



San Borja, 19 de Febrero del 2025

RESOLUCION DE SECRETARIA GENERAL N° 000079-2025-SG/MC

VISTO: La Resolución Directoral N° 252-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de abril de 2024, y el Informe N° 188-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 14 de junio de 2024, ambos emitidos por la Oficina General de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido a través del Expediente N° 070-2024-ST contra la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, quien se desempeñaba como Asistente III de Conservación en el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú al momento de los hechos materia de investigación; el escrito del 7 de mayo de 2024, que contienen los descargos presentados por la servidora imputada; el registro audiovisual correspondiente a la diligencia del informe oral; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la cual dispone en su numeral 6.3 que: "*Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento*";

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, a través del oficio N° 276-2024-OGR-SG/MC, de fecha 18 de marzo de 2024, la Oficina General de Recursos Humanos procedió a realizar una fiscalización posterior respecto de la constancia de trabajo presentada por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, de fecha 17 de noviembre de 2022. En dicho marco, se solicitó a la Jefa de la Unidad de Personal de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la verificación de la autenticidad y veracidad del mencionado documento, presuntamente suscrito por la señora Mónica Solórzano Gonzales, en su calidad de Directora de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de dicha facultad;



Que, en respuesta a dicha solicitud, mediante el oficio N° 00-2024EPCR-FLCH/UNMSM, de fecha 20 de marzo de 2024, la señora Mónica Solórzano Gonzales, Directora de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración, manifestó textualmente: “(...) desconozco la constancia de trabajo remitida por el Ministerio de Cultura para su verificación, pues nunca escribí ni firme tal documento para Ángela Mercedes Bazán Castillo el 17 de noviembre de 2022. Además, le hago saber que el puesto de “asistente de archivo” no existe en la Escuela de Conservación y Restauración de nuestra universidad”;

Que, posteriormente, en atención a los resultados y a la respuesta proporcionada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mediante el Memorando N° 1132-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de marzo de 2024, la Oficina General de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, la Secretaría Técnica) la documentación relacionada con los hechos expuestos en el párrafo anterior, con el propósito de que, en el marco de sus funciones, realice las investigaciones pertinentes y proceda al deslinde de responsabilidades correspondiente;

Que, en atención a ello, mediante el Proveído N° 776-2024-STPAD-OGRH-SG/MC, de fecha 25 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica generó el Expediente N° 070-2024-ST, con el propósito de dar inicio a la investigación preliminar y llevar a cabo la precalificación correspondiente;

Que, en el marco de la investigación preliminar a cargo de la Secretaría Técnica, mediante el Memorando N° 000422-2024-STPAD-OGRH-SG/MC, de fecha 11 de abril de 2024, se solicitó a la Oficina General de Recursos Humanos la remisión de una copia del legajo de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, así como la precisión respecto a si la constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerada para acreditar la experiencia general y específica requerida para el puesto que obtuvo. Adicionalmente, se requirió el informe escalafonario correspondiente.

Que, asimismo, mediante la Carta N° 000118-2024-STPAD-OGRH-SG/MC, de fecha 11 de abril de 2024, y notificada el 15 de abril de 2024, la Secretaría Técnica solicitó a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo emitir sus comentarios respecto a lo señalado en el Oficio N° 00022-2024-EPCR-FLCH/UNMSM, de fecha 20 de marzo de 2024. En respuesta, la servidora, mediante documento sin número (S/N) de fecha 16 de abril de 2024, manifestó lo siguiente:

“(...)

En primer lugar, deseo *reconocer* y disculparme *por el error cometido en la presentación de la constancia laboral. Lamentablemente, incluí una constancia que no correspondía; sin embargo, me gustaría informarle que si he presentado vinculó laborar con Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayo de San Marcos, pero en el año 2020.*

Adjunto la constancia laboral.

Es importante destacar, que, a pesar del error en esa documentación, igual cumplo con todos los requisitos establecidos en la convocatoria CAS N° 020-2024-MC. En los requisitos del perfil del puesto, específicamente de la experiencia laboral, (...)

(El resaltado es nuestro)

Que, mediante escrito sin número (S/N) de fecha 17 de abril de 2024, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo solicitó que todo lo actuado en el presente procedimiento administrativo disciplinario, así como la información relacionada con el Memorando N° 0001132-2024-OGRH-SG/MC, correspondiente al Expediente N.º 070-2024-ST, sea notificado a su correo personal: bazan9025@gmail.com;



Que, mediante el Memorando N° 001537-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 18 de abril de 2024, la Oficina General de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica la siguiente documentación: i) Copia del legajo de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo; ii) Informe N° 0091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, en el cual se aborda si la constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerada para acreditar la experiencia general y específica requerida para el puesto que obtuvo la citada servidora; y iii) Informe Escalafonario de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo;

Que, a través del Informe N° 0091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, de fecha 18 de abril de 2024, elaborado por la Coordinación de Gestión del Empleo, se precisó que, respecto a los requisitos establecidos en las bases del Proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC para el puesto de "Asistente III de Conservación" en el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, estos consistían en: dos (2) años de experiencia general en el sector público y/o privado y dos (2) años de experiencia específica en la función o materia en el sector público y/o privado. Adicionalmente, se indicó que, si bien la constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerada inicialmente como parte de la experiencia general, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo cumplía con el perfil requerido para el puesto, incluso sin dicha constancia, ya que los documentos restantes presentados por la servidora eran suficientes para acreditar los requisitos exigidos;

Que, mediante informe N° 190-2024-STPAD-OGRH-SG/MC de fecha 22 de abril de 2024, la Secretaria Técnica recomendó a la Directora General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, aperturar el procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, por indicios suficientes de haber incurrido en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se remite a los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, al presentar un documento falso en el proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC para acreditar su experiencia general mediante una constancia de trabajo de contenido no veraz;

