de confianza, como Directora Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional, toda vez que evaluó y concluyó como APTO en la Ficha de Evaluación de Funcionario y Directivo de Libre Designación y Remoción Ley N° 31419, pese a que las funciones de los cargos referidos en la experiencia específica como Sub Gerente de Promoción de MYPES y Desarrollo Productivo con Resolución de Alcaldía N° 002-2015-MPH/A y Director del Programa Sectorial II de la Oficina de Administración, de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Ayacucho con Resolución Ejecutiva Regional N° 052-2019-GRA/GR, no guardan relación con las funciones como Director Sectorial I de la Dirección de Turismo de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional de Ayacucho, por tanto no cumpliría el requisito de tres años en experiencia específica en la función y/o materia, conforme a lo prescrito en el ítem c) del numeral 16.3. del artículo 16° del Reglamento D.S. N° 053-2022-PCM de la Ley N° 31419 – **Ley de Idoneidad en el acceso y ejercicio de la Función Pública de Funcionarios y Directivos de Libre Designación y Remoción**, que dispone: *"c) Experiencia específica en la función o materia: tres (03) años".*



Al respecto, es de precisar que al momento de hacer la evaluación se evidencia que mediante Oficio N°340-2023-GRA/CR-SCR, de fecha 12 de abril del 2023, el Secretario del Consejo Regional remite al despacho de la Gobernación el Acuerdo de Consejo Regional N° 026-2023-GRA/CR, que aprueba el Informe de Fiscalización N° 004-2023-GRA/CR-CPEyAL-P, el mismo que con el Memorando N° 815-2023-GRA/GR-GG de fecha 05 de junio de 2023, se remite a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos del GRA, para la implementación de las recomendaciones del Acuerdo de Consejo Regional, a hechos materia de imputación, respecto a la evaluación del curriculum vitae de la CPC. Magaly Bautista Pizarro, a ello mediante Memorando N°262-2023-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, 8 de junio de 2023, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos Abg. Gabriela Caveró Esparza, dispone al Responsable del Área de Escalafón, efectuar Verificación Posterior de los legajos personales de los funcionarios designados en cargos de confianza de la DIRCETUD, posterior a ello con fecha 12 de junio de 2023, la Directora de Recursos Humanos remite el Oficio N°1136-2023-GRA/GR-GG-ORADM-ORH de 12 de junio de 2023, al Gerente General Regional, indicando sobre implementación de recomendaciones, pero no indicó en ninguno de sus considerandos remitir todos los actuados a la Oficina de la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, con ello se estaría corroborando que la jefatura de personal tomo conocimientos de los hechos materia de análisis, el 05 de junio del 2023. contando desde esa fecha el plazo de un año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario conforme al artículo 94 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el cual señala que el plazo de prescripción para iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores decae en el plazo de tres años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) A PARTIR DE QUE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD O LA QUE HAGA SUS VECES TOMA CONOCIMIENTO DE LA MISMA, siempre que previamente no haya vencido el primer plazo de 3 años.

Frente a ello señalar, que se inició Proceso Administrativo Disciplinario a la servidora Liliana Frenee Sosa Chávez con la Carta de Inicio N° 000174-2025-GRA/GG-ORADM-OGRH de fecha 12 de mayo de 2025, tomando en consideración que la toma de conocimiento por parte de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos, fue mediante oficio N°388-2024-GRA/GR-GG-ORADM-ORH/ST de fecha 18 de junio de 2024, donde el Secretario técnico de los Procedimientos Administrativos disciplinarios, remitió documentos para su conocimiento al Director de la Oficina de Recursos Humanos; toda vez que con Oficio N°685-2024-GRA/PPRA-P de fecha 17 de junio de 2024, el Procurador Público Regional remite a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinario, la Carpeta Fiscal N° 1173-2023, donde se dispuso Declarar que no procede formalizar y continuar la investigación preparatoria, contra los que resulten responsables por el delito de nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargo público, no obstante, mediante Memorando N°815-2023-GRA/GR-GG de 05 de junio de 2023 la la Gerencia General ya había puesto en conocimiento de las presuntas faltas a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos con fecha anterior.

