

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 814 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco, 19 NOV 2025

VISTO

El Expediente N° 0931 – 2025- GRSC-UGRH-ST, que contiene: Informe de Precalificación N° 01-2025-GRSC-HRC-UGRH-ST; Carta N° 002-2025-GRSC-HRC-UGRH-J/OI., e Informe Final de Instrucción N° 01-2025-GRSC-HRC-UGRH-J del Órgano Instructor, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputado al servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30357, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

I.- LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, mediante el Informe de Precalificación N°01-2025-GRSC-HRC-UGRH.J.OI., de fecha 10 de abril de 2025 la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó el Inicio del PAD en contra del servidor: Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, Digitador de la oficina de TELESALUD por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, presuntamente realizó conductas de naturaleza sexual dirigida a su superior jerárquico Médico con código HRC-1-2025, Jefa de la Oficina de CALIDAD del Hospital Regional del Cusco, configurando dichos hechos como actos de hostigamiento sexual al haber presuntamente vulnerado



GOBIERNO REGIONAL
CUSCO

Gobierno Regional de
Cusco

Gerencia Regional de
Salud

Hospital Regional de
Cusco

Secretaría Técnica PAD

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Nº 819 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

lo dispuestos en el artículo 4º y 6º de la Ley Nº 27942, Ley de la Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Que, mediante Carta Nº 002-2025-GRSC-HRC-UGRH-J/OI., de fecha 10 de abril de 2025 notificado al procesado el 10 de abril de 2025, con el que se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, Digitador de la Oficina de TELESALUD por la presunta falta tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, al haber presuntamente vulnerado lo dispuesto en los artículos 4º y 6º de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, (en adelante, el procesado), con la imputación de cargos y el inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se recomendó la sanción de destitución en atención del principio del debido procedimiento; el procesado en uso del derecho de defensa formulo su descargo dentro del plazo concedido, respecto a los hechos imputados con escrito de fecha 08 de abril de 2025, con Hoja de Envió Nº 7853 de tramite documentario.

II.- LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

La agraviada formulo denuncia por acoso sexual, contra el servidor **Josimar Valdomero Alarcón Farfán**, quien le había enviado mensajes inapropiados en repetidas oportunidades mediante plataforma WhatsApp por dos días consecutivos; viernes 10 de enero 205 a las 21: 46 horas; "Hola jefa"; "Parece que está usted muy ocupado. Quizá vuelvo en otro momento". "O ya está viniendo?"; la victima respondió "buenas noches Yosimar, creo que te estas confundiendo", y, sábado 11 de enero de 2025 a las 18: 15 horas, nuevamente el denunciado envía mensajes "jefa"; "hola"; "hola" Riko ku..." 45948322, inmediatamente la victima bloqueo la plataforma washapp del agresor.

La conducta reprochable de su agresor, le ha generado altos niveles de estrés y ansiedad; afectando su tranquilidad y estabilidad emocional, causándole miedo, dentro y fuera de la institución, las frases sexistas, denigrantes, agraviantes de connotación sexual, rechazado por la victima por haber sufrido un atentado contra su dignidad femenina, sintiéndose intimidada, humillada y vulnerada en el entorno institucional, afectando la confianza en sí misma, su denuncia sustento en el marco de la Ley Nº 27942 "ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral.

ETAPA DE INSTRUCCIÓN

IV.- ANALISIS DE LOS ARGUMENTOS DE DESCARGO Y VALORACION DE PRUEBAS DE DESCARGO.

Siendo un derecho fundamental de una persona a defenderse ante un tribunal de justicia, aplicable en el PAD de los cargos se imputan con plenas garantías de igualdad e independendencia, la procesada acudió a su defensa en los siguientes términos:

El órgano instructor al esgrimir los argumentos del procesado, quien "Afirmo y reconoció los hechos enojosos y desagradables ocurrieron, debido a su estado de embriaguez que el 10 de enero del 2025, había ingerido bebidas alcohólicas en cantidades abundantes hasta perder el conocimiento, desde las 16:00 horas hasta el día siguiente 11 de enero del 2025 y no recuerda como llego a su domicilio, tampoco recuerda haber escrito por la plataforma de WhatsApp, fue sin querer lesionar ni humillar

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 014-2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

a su denunciante, tal como preciso en su declaración de fecha 21 de febrero del 2025, del cual se siente avergonzado y pide perdón por este medio a la víctima".