Que, en atención a la recomendación efectuada por la Secretaria Técnica, la Directora de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante la Resolución Directoral N° 000252-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de abril de 2024, dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la imputada, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, debido a que habría vulnerado los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5, respectivamente, del artículo 6 de la Ley N° 27815, al presentar un documento falso en el proceso CAS N° 029-2024-MC, específicamente una constancia de trabajo de contenido no veraz, con el fin de acreditar experiencia general y, de esta manera, acceder y ejercer la función pública; proponiendo una sanción administrativa de **DESTITUCIÓN**. Asimismo, le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, mediante la carta N° 487-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 23 de abril de 2024, notificada el mismo día a través del correo electrónico bazan9025@gmail.com, se comunicó a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo la Resolución Directoral N° 252-2024-OGRH-SG/MC;

Que, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo en mérito de la comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, presentó su descargo el 7 de mayo de 2024 ante el Órgano Instructor; en los siguientes términos:

“(…)



a) *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*

No se evidencia una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. La falta cometida no tiene repercusiones que afecten significativamente a terceros o a la administración pública en su conjunto.

b) *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*

Teniendo en consideración el Principio de Transparencia. Desde el inicio al presente proceso, he asumido una postura de completa transparencia al reconocer el error cometido. Esta honestidad refleja mi compromiso con la integridad.

Además, del principio de veracidad y probidad. Según se me acusa, la constancia laboral presentada contiene presuntos datos no veraces que infringen el principio de probidad y veracidad. Es crucial señalar que mi intención nunca fue actuar de manera deshonesta. LA constancia en cuestión no era indispensable para cumplir con los requisitos del concurso, ya que, incluso sin esta, superaba los años de experiencia mínima requerida, como lo demuestran las demás constancias laborales presentadas.

c) *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndolo 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.*

El bajo nivel jerárquico de mi puesto como Asistente III de conservación, sugiere un menor grado de responsabilidad en comparación con cargos de mayor jerarquía.

d) *Las circunstancias en que se comete la infracción*

Las dificultades técnicas durante el proceso de postulación y mi experiencia son factores que contribuyeron inadvertidamente a la falta. En este sentido, se subraya que la falta fue más un error no malicioso, sin dolo que una negligencia grave.

e) *La concurrencia de varias faltas*

Resalto que no cuento con antecedentes disciplinarios de ningún tipo. No hay concurrencia de varias faltas, la falta cometida es única y no se han identificado otro incidentes similares.

(..)

i) *El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso*

Como indica el Informe n° 91-2024-OGRH-SG-IZT/MC, con fecha 18 de abril de 2024, "En consecuencia, si bien el documento 3, de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerado para acreditar la experiencia general, es importante precisar que bastó con los documentos 1, 2, 4 y 5 para acreditar la experiencia general y específica solicitada en las bases del proceso CAS n° 029-2024-MC, debido a que la señora acumula dos (2) años y siete (07) días de experiencia." En este sentido, la usencia de beneficio ilícito y la competencia demostrada para ganar el proceso CAS n° 029-2024-MC, incluso sin el documento observado, subrayan la falta de intencionalidad en el error cometido.

Deseo reiterar mi firme compromiso con los principios de integridad y ética profesional que rigen el servicio civil, tal como lo estipula la Ley del Servicio Civil n° 30057. Esta normativa enfatiza la importancia de que los servidores civiles actúen con rectitud, honestidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Mi trayectoria en el Ministerio de Cultura, reflejada en mis periodos como voluntaria cultural (2018-2019) y prácticamente profesional (2020), así como en mi actual rol de Asistente III de Conservación, ha estado siempre alineada con estos valores. Siempre he procurado actuar de manera transparente y conforme a la verdad, lo que



demuestra mi constante búsqueda por mantener la más alta ética profesional. En este sentido, sostengo que mi actuación en el incidente señalado fue sin ninguna intención de malicia o ganancia personal, lo cual debe ser considerado atentamente por el comité evaluador.

(..)

Por ello, solicito respetuosamente que se CONSIDERE LA GRADUACIÓN DE LA SANCION, considerando lo antes expuesto y reclamando que la constancia, materia de la presente, no fue determinante para ganar el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios n° 029-2024-MC. Esta medida no solo sería proporcional al nivel de la falta, si no que también permitiría mi desarrollo profesional continuo y mi contribución efectiva al servicio civil.

(..)”

Que, estando a lo señalado anteriormente, la Directora de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, procedió con el análisis individual del descaro presentado por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, emitiendo el Informe N° 188-2024-OGRH-SG/MC de fecha 14 de junio de 2024, en el cual recomendó a la Secretaría General, en su calidad de Órgano Sancionador, la imposición de una sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por doscientos (200) días** a la mencionada servidora, por haber incurrido en las faltas de carácter disciplinario descritas en el capítulo II del citado informe;

Que, con fecha 30 de octubre de 2024, se llevó a cabo la diligencia de informe oral ante esta autoridad sancionadora, con la participación de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, quien expuso sus argumentos y defensas en relación con los hechos que se le imputan en el marco del presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, con base a los hechos y análisis de los medios probatorios, así como al desglose de las etapas procesales del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora procesada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y fase sancionadora hasta este momento, se hicieron en debida forma, toda vez que, a través de ellos, se garantizó su derecho de defensa de la servidora procesada; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

II. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA

Que, conforme a lo dispuesto en la Resolución Directoral N.º 000252-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de abril de 2024, la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, dispuso el inicio



del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, por haber incurrido en el siguiente hecho:

Hecho Imputado:

La servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, asumió el cargo de Asistente III de Conservación para el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, desde el 11 de marzo de 2024, consignado en su postulación al Proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC, una constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022, emitida por la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para acreditar su experiencia general, presuntamente de contenido no veraz, para ganar dicho cargo y su contratación con el Ministerio de Cultura, configurándose así la transgresión del Principio de Probidad, toda vez, que mantuvo un vínculo laboral bajo el influjo de un documento de contenido no veraz, denotando una conducta contrataría a la honestidad, así como, el Principio de Idoneidad, por no actuar con aptitud moral que se le exige, y el Principio de Veracidad, al no haberse expresado con autenticidad.

Normativa vulnerada:

Que, en ese sentido, la imputada incurrió en la falta de carácter disciplinario, establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se remite a los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, las cuales disponen lo siguiente:

“Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 85°.-*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

(...)

q) *Las demás que señale la ley.”*

“Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM)

Artículo 100°.-*Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815 También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria (...) y en las previstas en la Ley N° 27815, (...).”*

“Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815”

Artículo 6.- Principio de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

(...).

