HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 271- 10 - 2023-UP-HCLLH/MINSA

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Administrativa

VISTO:

Puente Piedra, 13 de Octubre de 2023

El Expediente PAD N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA a trescientos veinticinco (325) folios, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ, bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, en calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobados mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre del 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva en su acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.3 que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre 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 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la imputación de la falta contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, se ha producido durante la vigencia del Régimen Disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto resolutivo en los términos siguientes:

Que, La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, emite el Informe de Precalificación N° 048-2022-ST-UP-HCLLH/MINSA con fecha 14 de octubre de 2022, recomendando el inicio del PAD contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ en su condición de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, con la posible sanción de suspensión, para lo cual identifica como Órgano Instructor al Director Ejecutivo del HCLLH y como Órgano Sancionador a la Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH.

Que, el Director Ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en su calidad de Órgano Instructor, mediante Resolución Directoral N° 240-10-JUP-HCLLH-2023/MINSA de fecha 14 de octubre de 2022, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, con la posible sanción de suspensión, para lo cual identifica como Órgano Instructor al Director Ejecutivo del HCLLH y como Órgano Sancionador a la Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH, notificado a la servidora con fecha 14 de octubre de 2022.

Que, mediante escrito de fecha 19 de octubre de 2022, la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ solicitó prórroga de plazo por cinco días hábiles del expediente N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA.

Que, mediante escrito S/N de fecha 26 de octubre de 2022, la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, cumplió con formular sus descargos, señalando a manera de conclusión lo siguiente: Como se podrá observar en este acápite, en la cual se ha detallado las acciones que he tenido a mi cargo como Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, con la finalidad de levantar las observaciones de control realizadas por el Órgano de Control Institucional, en consecuencia, con estos descargos se desvirtúan totalmente los cargos de imputación que ha realizado el Órgano Instructor en el presente procedimiento.

Por otro lado, mediante Carta N° 03-10-2023-O.S.PAD-UP-HCLLH/MINSA de fecha 12 de octubre de 2023, el Órgano Sancionador, autoridad de esta instancia del PAD, pone en conocimiento de la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, el Informe de Órgano Instructor N° 01-10-2023-DE-HCLLH/MINSA, el cual recomienda lo siguiente: DECLARAR NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ, implicada en el presente procedimiento administrativo disciplinario por la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública.

Descripción de los hechos

El Informe N° 019-10/2021-DE-N° 017-RIS-HCLLH/SA, de fecha 18 de octubre del 2021,de la Responsable de Monitoreo de Procesos de Implementación y Recomendaciones del HCLLH y la Oficina de Administración, informó a la Dirección Ejecutiva del HCLLH, el análisis situacional de los Informes de Control simultáneo del año 2018 al 2021, producto del cual, se habría identificado que ciertas unidades no implementaron las situaciones adversas identificadas en los diferentes planes de acción, de competencia de la Jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad, ñas siguientes:

a) Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI-HCLLH "Verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones".
Situación adversa 2: Falta de avisos que indiquen la existencia del Libro de Reclamaciones y el derecho que poseen los usuarios.
Estado: no implementada

b) Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI- HCLLH. "Verificación de otorgamiento de certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley 30012".
Situación adversa 1: El Hospital no ha establecido los mecanismos de control para regular el otorgamiento del certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012
Estado: No implementada

c) Informe de Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI-3881-HCLLH "Obligación de la Entidad de informar a la OCI sobre el cumplimiento del Decreto Supremo N° 042-2011-PCM".
Situación adversa: La Entidad no ha informado al Órgano de Control Institucional del HCLLH, respecto al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 042-011-PCM
Estado: No implementada

Norma Jurídica Vulnerada

En ese sentido, conforme a los hechos descritos, la servidora **ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ**, en su condición de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, tenía a su cargo la ejecución de una serie de acciones concretas para la implementación de recomendaciones derivados de los mencionados Informes de Control Simultaneo hasta el 07 de diciembre del 2020, las mismas que presuntamente no se habrían cumplido a cabalidad y en forma integral, conforme se desprende del Informe N° 019-10/2021-DE-N° 017-RIS-HCLLH/SA (a folios 19 al 45), en consecuencia; el citado servidor sí habría incurrido con dicha conducta, en la comisión de la falta de carácter disciplinario, tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece:

Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil
"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 señala la ley".