La ingesta de alcohol en exceso tiene incidencia en la alteración de la conciencia, debido a que sus efectos atentan contra la conducta de la persona que lo consume; no obstante, para la probanza del grado de consumo de alcohol que habría ingerido, no podemos dar certeza a un simple relato del procesado, el órgano instructor no ha verificado ningún examen toxicológico para determinar la concentración de alcohol en sangre. Sin embargo, con la evaluación de las circunstancias concretas del caso y de las condiciones personales del deponente se determina que en esa coyuntura era capaz de comprender su acto lesivo, se infiere la capacidad del procesado al momento de los hechos era capaz de identificarse, movilizarse, interactuar con la tecnología virtual con sus capacidades cognitivas plenas, con habilidades de atención, memoria, percepción, razonamiento, coordinación visomotora, presentes para atentar contra la dignidad y la integridad, bienestar emocional y psicológico, generando un ambiente hostil e intimidatorio, que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio a la víctima. Determinándose la conducta de asedio sexual del procesado como comportamientos prohibidos y, por ende, responsable del cargo imputado.

III.- ACTUACION DE PRUEBAS DE CARGO ETAPA DE INSTRUCCION.

En virtud a los principios de razonabilidad y equidad, el deber del órgano instructor es meritar de manera conjunta el material probatorio aportado en la investigación preliminar y las pruebas de descargo aportadas por la procesada, evitando la apreciación fragmentaria de la prueba, lo que incide decisivamente en la motivación de la resolución del órgano sancionador con el siguiente detalle:

1. **CAPTURA DE PANTALLA** de pantalla de la plataforma WhatsApp de los días 10 y 11 de febrero 2025, (Fs. 01), el órgano instructor ha verificado los mensajes del procesado como autor del asedio sexual proferidas por el agresor contra su víctima, degradando a su SUPERIOR sometiéndole a humillaciones contra su dignidad, generando pánico y un ambiente laboral desagradable y negativo.
2. **DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL SOBRE la trabajadora con código HRC-1-2025** (Fs. 02), se ha podido evidenciar el rechazo a los mensajes sexistas, que le causo miedo, humillación en su dignidad y afectación emocional, en su condición de mujer y falta de respeto como superior del procesado.
3. **ACTA** de derechos de la persona denunciante. (Fs. 05).
4. **DECLARACION** de Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, quien reconoce que fue el autor de los mensajes que envió a la víctima, pese que no tienen ninguna relación de amistad, ni enemistad, que se siente arrepentido. (Fs. 06)
5. **DECLARACION** de la víctima, se ratifica en todo el extraño de la denuncia en forma firme y coherente. (Fs. 08).

VII.- HECHOS PROBADOS.

El ORGANO INSTRUCTOR establece y da por aceptados las pruebas de cargo y descargo como verdaderos durante la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, basándose en las evidencias presentada por la denunciante y evaluando los argumentos del procesado y la consistencia de la carga de la prueba.

- Está probado que Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, servidor contratado en la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS) comprendido en el D.L. N° 1057, con el cargo de DIGITADOR (técnico) con funciones laborales en la oficina de TELESALUD, es autor

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 814 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

de la denuncia formulada por Medico con código HRC-1-2025, quien se vio afectada en su dignidad de mujer y sometiendo a humillación.

- Está probado que el procesado, fue capaz de comprender su acto lesivo, en el momento de los hechos al operar la plataforma wasap, autor del envío de mensajes sexistas con plena capacidad cognitiva, con percepción, razonamiento, coordinación visomotora y habilidades, para degradar a su víctima afectando su dignidad e integridad, bienestar emocional y psicológico, generando un ambiente hostil e intimidatorio.
- Está probado que la víctima de acoso es Jefa de la Oficina de Calidad del Hospital Regional del Cusco, según la R.D. de designación.
- Está probado que la víctima, según el D. Leg. N° 1153, es Profesional de la salud ocupa un puesto vinculado a la salud pública en el Hospital Regional del Cusco y concordante con la Ley 23536, Ley de la Carrera de los Profesionales de la salud que, sitúan jerárquicamente al médico cirujano en el primer escalón del escalafón del Ministerio de Salud.

VIII.- PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR.

Que, estando a los documentos de cargo y descargo actuadas en el presente proceso administrativo, producen certeza de la culpabilidad del servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán se acredita de manera fehaciente manifiesta el hostigamiento sexual, conducta de naturaleza sexual, sometida a la víctima es SUPERIOR del procesado y no habiendo desvirtuado las imputaciones vertidas en su contra, este órgano instructor encuentra la responsabilidad del procesado, la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista y sancionada en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, señala expresamente que la *sanción de destitución* es competencia del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en consecuencia, la Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en su condición de órgano instructor propone por la sanción más gravosa imponiendo la sanción de **Destitución** al servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, sanción que corresponde a la magnitud de la gravedad de la falta disciplinaria incurrida.

VIII.- SUBSUNCION DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.

Valorando todos los elementos de prueba compulsados por el órgano instructor, se puede colegir que el servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán ha incurrido en la en la falta administrativa disciplinaria previsto y sancionado:

- incurriendo en falta grave prevista y sancionada del literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, "*El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.*".