La Oficina de Recursos Humanos, tomó conocimiento sobre las presuntas faltas administrativas disciplinarias, a través del Memorando N° 815-2023-GRA/GR-GG; el 05 de junio de 2023, entonces por una razón lógica y aritmética, a la fecha transcurrió más de 1 año de la toma de conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. (...). Donde la facultad del Estado para determinar la existencia de infracciones administrativas se extinguió por el transcurso del tiempo, generando la prescripción. Se detalla a continuación:





De la imagen se observa que:

- La primera toma de conocimiento de la oficina de Recursos Humanos, fue el 05 de mayo de 2023 mediante Memorando N°815-2023-GRA/GR-GG, donde el jefe de Recursos Humanos debió remitir todo lo actuado por su despacho a la oficina de Secretaria Técnica PAD, donde el secretario técnico hecha su evaluación debió proceder con el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario a la servidora Liliana Frenée Sosa Chávez, dentro del plazo establecido por la norma.
- La segunda toma de conocimiento de dio cuando el Procurado Publico Regional remite el Oficio N°685-2024/PPRA-P de fecha 17 de junio de 2024, al secretario técnico PAD, a ello el secretario Técnico remite el Oficio N°388-GRA/GR-GG-ORADM- ORH/ST al Director de la Oficina de Recursos Humanos, para su conocimiento y acciones pertinentes con fecha 18 de junio de 2024; con dicha toma de conocimiento se evaluó y se procedió con el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora imputada con Carta N°174-2025-GRA/GG-ORADM-OGRH de fecha 12 de mayo de 2025, cuando la falta prescribió por la inacción administrativa.

La norma indica que se tiene el plazo de un año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario conforme al artículo 94 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el cual señala que el plazo de prescripción para iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores decae en el plazo de tres años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) A PARTIR DE QUE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD O LA QUE HAGA SUS VECES TOMA CONOCIMIENTO DE LA MISMA, siempre que previamente no haya vencido el primer plazo de 3 años; por cuanto habría prescrito la falta imputada.

Por tanto, la inacción administrativa de parte de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos, al no remitir todos los actuados a la oficina de Secretaria Técnica de Procesos Administrativos disciplinarios en la primera toma de conocimiento, para el deslinde de responsabilidades dentro del plazo establecidos, generaron la prescripción de la falta.

En consecuencia, al haberse iniciado un Proceso Administrativo Disciplinario, con Carta N° 000174-2025-GRA/GG-ORADM-OGRH de fecha 12 de mayo de 2025, fuera de los plazos establecidos por la norma, cuando había transcurrido más de un (01) año, desde la toma de conocimiento por Oficina de Gestión de Recursos Humanos; por lo tanto, la facultad del Estado para determinar la existencia de infracciones administrativas se extinguió por el transcurso del tiempo, generando la prescripción por la inacción administrativa.



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR la prescripción de la acción administrativa para continuar el Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra la servidora: Liliana Frenee Sosa Chávez en su condición de Técnico Administrativo III, de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, por haber transcurrido un (01) año de la toma de conocimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, conforme a los fundamentos expuesto en la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER, que la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Sancionadores, determine la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por la prescripción en el artículo primero de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER el archivo definitivo del Expediente Administrativo N° 119-2024-GRA/ST.

ARTÍCULO CUARTO. - Disponer a la Secretaría General efectúe la devolución de expediente en original o copias fedatadas a la Secretaría Técnica del PAD, para que en el marco de sus atribuciones y obligaciones ejercite y prosiga con las acciones correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO. - Disponer a la Secretaría General efectúe la NOTIFICACIÓN de la presente resolución a la Gerencia General, Secretaría Técnica del Gobierno Regional de Ayacucho, para su cumplimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CUMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
GERENCIA GENERAL
Ing. EDUARDO CESAR HUAGOTO DIAZ
Gerente General

ST/grem