5. Veracidad



Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.”

(El resaltado es nuestro)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE ANÁLISIS

Que, en el marco del Proceso de Convocatoria CAS N.º 029-2024-MC, el Ministerio de Cultura llevó a cabo un concurso público con la finalidad de cubrir la plaza de "Asistente III de Conservación" destinada al Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, unidad perteneciente a la Dirección General de Museos.

Que, conforme a lo señalado en las bases del proceso de selección, se estableció como requisito esencial la **acreditación de experiencia profesional general**, consistente en **dos (2) años de experiencia en el sector público y/o privado**, así como una **experiencia específica de dos (2) años en la función o materia** correspondiente, igualmente en el sector público y/o privado, tal como se detalla en el capítulo II de las bases del proceso de convocatoria CAS N.º 029-2024-MC:

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS MINIMOS	DETALLE
Formación Académica	<ul style="list-style-type: none">Egresado de la Carrera Técnica Superior en Conservación y Restauración o Egresado Universitario en las Carreras de Historia y/o Arte y/o Conservación y Restauración.
Curso Especialización y/o	<ul style="list-style-type: none">Curso en Conservación y Restauración de patrimonio cultural y/o Registro y catalogación de bienes culturales y/o gestión cultural y/o registro y catalogación de bienes históricos y/o artísticos (mínimo 12 horas).
Otros Requisitos Mínimos Adicionales	<ul style="list-style-type: none">No Aplica.
Experiencia	Experiencia General: Dos (02) años en el Sector Público y/o Privado. Experiencia Específica: Dos (02) años en la función o la materia en el sector público y/o privado. Experiencia en el Sector Público: No Aplica.
Conocimientos para el puesto y/o cargo	Conocimientos Técnicos Principales: <ul style="list-style-type: none">Conocimiento en Museos y la cultura.Conocimiento en Registro y catalogación de bienes.Conocimiento en Conservación de arte y pintura.Conocimiento en Materiales e técnicas de restauración. Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos: <ul style="list-style-type: none">Conocimientos de Hojas de Cálculo, Procesador de Textos y Programa de presentaciones a nivel básico.
Competencias	<ul style="list-style-type: none">Planificación.Organización de la Información.Trabajo en equipo.Tolerancia al trabajo bajo presión.

Que, para cumplir con dichos requisitos, la postulante Ángela Mercedes Bazán Castillo anexó a la Plataforma de Postulación del Ministerio de Cultura las siguientes constancias de trabajo:

Nº	Institución	Cargo y/o servicio	Plazo de ejecución	Tiempo	Fecha de emisión del documento
1	Biblioteca Nacional del Perú	Servicio de conservación del material bibliográfico documental pertenecientes a la biblioteca Nacional del Perú – II.	21 de junio de 2023	150 días	04 de enero de 2024
2	Municipalidad Metropolitana de Lima	Asistente de conservación	Desde abril hasta diciembre del 2022	9 meses	15 de enero de 2024
3	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Asistente de archivo	Desde octubre de 2021 hasta marzo de 2022	6 meses	17 de noviembre de 2022
4	Municipalidad Metropolitana de Lima	Oficial de restauración	Desde enero hasta agosto de 2021	8 meses	1 de setiembre de 2021
5	Lugar de la Memoria la Tolerancia y la Inclusión Social	Prácticas Profesionales	Desde el 07 de octubre de 2020 hasta el 18 de diciembre de 2020	2 meses y 12 días	2 de febrero de 2021

Que, en esa línea, la entonces postulante Ángela Mercedes Bazán Castillo resultó ganadora del Proceso de Convocatoria de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC, lo que permitió la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 052-2024-MC, asumiendo el cargo de Asistente III de Conservación en el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú;



Que, en atención a lo señalado, la Oficina General de Recursos Humanos inició una fiscalización posterior de la documentación presentada por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo al momento de postular y acreditar los requisitos establecidos en las bases del proceso. En este contexto, mediante el Oficio N° 276-2024-OGR-SG/MC, de fecha 18 de marzo de 2024, se solicitó a la Jefa de la Unidad de Personal de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos verificar la autenticidad y veracidad de la constancia de trabajo presentada, supuestamente emitida el 17 de agosto de 2023 por la Directora de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de dicha universidad;

Que, en respuesta al requerimiento, la señora Mónica Solórzano Gonzales, Directora de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración, mediante el Oficio N° 00-2024-EPCR-FLCH/UNMSM de fecha 20 de marzo de 2024, señaló textualmente lo siguiente: "(...) desconozco la constancia de trabajo remitida por el Ministerio de Cultura para su verificación, pues nunca escribí ni firmé tal documento para Ángela Mercedes Bazán Castillo el 17 de noviembre de 2022. Además, le hago saber que el puesto de 'asistente de archivo' no existe en la Escuela de Conservación y Restauración de nuestra universidad(...)";

Que, como resultado de la fiscalización posterior y considerando el contenido del oficio remitido por la Directora de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración, la Oficina General de Recursos Humanos, mediante el Memorando N° 001132-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de marzo de 2024, remitió la documentación relacionada a la Secretaría Técnica, con el propósito de que, en el marco de sus competencias, se proceda con las investigaciones preliminares y la correspondiente precalificación de la conducta materia de análisis, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa vigente;

Que, en el marco de la investigación preliminar, la Secretaría Técnica, mediante Memorando N° 422-2024-STPAD-OGRH-SG/MC de fecha 11 de abril de 2024, solicitó a la OGRH la remisión de una copia del legajo personal de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, así como la precisión respecto a si la constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerada para acreditar la experiencia general y específica requerida para el puesto obtenido por la citada servidora. Asimismo, requirió el informe escalafonario correspondiente, en cumplimiento de los procedimientos establecidos para la investigación en curso;

Que, paralelamente, el 11 de abril de 2024, mediante Carta N° 000118-2024-STPAD-OGRH-SG/MC, la Secretaría Técnica solicitó a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo que emitiera sus comentarios respecto a lo indicado en el Oficio N° 00022-2024-EPCR-FLCH/UNMSM de fecha 20 de marzo de 2024. En respuesta, mediante un documento sin número de fecha 16 de abril de 2024, la servidora indicó lo siguiente:

"(...)