De conformidad con el **artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil**, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que señala: Artículo 100° - Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815, al haber presuntamente transgredido la **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética**, Artículo 7° Deberes de la Función Pública. - El servidor público tiene los siguientes deberes:
"(...) **6. Responsabilidad**: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".

Del descargo presentado

Que, conforme al escrito de descargo de la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ de fecha 26 de octubre de 2022, sustentó su defensa, bajo los siguientes argumentos: "(...) En el presente procedimiento se me pretende imputar las supuestas comisiones de infracciones administrativas, **cuando en concreto debo indicar que se han realizado las acciones pertinentes** con la finalidad de mitigar los riesgos encontrados por el Órgano de Control Institucional, conforme lo detallaré en el contexto del presente documento:

Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI-HCLLH "Verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones.
Se ha cumplido con implementar el hallazgo, conforme al siguiente detalle:
a) Nota Informativa N° 318-12-2020-JUGC-HCLLH del 02 de diciembre de 2020, se remite al Director Ejecutivo las acciones realizadas por mi persona con relación a la orientación de oficio N° 008-2019-OCI-3881-SOO, sobre la verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones, en ese sentido se realizaron las siguientes acciones:

Se adjuntaron fotografías que evidencia las acciones (banner sobre implementación del libro de reclamaciones).
Con Memorándum N° 311-11-2020-JUGC-HCLLH de 25 de noviembre de 2020 se solicitó a la Jefa de la oficina de comunicaciones la confección de banners para la señalización, orientación de los usuarios para solicitar el libro de reclamaciones en salud.
Con Memorándum N° 195-08/2020-JUGC-HCLLH del 21 de agosto de 2020, a través del cual se informa al Jefe de la Unidad de Estadística e Informática sobre la custodia del Libro de Reclamaciones en salud, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Directoral N° 103-05/2020-HCLLH/SA del 22 de mayo de 2022, en el cual se dispone que el libro de reclamaciones se encontrará con el personal de plataforma de atención al usuario en el horario de 7:00 a 19:00 horas y de las 19:00 horas a las 7:00 en el servicio de administración y emergencia.
Con Memorándum N° 244-DOA-N° 212-09-2020-JUGC-HCLLH del 04 de setiembre de 2020, se informa al servicio de vigilancia sobre el apoyo que debe brindar a los usuarios que soliciten la ubicación del libro de reclamaciones en salud.
Con la Nota Informativa N° 191-08-2020-JUGC-HCLLH del 21 de agosto del 2020, se hace de conocimiento de la Dirección Ejecutiva, que en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19, la Unidad de Gestión de la Calidad ha realizado acciones en cuanto a las disposiciones para la ubicación del Libro de Reclamaciones en cumplimiento a las disposiciones dictadas por el supremo gobierno.

Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI-HCLLH "Verificación del otorgamiento de certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012".
Sobre este punto, en mi calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, se ha cumplido con implementar este hallazgo, conforme al siguiente detalle:
Mediante la Nota Informativa N° 324-12-2020-JUGC-HCLLH del 11 de diciembre de 2020, se remite al Director Ejecutivo las acciones adoptadas con relación a la orientación de Oficio N° 011-2019-OCI/3881-SOO, con las cuales se ha cumplido en su debida oportunidad con implantar las recomendaciones observadas, mitigando de esa forma los riesgos sobre los mecanismos de control para regular el otorgamiento del Certificado Médico, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012. En ese contexto, entre las acciones adoptadas tenemos lo siguiente:

Con Nota Informativa N° 310-11-2020-JUGC-HCLLH del 25 de noviembre de 2020, se hace de conocimiento al Jefe de la Oficina de Administración, las coordinaciones que se han realizado con la Unidad de Estadística e Informática para la generación de documentos normativos y los flujos de atención para el otorgamiento de los certificados médicos en el marco de la Ley N° 30012- Ley que concede el derecho de Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Con el Memorándum Circular N° 019-UEIT-HCLLH-2020 del 10 de diciembre de 2020, el jefe de la Unidad de Informática y Estadística, comunica a los departamentos y servicios asistenciales que deben realizar la implementación del formato del certificado médico de la Ley N° 30012, que establece el derecho de licencias de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran un accidente grave.