Que, resulta relevante lo señalado por el artículo 4° de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,

Concepto de hostigamiento Sexual: "*El hostigamiento sexual típico o chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de una naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.*".

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 814 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

El artículo 6° de la Ley N° 27942, Ley de la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece como manifestaciones del hostigamiento sexual, la conducta del agresor se encuadra c) "*uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, por su parte el inciso e*" "Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo".

XI.- ETAPA DEL ORGANO SANCIONADOR.

Que, mediante Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC., del numeral 17.1 establece: "*Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil*".

Que, en el presente caso, mediante Informe Final de Instrucción N° 01-2025-HRC-UGRH-J., de fecha 16 de junio de 2025, debidamente notificado el procesado, con el cual se da por concluida la fase Instructiva del PAD, haciéndole saber al servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, el uso de su derecho a la defensa a través del Informe Oral correspondiente; sin embargo, a pesar de estar debidamente notificado, a la fecha el indicado servidor no ha solicitado Informe Oral.

X.- DETERMINACIÓN DE SANCIÓN APLICABLE.

- a. **Grave afectación al interés general o los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**
En el presente caso se configura al bien jurídico protegido, *afecta la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, debido a que la víctima presta servicios a la entidad pública*
- b. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**
Inexorablemente existe, al manifestar subjetivamente que actuó bajo la influencia del alcohol buscan oculto su comportamiento de asedio sexual buscando su inimputabilidad por "embriaguez"; "no recuerda", quien no presentó ningún examen TOXICOLOGICO.
- c. **Grado de jerarquía y especialidad del servidor que cometa la falta**
En el presente caso, el procesado autor del comportamiento normativo es digitador y académicamente ostenta el Título de Lic. En Administración de empresas.
- d. **Circunstancias en la que se comete la infracción**
La infracción se consumó, cuando el servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán al haber enviado mensajes inapropiados, sexistas en repetidas oportunidades mediante la plataforma digital WhatsApp hacia su víctima.
- e. **Concurrencia de varias faltas.**
En el presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
- f. **Participación de uno o más servidores en la falta.**
En el presente caso solo se advierte la participación del investigado.
- g. **La reincidencia en la comisión de la falta.**
En el presente caso no configura dicha condición.
- h. **El Beneficio ilícitamente obtenido**
En el presente caso no configura dicha condición.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 514-2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

XI.- FALTA LAS EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Que, en atención al inciso a) del artículo 103 del Reglamento de la Ley N° 30057 – SERVIR se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidades; los mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tal se detalla a continuación.

1. ATENUANTES

Subsanación Voluntaria del Hecho Infractor.

En el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD, no ha realizado ninguna actuación para su conducta infractora.

a. Reconocimiento de Responsabilidad

De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa, quien menciona que se siente arrepentido y afectado emocionalmente, comprometiéndose a no volver a realizar esta clase de hechos y pide perdón a la denunciante.

2. EXIMENTES

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente.

En el presente caso no configura dicha atenuante.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado.

En el presente caso no configura dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función o cargo o comisión encomendada.

En el presente caso no configura dicha eximente.

d) El error inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa encomendada.

En el presente caso no configura dicha eximente.

e) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catastrófico o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar su inminente afectación.

En el presente caso no configura dicha eximente.

El órgano sancionador concluye, que, considera la sanción Administrativa Disciplinaria de destitución, es proporcional a la falta cometida, y se ha determinado conforme a los parámetros señalados en el artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

En uso de las facultades y atribuciones conferidas, por la Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público Año 2025, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867, Ley de Bases de la Descentralización N° 27783 y sus modificatorias; Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, la R.M N° 963-2017-MINSA; D.S. N° 021-2019-JUS, que aprueba el

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Nº 814-2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

T.U.O. de la Ley N° 27806 de Transparencia y Acceso a la Información Pública; la Ley N° 30057- Ley SERVIR, Decreto Supremo N° 040-2014-PEM, Reglamento de la Ley SERVIR.

SE RESUELVE:

Artículo primero. – Dar por concluido el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, **IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN** al Servidor Josimar Valdomiro Alarcón Farfán, contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, identificado con DNI N° 45948322, por haber incurrido en la comisión de la falta Administrativa Disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, indica: *"El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública."* conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo Segundo. - **Encargar** al responsable del Área de Escalafón la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley, e insertar la presente resolución en el legajo personal y conforme a ley.

Artículo Tercero. - El Jefe de la ORH proceda a la inscripción de sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

Artículo Cuarto. - **Señalar** al administrado que los medios impugnativos podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

Artículo Quinto. - **Disponer** la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para custodia del expediente procesal administrativo (Folios 53)

REGISTRESE COMUNIQUESE.



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DE CUSCO
SECRETARÍA TÉCNICA PAD
C. ALARCÓN FARFÁN, JOSIMAR
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DNR 19326 - HNS*162