En primer lugar, deseo reconocer y disculparme por el error cometido en la presentación de la constancia laboral. Lamentablemente, incluí una constancia que no correspondía; sin embargo, me gustaría informarle que si he presentado vinculó laborar con Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayo de San Marcos, pero en el año 2020.

Adjunto la constancia laboral.

Es importante destacar, que, a pesar del error en esa documentación, igual cumplo con todos los requisitos establecidos en la convocatoria CAS N° 020-2024-MC. En los requisitos del perfil del puesto, específicamente de la experiencia laboral, (...)"

(...)"

(El resaltado es nuestro)



Que, en atención a lo solicitado mediante Memorando N° 422-2024-STPAD-OGRH-SG/MC, la Oficina General de Recursos Humanos, a través del Memorando N° 001537-2024-OGRH-SG/MC de fecha 18 de abril de 2024, remitió a la Secretaría Técnica lo siguiente:

- i. Copia del legajo personal de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo;
- ii. Informe N° 0091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, en el cual se aborda la cuestión de si la constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerada para acreditar la experiencia general y específica requerida para el puesto que obtuvo la citada servidora; y
- iii. Informe escalafonario correspondiente de la servidora.

Que, en el Informe N° 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC de fecha 18 de abril de 2024, la Coordinación de Gestión del Empleo señaló lo siguiente:

(...)

2.2. Al respecto, debemos señalar lo siguiente:

La experiencia laboral solicitada en las bases del Proceso CAS n° 029-2024-MC de un "Asistente III de Conservación", para el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, es:

Experiencia	
Experiencia General: Dos (2) años en el Sector Público y/o Privado	Experiencia Específica: Dos (2) años en la función o la materia en el sector público y/o privado

(..)

2.3. Conforme a lo señalado líneas arriba, se indica que el documento 3, de fecha 17 de noviembre de 2022 **fue considerado** para cumplir con la **experiencia general** solicitada en las bases del Proceso CAS N° 029-2024-MC; sin embargo, con los documentos 1, 2, 4 y 5 del presente cuadro, acumula **dos (2) y siete (7) días de experiencia general y específica** en la **función de la materia**.

2.4. En consecuencia, si bien el documento 3, de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerado para acreditar la experiencia general, es importante precisar que bastó con los documentos 1, 2, 4 y 5 para acreditar la **experiencia general y específica** solicitada en las bases del Proceso CAS N° 029-2024-MC, debido a que la señora acumula **dos(2) años y siete (7) días** de experiencia.

2.5. Hay que mencionar, que si bien los documentos 2 y 4 solo indican los meses en los que laboró, mas no los días de inicio y fin, es importante dejar claro que para la contabilización del tiempo de experiencia se tomó en cuenta lo declarado por la Sra. Ángela Mercedes Bazán Castillo en la plataforma de postulación, quien declara que la fecha de inicio y fin de los documentos en mención fue desde el 01 de abril de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 y desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de agosto de 2021, respectivamente.

(..)"

Que, con la información y elementos probatorios obtenidas durante la etapa preliminar de la investigación, la Secretaría Técnica emitió el Informe N° 190-2024-STPAD-OGRH-SG/MC de fecha 22 de abril de 2024, el cual contiene la precalificación de los hechos reportados, concluyendo en la recomendación de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, por indicios suficientes de haber incurrido en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del



Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se remite a los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815; esto, por haber presentado un documento falso en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC;

Que, en atención a lo recomendado por la Secretaría Técnica, la Directora de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante la Resolución Directoral N° 000252-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 22 de abril de 2024, dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la LSC, debido a que habría vulnerado los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5, respectivamente, del artículo 6 de la Ley N° 27815, al presentar un documento falso en el proceso CAS N° 029-2024-MC, específicamente una constancia de trabajo de contenido no veraz, con el fin de acreditar experiencia general, para acceder y ejercer la función pública; proponiendo una sanción administrativa de DESTITUCIÓN. Asimismo, le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

SOBRE EL DESCARGO PRESENTADO POR LA SEÑORA ÁNGELA MERCEDES BAZÁN CASTILLO

Que, en mérito de la comunicación de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo presentó su descargo el 7 de mayo de 2024 ante el Órgano Instructor, exponiendo una serie de argumentos en su defensa, los cuales se detallan a continuación:

“(…)

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

No se evidencia una grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. La falta cometida no tiene repercusiones que afecten significativamente a terceros o a la administración pública en su conjunto.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

*Teniendo en consideración el Principio de Transparencia. Desde el inicio al presente proceso, he asumido una postura de completa transparencia al **reconocer el error cometido. Esta honestidad refleja mi compromiso con la integridad.***

*Además, del principio de veracidad y probidad. Según se me acusa, la constancia laboral presentada contiene presuntos datos no veraces que infringen el principio de probidad y veracidad. Es crucial señalar que mi intención nunca fue actuar de manera deshonesto. **LA constancia en cuestión no era indispensable para cumplir con los requisitos del concurso, ya que, incluso sin esta, superaba los años de experiencia mínima requerida, como lo demuestran las demás constancias laborales presentadas.***

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 mas especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.



El bajo nivel jerárquico de mi puesto como Asistente III de conservación, sugiere un menor grado de responsabilidad en comparación con cargos de mayor jerarquía.

d) La circunstancias en que se comete la infracción

Las dificultades técnicas durante el proceso de postulación y mi experiencia son factores que contribuyeron inadvertidamente a la falta. En este sentido, se subraya que la falta fue más un error no malicioso, sin dolo que una negligencia grave.

e) La concurrencia de varias faltas

Resalto que no cuento con antecedentes disciplinarios de ningún tipo. No hay concurrencia de varias faltas, la falta cometida es única y no se han identificado otro incidentes similares.

(..)