Asimismo, con el Memorándum Circular N° 020-UEIT-2020 del 11 de diciembre del 2020, el jefe de la Unidad de Estadística e Informática, informa al Jefe de la Unidad de Economía y al Jefe de Servicio Social y al Jefe de la Unidad de Personal, la implementación del formato de certificado médico en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30012.

Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI-388-HCLLH "Obligación de la Entidad de Informar al OCI, sobre el cumplimiento del Decreto Supremo N° 042-2011-PCM
Igualmente, sobre este aspecto en mi calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, se ha cumplido con implementar este hallazgo, conforme al siguiente detalle:
Mediante Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH del 28 de diciembre de 2020, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al primer semestre del 2020.
Con Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH del 15 de febrero de 2021, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro

de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al segundo semestre del 2020.
A través de la Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH del 12 de agosto del 2021, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al primer semestre del 2021.
Con el Memorándum N° 147-03-2022-JUGC-HCLLH/MINSA del 18 de marzo de 2022, se hace de conocimiento de la Jefa del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al segundo semestre del 2021.
Con el Memorándum N° 312-11-2020-JUGC-HCLLH/MINSA del 27 de noviembre de 2020, se solicita a la responsable de la plataforma de atención al usuario del HCLLH, la información sobre los reportes de los anexos 1 y 2 del libro d reclamaciones en salud.
A manera de conclusión: Como se podrá observar en este acápite, en la cual se ha detallado las acciones que he tenido a mi cargo como Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, con la finalidad de levantar las observaciones de control realizadas por el Órgano de Control Institucional, en consecuencia, con estos descargos se desvirtúan totalmente los cargos de imputación que ha realizado el Órgano Instructor en el presente procedimiento."

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI/HCLLH.
Nota Informativa N° 318-12-2020-JUGC-HCLLH y fotografías, dirigido al Director Ejecutivo sobre acciones tomadas, Memorándum N° 244-DOA-N°212-09-2020-JUGC-HCLLH, del Jefe de Administración a la empresa de vigilancia, Memorándum N° 195-08-2020-JUGC-HCLLH, dirigido al Jefe de la Unidad de Estadística e Informática.

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI/HCLLH.
Nota Informativa N° 324-12-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Director Ejecutivo, informando las acciones tomadas, Nota Informativa N° 310-11-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe de la Oficina de Administración, Memorándum Circular N° 019-UEIT-HCLLH-2020 del Jefe de la Unidad de Estadística, Informática y Telecomunicaciones, requiriendo la implementación del formato de Certificado Médico de la Ley N° 30012.

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI/HCLLH.
Memorándum N° 312-11/2020-JUGC-HCLLH, dirigido a la Responsable de la Plataforma de Atención al Usuario del HCLLH, Memorándum N° 147-03-2022-UGC-HCLLH/MINSA, dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional, Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2021, Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del segundo semestre 2020, Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2020.

Del descargo presentado

Que, del descargo presentado por la servidora ELIZABETH ERIKA ELIAS RODRIGUEZ, y los medios probatorios presentados como defensa, se pudo advertir que la mencionada servidora cumplió con remitir al Órgano de Control Institucional, el levantamiento de observaciones consignadas en las situaciones adversas de los servicios de orientación de oficio, a través de los siguientes documentos: Memorándum N° 147-03-2022-UGC-HCLLH/MINSA, Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2021, Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del segundo semestre 2020, Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH, sobre en consolidado de los reclamos del Libro

de Reclamaciones del primer semestre 2020. todos comunicados oportunamente al Jefe del Órgano de Control Institucional del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por lo que, cabe precisar que se encuentra debidamente acreditado el cumplimiento de sus funciones, quien al momento de los hechos, ocupaba el cargo de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad; en consecuencia; la citada servidora, no incurrió en la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal *q) Las demás que señale la Ley."* del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que señala: Artículo 100° - Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815, al haber presuntamente transgredido el deber de responsabilidad, establecido en el numeral 6, del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética.