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Como indica el Informe n° 91-2024-OGRH-SG-IZT/MC, con fecha 18 de abril de 2024, " En consecuencia, si bien el documento 3, de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerado para acreditar la experiencia general, es importante precisar que bastó con los documentos 1,2,4 y 5 para acreditar la experiencia general y específica solicitada en las bases del proceso CAS n° 029-2024-MC, debido a que la señora acumula dos (2) años y siete (07) días de experiencia." En este sentido, la usencia de beneficio ilícito y la competencia demostrada para ganar el proceso CAS n° 029-2024-MC, incluso sin el documento observado, subrayan la falta de intencionalidad en el error cometido.

Deseo reiterar mi firme compromiso con los principios de integridad y ética profesional que rigen el servicio civil, tal como lo estipula la Ley del Servicio civil n° 30057. Esta normativa enfatiza la importancia de que los servidores civiles actúen con rectitud, honestidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Mi trayectoria en el Ministerio de Cultura, reflejada en mis periodos como voluntaria cultural (2018-2019) y prácticamente profesional (2020), así como en mi actual rol de Asistente III de Conservación, ha estado siempre alineada con estos valores. Siempre he procurado actuar de manera transparente y conforme a la verdad, lo que demuestra mi constante búsqueda por mantener la más alta ética profesional. En este sentido, sostengo que mi actuación en el incidente señalado fue sin ninguna intención de malicia o ganancia personal, lo cual debe ser considerado atentamente por el comité evaluador.

(..)

Por ello, solicito respetuosamente que se CONSIDERE LA GRADUACIÓN DE LA SANCION, considerando lo antes expuesto y reclamando que la constancia, materia de la presente, no fue determinante para ganar el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios n° 029-2024-MC. Esta medida no solo sería proporcional al nivel de la falta, si no que también permitiría mi desarrollo profesional continuo y mi contribución efectiva al servicio civil.

(..)"

SOBRE LA EVALUACIÓN EFECTUADA EN LA ETAPA INSTRUCTIVA

Que, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, la Directora de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, realizó el análisis individual del descargo presentado por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, a fin de evaluar la procedencia de las imputaciones formuladas y la responsabilidad administrativa atribuida;



Que, como resultado de dicha evaluación, y considerando los elementos probatorios obrantes en el expediente, así como los argumentos presentados por la servidora, la Oficina General de Recursos Humanos, mediante el Informe N° 188-2024-OGRH-SG/MC, de fecha 14 de junio de 2024, recomendó la imposición de una sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por doscientos (200) días** a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, sustentándose en los siguientes fundamentos:

(..)

Que, por otro lado, cabe tener en cuenta, que con documento S/N de fecha 16 de abril de 2024, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, señaló como un error la presentación de la constancia de fecha 17 de noviembre de 2022, que, sin embargo, si mantuvo un vínculo con la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, esto en el mes de febrero de 2020 y conforme a la constancia de fecha 06 de julio de 2020, que anexó a dicho documento;

Que, en ese sentido, si bien la constancia presuntamente emitida por la Dirección de la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de fecha 17 de noviembre de 2022, no fue determinante para que la ahora servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, gane el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 029-2024-MC, esta fue presentada con la finalidad de acreditar su experiencia laboral;

(..)

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR EN LA ETAPA SANCIONADORA

Informe Oral en etapa sancionadora

Que, con fecha 30 de octubre de 2024, se llevó a cabo el informe oral solicitado por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra. Durante dicha diligencia, la servidora ejerció su derecho a la defensa, manifestando lo siguiente:

- La servidora manifestó su arrepentimiento por los hechos señalados, indicando que actualmente ya no ocupa el cargo de "Asistente III de Conservación".
- Reconoció plenamente su error, admitiendo que fue inapropiado haber presentado el documento cuestionado. Señaló, además, que dicho documento, aunque existe, contiene información que no es veraz.
- Afirmó que, en ningún momento, intentó ocultar dicha acción y que aceptó desde el inicio que se trató de un error de su parte.

Que, ahora bien, en el marco del presente procedimiento administrativo disciplinario, corresponde a este Órgano Sancionador evaluar de manera integral los hechos imputados, los medios probatorios y las alegaciones presentadas, a fin de determinar la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, así como analizar las circunstancias que rodearon los hechos con el fin de graduar de manera adecuada la sanción a imponer, de conformidad con los principios de proporcionalidad y razonabilidad establecidos en la normativa aplicable;

Que, respecto al documento cuestionado, se encuentra acreditado que la servidora presentó en su postulación al Proceso CAS N° 029-2024-MC una constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022, presuntamente emitida por la Escuela Profesional de Conservación y Restauración de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la



Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el propósito de acreditar su experiencia general; no obstante, conforme a los resultados de la fiscalización posterior, dicho documento contenía información no veraz, configurando una infracción a los principios de probidad, idoneidad y veracidad consagrados en el artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815;

Que, esta conducta resulta reprochable en tanto compromete los valores esenciales que rigen el comportamiento de los servidores públicos, al presentar información que no corresponde a la realidad para acreditar requisitos establecidos en un proceso de selección; no obstante, corresponde analizar de manera integral los elementos probatorios del caso, así como evaluar la incidencia real del documento en el resultado del proceso CAS N.º 029-2024-MC, a fin de determinar la proporcionalidad de la sanción a imponer; es decir, si este fue determinante para que la servidora cumpliera con los requisitos establecidos en las bases y, por ende, accediera al cargo convocado;

Que, de acuerdo con el Informe N° 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, emitido por la Coordinación de Gestión del Empleo, las bases del proceso CAS N° 029-2024-MC establecían como requisitos de experiencia laboral:

- Experiencia general: Un mínimo de **dos (02) años en el sector público y/o privado**.
- Experiencia Específica: **Dos (02) años en la función o materia** en el sector público y/o privado.

Que, para cumplir con estos requisitos, la servidora presentó diversas constancias laborales, detalladas a continuación:

N°	Institución	Cargo servicio y/o	Plazo de ejecución	Tiempo	Fecha de emisión del documento
1	Biblioteca Nacional del Perú	Servicio de conservación del material bibliográfico documental pertenecientes a la biblioteca Nacional del Perú – II.	21 de junio de 2023	150 días	04 de enero de 2024
2	Municipalidad Metropolitana de Lima	Asistente de conservación	Desde abril hasta diciembre del 2022	9 meses	15 de enero de 2024
3	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Asistente de archivo	Desde octubre de 2021 hasta marzo de 2022	6 meses	17 de noviembre de 2022
4	Municipalidad Metropolitana de Lima	Oficial de restauración	Desde enero hasta agosto de 2021	8 meses	1 de setiembre de 2021
5	Lugar de la Memoria la Tolerancia y la Inclusión Social	Prácticas Profesionales	Desde el 07 de octubre de 2020 hasta el 18 de diciembre de 2020	2 meses y 12 días	2 de febrero de 2021

Que, sobre la base de la documentación presentada por la servidora en el marco del proceso de convocatoria CAS N° 029-2024-MC, la Coordinadora de Gestión del Empleo, en



su Informe N° 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, concluye que, si bien el documento "3" (constancia de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022) fue considerado inicialmente para cumplir con el requisito de experiencia general, los documentos identificados como "1", "2", "4" y "5" acreditaron de manera suficiente los dos (02) años y siete (07) días de experiencia general y específica exigidos en las bases del proceso; es decir, la experiencia laboral requerida fue validada mediante otros documentos legítimos y verificables, sin que el documento cuestionado tuviera un papel determinante en el resultado final del proceso de selección;

Que, conforme al análisis realizado, se concluye que la documentación presentada por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo en el marco del proceso CAS N° 029-2024-MC incluyó un documento con información no veraz, lo que configura una falta administrativa al transgredir los principios de probidad, idoneidad y veracidad consagrados en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Sin embargo, del Informe N° 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC se desprende que los requisitos establecidos en las bases del proceso fueron acreditados con otros documentos auténticos, válidos y verificables.

Que, en ese sentido, aunque la falta administrativa se encuentra configurada, la incidencia real del documento cuestionado en el resultado del proceso fue nula, dado que la experiencia laboral requerida fue efectivamente respaldada por otras constancias legítimas, hecho que permite concluir que el proceso de selección no se vio afectado en su legitimidad ni en sus resultados;

Que, adicionalmente, es relevante resaltar que la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo reconoció desde el inicio del procedimiento su error, aceptando plenamente la falta atribuida y colaborando activamente con la investigación. Este reconocimiento y disposición para corregir su conducta no solo reflejan una actitud ética frente a los hechos, sino que también constituyen un factor atenuante conforme al Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que valora positivamente la voluntad de los administrados para enmendar sus actos y contribuir al esclarecimiento de los hechos;

Que, para evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción a imponer, este Órgano Sancionador ha considerado los siguientes elementos:

1. Impacto del Documento Cuestionado: Se ha demostrado que dicho documento no fue determinante para el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del proceso CAS N° 029-2024-MC, lo que mitiga significativamente el impacto de la falta en el resultado del proceso.
2. Reconocimiento y Colaboración: La servidora reconoció su error de manera voluntaria y plena, contribuyendo al desarrollo expedito del procedimiento administrativo disciplinario, lo que denota una disposición para asumir las consecuencias de sus actos y corregir su conducta.
3. Ausencia de Reincidencia: No se han identificado antecedentes de conductas similares por parte de la servidora, lo que permite considerar que su actuar constituye un hecho aislado y no una práctica reiterada.

Que, en atención a los factores analizados, este Órgano Sancionador considera que, aunque la conducta atribuida a la servidora constituye una falta administrativa, las circunstancias específicas del caso y los factores atenuantes identificados justifican una revisión de la sanción inicialmente propuesta;

Que, en consecuencia, resulta pertinente imponer una sanción que sea proporcional a la gravedad de la falta y que considere la ausencia de afectación al resultado del proceso de selección, así como la disposición de la servidora para rectificar su conducta, en cumplimiento del régimen disciplinario establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad;



DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, conforme al artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley cometidas en el ejercicio de sus funciones, iniciándose el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente y aplicando la sanción que corresponda. En este sentido, se ha evaluado que la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo incurrió en una vulneración de las disposiciones normativas al presentar un documento con contenido falso, afectando la confianza y la integridad del servicio público, por lo que dicha conducta, constituye en una falta grave, conforme al artículo 91 de la Ley N° 30057, lo que justifica la imposición de la sanción correspondiente;

Que, por lo tanto, este órgano sancionador concluye que la servidora ha incurrido en una falta disciplinaria que amerita la imposición de una sanción adecuada y proporcional a la gravedad de los hechos. El hecho infractor cometido por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo constituye la falta establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual se remite a los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

III. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, en principio, respecto a las autoridades del presente procedimiento administrativo disciplinario, se precisa que el caso se inició con la propuesta de **DESTITUCIÓN** como sanción a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable; sin embargo, tras el análisis realizado por la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, se determinó que la sanción propuesta debía ser modificada, recomendándose una **suspensión sin goce de remuneraciones**, en lugar de la destitución inicialmente planteada;

Que, conforme al literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, corresponde a la **Secretaría General** actuar como Órgano Sancionador en el presente procedimiento administrativo disciplinario, siendo esta instancia la encargada de evaluar los elementos del caso, así como de imponer la sanción que resulte proporcional y razonable, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, en atención a lo señalado, las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, se encuentran organizadas de acuerdo con la siguiente estructura:

Cuadro N° 2 ***Autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario***

TIPO DE SANCIÓN PROPUESTA	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
----------------------------------	--------------------------	---------------------------	-------------------------------------



Suspensión sin goce de remuneraciones	Jefe inmediato (Director General de la Oficina General de Recursos Humanos)	Secretaria General	Secretaria General
---------------------------------------	---	--------------------	--------------------

Que, en atención a lo indicado, este Órgano Sancionador procederá a analizar si resulta razonable y proporcional la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por doscientos (200) días impuesta a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, en estricto cumplimiento de los principios orientadores establecidos, y conforme a los criterios establecidos en la **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC**, que proporciona criterios para la graduación de sanciones en el marco de procedimientos administrativos disciplinarios;

Que, el artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regula las sanciones aplicables a los servidores públicos por la comisión de faltas disciplinarias, clasificándolas en: amonestación verbal o escrita, **suspensión sin goce de remuneraciones por un período de uno (1) día hasta doce (12) meses**, y destitución, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

Que, el artículo 85 de la referida norma establece los supuestos de faltas disciplinarias y las sanciones correspondientes, disponiendo que estas deben aplicarse en atención a la gravedad de la falta cometida y los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido procedimiento, señalando en los siguientes términos:

(..)