Del análisis del caso

Que, conforme a ello, el Órgano Instructor determinó que no existe responsabilidad administrativa en la citada servidora, por lo que, a fin de realizar la recomendación; esta Autoridad del PAD (Órgano Instructor), tomará en cuenta los medios ofrecidos debidamente valorados y los conceptos respecto a la falta imputada, es decir, al deber de responsabilidad.

Pronunciamiento del Órgano Instructor

En mérito a lo señalado en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos, pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.

Así, tenemos que el **"deber de responsabilidad"**, recogido en el numeral 6 del artículo 7° de la referida ley, exige a todo servidor público "desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública". Es decir, exige desarrollar las labores que tengan asignadas de forma correcta o adecuada; siendo que la transgresión a dicho deber se considera como infracción al Código de Ética de la Función Pública, generándose responsabilidad pasible de sanción, de conformidad con el numeral 10.1 del artículo 10° del referido Código.

Cabe señalar al respecto que, el Manual "Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública" elaborado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) en el año 2016, sobre el deber de responsabilidad señala lo siguiente: "Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud.

Conforme a ello, es preciso señalar que la falta imputada, busca atribuir a la servidora, la responsabilidad de una función que no debía explícitamente ejercer, siendo así, nos remitimos al siguiente texto, referido al deber de responsabilidad en la Ley del Código de Ética de la Función Pública: "(...) Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud. Como aplicación de este deber, resulta incompatible: Hacia una administración pública honesta y eficiente.

Ejecutar actividades u ocupar tiempo de la jornada de trabajo en fines ajenos a las institucionales. Silenciar la comisión de faltas funcionales, incumplimientos al Código de Ética y particularmente actos que supongan perjuicio económico para la entidad o la comisión de delitos por servidores

y servidoras o por terceras personas en perjuicio de la administración; así como no dar trámite oportuno a las denuncias con que se formulan.
Incumplir los instrumentos de rendición de cuentas, de los planes, programas y recursos asignados.
Permitir que se deteriore o destruya la documentación sustentadora de las operaciones.
Cumplir formalmente o rutinariamente las tareas sin darle valor agregado a los informes que se preparan. El deber permite que empleados y empleadas asuman competencias excepcionales ante situaciones extraordinarias, para que realicen aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
Estas situaciones imprevisibles requieren que, quienes trabajan en el sector público, asuman competencias excepcionales para mitigarlas, neutralizarlas o superarlas, como por ejemplo las situaciones derivadas de catástrofes naturales como terremotos, maremotos o inundaciones. En todos estos casos, se necesita que asuman con responsabilidad las actividades necesarias para superar la situación, especialmente las acciones que se realicen en el marco de exoneraciones por situación de emergencia de la normativa de contrataciones del Estado".

De acuerdo a ello, debemos aplicar la presunción de Licitud, el mismo que señala: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. Sobre este principio, Morón Urbina resalta que, en primer lugar, este principio se encuentra vinculado a la presunción de inocencia, de corrección. Esto tiene asidero en que las autoridades se encuentran en la obligación de presumir que el administrado actuó conforme a la ley. Esta presunción opera mientras no exista evidencia en contrario, que permita ser declarada mediante resolución administrativa firme.

a) Morón Urbina sostiene que, si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa y cuantitativamente debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción20. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/ TC sostuvo lo siguiente:

15. (...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación".
20. (...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.