Artículo 85. 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:

(...)

q) *Las demás que señale la ley.*”

“Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM)

Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria (...) y en las previstas en la Ley N° 27815,

(...).”

“Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815”

Artículo 6.- Principio de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

(...).



5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.”

(El resaltado es nuestro)

Que, conforme al principio de Causalidad, prescrito en el numeral 8 del artículo 248 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, *“la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”*; siendo indispensable para la aplicación de cualquier sanción que la conducta del administrado satisfaga una relación de causa adecuada al efecto, esto es, la configuración del hecho previsto como sancionable;

Que, en atención al fundamento 28 de la resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC – **“Precedente administrativo sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057”** señala que *“el deber de motivar los criterios de graduación de la sanción, por un lado, permite que sobre la base de las razones expuestas por la entidad se analice si existe o no proporción entre la gravedad de la falta y la sanción impuesta, y por otro lado, permite al servidor conocer y eventualmente cuestionar la razonabilidad de la sanción que se le ha impuesto”*;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91° de la Ley SERVIR, la entidad en cada caso debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor, determinando la sanción aplicable en atención del artículo 87° de la citada ley, en el cual se señala las siguientes consideraciones a tener en cuenta:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Que, sobre dicho aspecto se analizan las condiciones para la determinación de la sanción, según lo siguiente:

a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente caso, la conducta atribuida a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, consistente en la presentación de un documento con información no veraz en el marco del proceso CAS N° 029-2024-MC, constituye una vulneración a los principios fundamentales que rigen el servicio público, como la probidad, la idoneidad y la veracidad, consagrados en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Dichos principios resultan esenciales para garantizar que las actuaciones de los servidores públicos estén alineadas con el interés general y orientadas a



preservar el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que fortalece la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado.

En este sentido, el principio de probidad exige que los servidores públicos actúen con rectitud y honestidad, eliminando cualquier comportamiento que pueda beneficiar intereses particulares en perjuicio del interés colectivo. De manera complementaria, el principio de veracidad demanda que las declaraciones y documentos proporcionados sean auténticos, transparentes y coherentes con la realidad, permitiendo que los procedimientos administrativos se desarrollen en un marco de legitimidad y credibilidad institucional.

No obstante, del análisis integral de los hechos se advierte que, aunque la presentación de un documento con información inexacta podría socavar la confianza en los procesos de selección, el impacto concreto de esta conducta en los intereses generales resulta limitado. Así, conforme a lo señalado en el informe n.º 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, los demás documentos presentados por la servidora acreditaron de manera suficiente el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del proceso, lo que evidencia que la selección de la servidora no se sustentó exclusivamente en el documento cuestionado, reduciendo de manera significativa el alcance de la afectación potencial.

En consecuencia, aunque la conducta de la servidora es reprochable desde un punto de vista ético y disciplinario, no se advierte que haya comprometido de manera grave los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, ni que haya afectado de forma sustancial intereses generales como la prestación eficiente de servicios públicos o el manejo adecuado de los recursos estatales. Por lo tanto, esta circunstancia permite considerar la falta en un contexto más amplio, en el que el daño potencial es reducido y la integridad del proceso de selección no se vio materialmente comprometida.

b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No se evidencia que la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo haya impedido el descubrimiento de la falta.

c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.

En el presente caso, la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo ocupaba el cargo de Asistente III de Conservación en el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, una posición que, si bien exige conocimientos específicos en el ámbito de conservación y restauración de bienes culturales, no conlleva responsabilidades jerárquicas significativas ni funciones de dirección, liderazgo o toma de decisiones estratégicas en la entidad. Este hecho implica que su actuación no estaba destinada a ser un modelo a seguir para otros servidores en términos de influencia jerárquica, reduciendo la relevancia de este criterio al momento de valorar su falta.

Por otro lado, respecto al criterio de especialidad, si bien el cargo requiere competencias técnicas relacionadas con la conservación del patrimonio cultural, estas habilidades no guardan una conexión directa con la naturaleza de la falta cometida, que corresponde a la presentación de un documento no veraz durante el proceso de selección. En este sentido, la especialidad técnica asociada a sus



funciones no amplifica el grado de reprochabilidad de su conducta, dado que la falta no se encuentra vinculada al ejercicio específico de sus competencias profesionales.

En consecuencia, este Órgano Sancionador considera que, si bien el cargo desempeñado por la servidora implica un nivel de responsabilidad técnica en la conservación del patrimonio cultural, la evaluación de este criterio no agrava de manera significativa la falta cometida, toda vez que la naturaleza de su puesto no implica un grado elevado de jerarquía ni una especialidad estrechamente relacionada con la infracción analizada. Por lo tanto, este aspecto no justifica un incremento en la gravedad de la sanción a imponer.

d. Las circunstancias en que se comete la infracción.

En el presente caso, las circunstancias que rodearon la comisión de la falta cometida por la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo consistieron en el contexto del proceso de selección CAS N° 029-2024-MC, donde se solicitaba la acreditación de experiencia laboral general y específica para el puesto de Asistente III de Conservación. En este escenario, la servidora presentó un documento con información no veraz con el propósito de acreditar su experiencia general. Si bien esta acción constituye una infracción a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, cabe analizar las condiciones externas que pudieron haber influido en su decisión de presentar el documento cuestionado.

Es relevante considerar que la infracción no estuvo relacionada con el ejercicio de sus funciones como servidora pública, sino que se configuró en el marco de un procedimiento de selección previo a su ingreso a la entidad. Asimismo, no existen indicios de presiones externas o situaciones extraordinarias que justifiquen o expliquen la acción cometida.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la servidora reconoció su error durante el procedimiento administrativo disciplinario, aceptando la falta y colaborando con el esclarecimiento de los hechos, lo que sugiere una disposición a asumir las consecuencias de sus actos. Este reconocimiento voluntario es una circunstancia que, aunque no exime de responsabilidad, denota una voluntad de enmienda que debe ser valorada en el análisis de la proporcionalidad de la sanción.