Así también, debemos tomar en cuenta, lo establecido en los siguientes considerandos de la precitada norma:

31. Con relación al ejercicio de un deber legal, Morón Urbina indica, "El obrar en cumplimiento de un deber legal implica que existe una acción u omisión establecida por la norma, o inclusive el acatamiento de sentencias o el cumplimiento de órdenes, que amerita ser cumplida, por lo que el destinatario de dicho deber se encuentra en la obligación de cumplirlo". No cabe duda que en la medida que se verifique la existencia de una disposición normativa o mandato judicial, de imperativo cumplimiento para al servidor civil, se advierte que este último se ve compelido a acatar en todos sus extremos, igual situación ocurre cuando el servidor se ve obligado a cumplir

con un mandato emitido por una autoridad en ejercicio de función, cargo o comisión encomendada.

Así pues, el presente Informe, ha evaluado el Principio de Culpabilidad, señalado en el numeral 10 del artículo 248° del TUO, de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, a efectos de garantizar de esta forma, una correspondencia entre hecho y falta imputada, proscribiendo todo tipo de arbitrariedad que pueda generar excesos en la aplicación del ius puniendi del Estado y evitando con ello, vicios que puedan afectar la validez de los actos administrativos que se emitan con ocasión de ella.

Respecto al "Principio de Culpabilidad" se precisa que la responsabilidad administrativa tiene necesariamente carácter subjetivo, estando la Entidad obligada a acreditar la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa) como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo.

Por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes, este Órgano Instructor que dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ; luego de culminar con evaluar la falta cometida, los atenuantes y eximentes de responsabilidad, y conforme a lo dispuesto en el numeral 93.3 del artículo 93 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, concluye la Fase Instructiva estableciendo que este Órgano Instructor ha determinado responsabilidad de carácter disciplinario imputado al servidor mencionado, por lo que corresponde otorgar la siguiente recomendación disciplinaria.

Pronunciamiento del Órgano Sancionador

Que, conforme al literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, establece que el Órgano Sancionador del PAD, es la autoridad que se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción o la determinación de la declaración de no ha lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento.

Sobre el particular, a fin de sustentar el pronunciamiento de conclusión del procedimiento, este Órgano Sancionador ha evaluado el informe de la responsable de monitoreo de procesos de implementación y recomendaciones del HCLLH, así como el acto resolutivo de inicio de PAD.

Asimismo, se ha merituado el descargo y los documentos presentados por la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, en los cuales se ha podido acreditar el cumplimiento de las implementaciones de las recomendaciones derivadas de los servicios de orientación de oficio del Órgano de Control Institucional, por lo que, en virtud del principio de licitud, esta autoridad del PAD, hace suyo en todos sus extremos, el Informe de Órgano Instructor N° 01-10-2023-DE-HCLLH/MINSA emitido por el Director Ejecutivo del HCLLH, como autoridad instructora del PAD, acogiendo la recomendación de declarar no haber mérito para sancionar a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ de la falta contenida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- DECLARAR NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR, a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a través de la Resolución Directoral N° 240-10/2022-DE-HCLLH/MINSA, por la presunta comisión de falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER EL ARCHIVO del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente al expediente PAD N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA.

ARTICULO 3°.- DISPONER a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora **ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ,** en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

COMUNIQUESE, REGISTRESE Y ARCHIVESE

Lic. Adm. María del Carmen Villavicencio Chacaltana
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

MVCH/MSM/epc
C.c.
- (X) Equipos de Trabajo de la Unidad de Personal
- ( ) Interesado (a)
- ( ) Archivo.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE NOTIFICACIÓN

ADMINISTRADO/A	:	**ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ**
EXPEDIENTE	:	Expediente PAD N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA
DOMICILIO	:	Calle Los Claveles S/N- Ref. ex Institución Educativa Cervantes Distrito de Puente Piedra

CARGO DE RECEPCIÓN:
RECIBIDO POR ELIZABETH Elías Rodriguez
Nº DE DNI 10777438
RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO/A -
FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN –, 13.10.2023 16:15 pm.

Se adjuntan los siguientes documentos:

- **Resolución Administrativa N° 271-10-2023-UP-HCLLH/MINSA (9 folios a doble cara)**

Firma
(De la persona que recibe la constancia de notificación)

Siendo las 4:15pm, con fecha **13 de octubre de 2023**, el notificador que suscribe la presente acta, se apersonó al domicilio señalado, para llevar a cabo la notificación respectiva; sin embargo:

☐ A. La persona que se encontraba en el domicilio señalado **se negó a firmar** el acta. Se deja constancia de las características del lugar donde se ha notificado, teniéndose por bien notificado.

☐ B. La persona que se encontraba en el domicilio señalado **se negó a recibir** la notificación. Se deja constancia de las características del lugar donde se ha notificado, teniéndose por bien notificado.

☐ C. No se encontró al administrado o persona mayor de edad con quien pueda efectuarse la notificación; en tal sentido, se colocó un aviso en el domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación.

OBSERVACIONES EN LA DILIGENCIA.....
.....

NOMBRE DEL NOTIFICADOR (A): Elena Victoria Palomino Caldas

Nº DE DNI: 44824854

Firma del notificador

La presente acta en original se incorpora al expediente.

(EPC)

HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 271- 10 - 2023-UP-HCLLH/MINSA

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Administrativa

Puente Piedra, 13 de Octubre de 2023

VISTO:

El Expediente PAD N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA a trescientos veinticinco (325) folios, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ, bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, en calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobados mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre del 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva en su acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.3 que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre 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 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la imputación de la falta contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, se ha producido durante la vigencia del Régimen Disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto resolutivo en los términos siguientes:

Que, La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, emite el Informe de Precalificación N° 048-2022-ST-UP-HCLLH/MINSA con fecha 14 de octubre de 2022, recomendando el inicio del PAD contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ en su condición de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, con la posible sanción de suspensión, para lo cual identifica como Órgano Instructor al Director Ejecutivo del HCLLH y como Órgano Sancionador a la Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH.

Que, el Director Ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en su calidad de Órgano Instructor, mediante Resolución Directoral N° 240-10-JUP-HCLLH-2023/MINSA de fecha 14 de octubre de 2022, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, con la posible sanción de suspensión, para lo cual identifica como Órgano Instructor al Director Ejecutivo del HCLLH y como Órgano Sancionador a la Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH, notificado a la servidora con fecha 14 de octubre de 2022.

Que, mediante escrito de fecha 19 de octubre de 2022, la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ solicitó prórroga de plazo por cinco días hábiles del expediente N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA.

Que, mediante escrito S/N de fecha 26 de octubre de 2022, la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, cumplió con formular sus descargos, señalando a manera de conclusión lo siguiente: Como se podrá observar en este acápite, en la cual se ha detallado las acciones que he tenido a mi cargo como Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, con la finalidad de levantar las observaciones de control realizadas por el Órgano de Control Institucional, en consecuencia, con estos descargos se desvirtúan totalmente los cargos de imputación que ha realizado el Órgano Instructor en el presente procedimiento.

Por otro lado, mediante Carta N° 03-10-2023-O.S.PAD-UP-HCLLH/MINSA de fecha 12 de octubre de 2023, el Órgano Sancionador, autoridad de esta instancia del PAD, pone en conocimiento de la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, el Informe de Órgano Instructor N° 01-10-2023-DE-HCLLH/MINSA, el cual recomienda lo siguiente: DECLARAR NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ, implicada en el presente procedimiento administrativo disciplinario por la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública.

Descripción de los hechos

El Informe N° 019-10/2021-DE-N° 017-RIS-HCLLH/SA, de fecha 18 de octubre del 2021,de la Responsable de Monitoreo de Procesos de Implementación y Recomendaciones del HCLLH y la Oficina de Administración, informó a la Dirección Ejecutiva del HCLLH, el análisis situacional de los Informes de Control simultáneo del año 2018 al 2021, producto del cual, se habría identificado que ciertas unidades no implementaron las situaciones adversas identificadas en los diferentes planes de acción, de competencia de la Jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad, ñas siguientes:

a) Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI-HCLLH "Verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones".
Situación adversa 2: Falta de avisos que indiquen la existencia del Libro de Reclamaciones y el derecho que poseen los usuarios.
Estado: no implementada

b) Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI- HCLLH. "Verificación de otorgamiento de certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley 30012".
Situación adversa 1: El Hospital no ha establecido los mecanismos de control para regular el otorgamiento del certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012
Estado: No implementada

c) Informe de Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI-3881-HCLLH "Obligación de la Entidad de informar a la OCI sobre el cumplimiento del Decreto Supremo N° 042-2011-PCM".
Situación adversa: La Entidad no ha informado al Órgano de Control Institucional del HCLLH, respecto al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 042-011-PCM
Estado: No implementada