En consecuencia, si bien las circunstancias externas no justifican la presentación del documento cuestionado, tampoco agravan significativamente la gravedad de la falta, considerando que esta no generó un impacto material en el proceso de selección ni comprometió la ejecución de funciones propias del cargo que posteriormente desempeñó la servidora.

e. La concurrencia de varias faltas.

No se evidencia otras faltas administrativas.

f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

No se aprecia más participantes, que el propio servidor.

g. La reincidencia en la comisión de la falta.

No se aprecia reincidencia en la comisión de la falta.

h. La continuidad en la comisión de la falta.



No se aprecia la continuidad de la comisión de la falta, dado que el vínculo laboral de la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo con la entidad culminó el 10 de junio de 2024. En consecuencia, la situación infractora cesó con la extinción de dicha relación laboral, sin perjuicio de evaluar otros elementos relevantes en el marco del presente procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

En el presente caso, la conducta atribuida a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, consistente en la presentación de un documento con información no veraz durante el Proceso CAS N.º 029-2024-MC, no generó un beneficio económico ilícito directo. Sin embargo, el beneficio obtenido radicó en su acceso al puesto de "Asistente III de Conservación" en el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú, logrando así ocupar una posición dentro del servicio público mediante un medio impropio.

Este beneficio, aunque no económico, representó una ventaja en términos de estabilidad laboral y acceso a un contrato administrativo en el marco de una convocatoria pública. Cabe precisar que el beneficio obtenido fue consecuencia directa de la conducta infractora, ya que el documento presentado formó parte del conjunto de antecedentes valorados en el proceso de selección, a pesar de que, como se ha establecido previamente, no resultó determinante para acreditar los requisitos de experiencia general y específica exigidos.

No obstante, este Órgano Sancionador considera relevante destacar que el beneficio obtenido no fue mantenido de manera prolongada, dado que el vínculo laboral de la servidora con la entidad se extinguió el 10 de junio de 2024. Asimismo, se ha determinado que el documento cuestionado no fue indispensable para acreditar los requisitos exigidos, lo que mitiga parcialmente la gravedad del beneficio ilícito obtenido.

En virtud de lo señalado, y considerando que la servidora no derivó un enriquecimiento económico ni una ventaja indebida prolongada, este criterio debe ser valorado con un impacto atenuado en la graduación de la sanción, en concordancia con el principio de proporcionalidad y razonabilidad establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, en el marco de lo desarrollado, resulta relevante destacar lo señalado en el Informe N.º 00091-2024-OGRH-SG-IZT/MC, donde se concluye que, si bien el documento de fecha 17 de noviembre de 2022 fue considerado en la evaluación inicial, los documentos identificados como "1", "2", "4" y "5" acreditaron de manera suficiente los requisitos establecidos en las bases del proceso, sumando un total de dos (02) años y siete (07) días de experiencia laboral general y específica;

Que, en ese sentido, la experiencia laboral requerida no dependió exclusivamente del documento cuestionado, dado que los demás antecedentes legítimos y verificables presentados por la servidora resultaron suficientes para cumplir con las exigencias del proceso CAS N.º 029-2024-MC, hecho que mitiga el impacto de la falta, en tanto evidencia que la selección de la servidora no se sustentó exclusivamente en el documento con información no veraz. No obstante, ello no exime la responsabilidad de la servidora, toda vez que la presentación de dicho documento constituye una infracción a los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, en virtud del análisis efectuado, considerando los criterios de evaluación y las



razones expuestas, este órgano determina que la servidora no ha desvirtuado las imputaciones formuladas en su contra, y que la falta cometida reviste una gravedad significativa que justifica la imposición de una sanción. No obstante, atendiendo a los factores atenuantes identificados, como su reconocimiento del error, colaboración activa durante el procedimiento y la inexistencia de reincidencia en conductas similares, corresponde imponer una sanción proporcional que refleje la gravedad del hecho y las circunstancias específicas del caso;

Que, por lo tanto, este Órgano Sancionador decide imponer a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR OCHENTA (180) DÍAS**, en aplicación del literal b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en atención al principio de proporcionalidad y a la necesidad de garantizar la integridad y transparencia en el acceso a la función pública;

IV. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE, EL PLAZO PARA IMPUGNAR, LA AUTORIDAD ANTE LA CUAL SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO Y LA ENCARGADA DE RESOLVERLO

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. Contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, pueden interponerse los recursos de reconsideración o apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, siendo resuelto en el presente caso el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el numeral 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS** a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, en su condición de Asistente III de Conservación para el Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia del Perú de la Dirección General de Museos del Ministerio de Cultura, identificada con DNI N° 74702545, bajo el Régimen del Decreto Legislativo n° 1057, por haber incurrido en la infracción tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, imputándole la infracción de los principios de probidad, idoneidad y veracidad contenidos en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, **(PRINCIPIO DE TIPICIDAD DE LA FALTA)**; de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER, la notificación de la presente Resolución a la servidora **ÁNGELA MERCEDES BAZÁN CASTILLO**, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los artículos 18°, 19°, 20°, 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO 3.- DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la servidora infractora **ÁNGELA MERCEDES BAZÁN CASTILLO**, tiene su **derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro de los 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES DE SU NOTIFICACIÓN**, conforme a lo dispuesto en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto **(SECRETARÍA GENERAL)**. La Reconsideración (artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma



autoridad que expidió el presente Acto (ORGANO SANCIONADOR – SECRETARIA GENERAL). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (artículo 119° del Reglamento), respectivamente.

ARTÍCULO 4.- DISPONER que la eficacia de la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACION POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS**, impuesta a la servidora Ángela Mercedes Bazán Castillo, sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación.

ARTÍCULO 5.- DISPONER la anotación de la sanción en el legajo personal de la servidora **ÁNGELA MERCEDES BAZÁN CASTILLO**, de conformidad con el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuya modificación ha sido formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

ARTICULO 6.-REMITIR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la presente resolución y sus antecedentes para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal h) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, administre y custodie el expediente materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

JHON ROBERTH ZAPATA RAMOS
SECRETARÍA GENERAL