Norma Jurídica Vulnerada

En ese sentido, conforme a los hechos descritos, la servidora **ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ**, en su condición de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, tenía a su cargo la ejecución de una serie de acciones concretas para la implementación de recomendaciones derivados de los mencionados Informes de Control Simultaneo hasta el 07 de diciembre del 2020, las mismas que presuntamente no se habrían cumplido a cabalidad y en forma integral, conforme se desprende del Informe N° 019-10/2021-DE-N° 017-RIS-HCLLH/SA (a folios 19 al 45), en consecuencia; el citado servidor si habría incurrido con dicha conducta, en la comisión de la falta de carácter disciplinario, tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece:

Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil
"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 señala la ley".

De conformidad con el **artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil**, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que señala: Artículo 100° - Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815, al haber presuntamente transgredido la **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética**, Artículo 7° Deberes de la Función Pública. - El servidor público tiene los siguientes deberes:
"(...) **6. Responsabilidad**: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".

Del descargo presentado

Que, conforme al escrito de descargo de la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ de fecha 26 de octubre de 2022, sustentó su defensa, bajo los siguientes argumentos: "(...) En el presente procedimiento se me pretende imputar las supuestas comisiones de infracciones administrativas, **cuando en concreto debo indicar que se han realizado las acciones pertinentes** con la finalidad de mitigar los riesgos encontrados por el Órgano de Control Institucional, conforme lo detallaré en el contexto del presente documento:

Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI-HCLLH "Verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones.
Se ha cumplido con implementar el hallazgo, conforme al siguiente detalle:
a) Nota Informativa N° 318-12-2020-JUGC-HCLLH del 02 de diciembre de 2020, se remite al Director Ejecutivo las acciones realizadas por mi persona con relación a la orientación de oficio N° 008-2019-OCI-3881-SOO, sobre la verificación de la ubicación, visibilidad, accesibilidad y el derecho de solicitar el libro de reclamaciones, en ese sentido se realizaron las siguientes acciones:

Se adjuntaron fotografías que evidencia las acciones (banner sobre implementación del libro de reclamaciones).
Con Memorándum N° 311-11-2020-JUGC-HCLLH de 25 de noviembre de 2020 se solicitó a la Jefa de la oficina de comunicaciones la confección de banners para la señalización, orientación de los usuarios para solicitar el libro de reclamaciones en salud.
Con Memorándum N° 195-08/2020-JUGC-HCLLH del 21 de agosto de 2020, a través del cual se informa al Jefe de la Unidad de Estadística e Informática sobre la custodia del Libro de Reclamaciones en salud, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Directoral N° 103-05/2020-HCLLH/SA del 22 de mayo de 2022, en el cual se dispone que el libro de reclamaciones se encontrará con el personal de plataforma de atención al usuario en el horario de 7:00 a 19:00 horas y de las 19:00 horas a las 7:00 en el servicio de administración y emergencia.
Con Memorándum N° 244-DOA-N° 212-09-2020-JUGC-HCLLH del 04 de setiembre de 2020, se informa al servicio de vigilancia sobre el apoyo que debe brindar a los usuarios que soliciten la ubicación del libro de reclamaciones en salud.
Con la Nota Informativa N° 191-08-2020-JUGC-HCLLH del 21 de agosto del 2020, se hace de conocimiento de la Dirección Ejecutiva, que en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19, la Unidad de Gestión de la Calidad ha realizado acciones en cuanto a las disposiciones para la ubicación del Libro de Reclamaciones en cumplimiento a las disposiciones dictadas por el supremo gobierno.

Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI-HCLLH "Verificación del otorgamiento de certificado médico conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012".
Sobre este punto, en mi calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, se ha cumplido con implementar este hallazgo, conforme al siguiente detalle:
Mediante la Nota Informativa N° 324-12-2020-JUGC-HCLLH del 11 de diciembre de 2020, se remite al Director Ejecutivo las acciones adoptadas con relación a la orientación de Oficio N° 011-2019-OCI/3881-SOO, con las cuales se ha cumplido en su debida oportunidad con implantar las recomendaciones observadas, mitigando de esa forma los riesgos sobre los mecanismos de control para regular el otorgamiento del Certificado Médico, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30012. En ese contexto, entre las acciones adoptadas tenemos lo siguiente:

Con Nota Informativa N° 310-11-2020-JUGC-HCLLH del 25 de noviembre de 2020, se hace de conocimiento al Jefe de la Oficina de Administración, las coordinaciones que se han realizado con la Unidad de Estadística e Informática para la generación de documentos normativos y los flujos de atención para el otorgamiento de los certificados médicos en el marco de la Ley N° 30012- Ley que concede el derecho de Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Con el Memorándum Circular N° 019-UEIT-HCLLH-2020 del 10 de diciembre de 2020, el jefe de la Unidad de Informática y Estadística, comunica a los departamentos y servicios asistenciales que deben realizar la implementación del formato del certificado médico de la Ley N° 30012, que establece el derecho de licencias de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran un accidente grave.

Asimismo, con el Memorándum Circular N° 020-UEIT-2020 del 11 de diciembre del 2020, el jefe de la Unidad de Estadística e Informática, informa al Jefe de la Unidad de Economía y al Jefe de Servicio Social y al Jefe de la Unidad de Personal, la implementación del formato de certificado médico en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30012.

Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI-388-HCLLH "Obligación de la Entidad de Informar al OCI, sobre el cumplimiento del Decreto Supremo N° 042-2011-PCM
Igualmente, sobre este aspecto en mi calidad de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, se ha cumplido con implementar este hallazgo, conforme al siguiente detalle:
Mediante Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH del 28 de diciembre de 2020, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al primer semestre del 2020.
Con Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH del 15 de febrero de 2021, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro

de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al segundo semestre del 2020.
A través de la Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH del 12 de agosto del 2021, se hace de conocimiento del Jefe del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al primer semestre del 2021.
Con el Memorándum N° 147-03-2022-JUGC-HCLLH/MINSA del 18 de marzo de 2022, se hace de conocimiento de la Jefa del Órgano de Control Institucional, el consolidado de reclamos en el Libro de Reclamaciones en Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, correspondiente al segundo semestre del 2021.
Con el Memorándum N° 312-11-2020-JUGC-HCLLH/MINSA del 27 de noviembre de 2020, se solicita a la responsable de la plataforma de atención al usuario del HCLLH, la información sobre los reportes de los anexos 1 y 2 del libro d reclamaciones en salud.
A manera de conclusión: Como se podrá observar en este acápite, en la cual se ha detallado las acciones que he tenido a mi cargo como Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad, con la finalidad de levantar las observaciones de control realizadas por el Órgano de Control Institucional, en consecuencia, con estos descargos se desvirtúan totalmente los cargos de imputación que ha realizado el Órgano Instructor en el presente procedimiento."

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI/HCLLH.
Nota Informativa N° 318-12-2020-JUGC-HCLLH y fotografías, dirigido al Director Ejecutivo sobre acciones tomadas, Memorándum N° 244-DOA-N°212-09-2020-JUGC-HCLLH, del Jefe de Administración a la empresa de vigilancia, Memorándum N° 195-08-2020-JUGC-HCLLH, dirigido al Jefe de la Unidad de Estadística e Informática.

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 011-2019-OCI/HCLLH.
Nota Informativa N° 324-12-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Director Ejecutivo, informando las acciones tomadas, Nota Informativa N° 310-11-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe de la Oficina de Administración, Memorándum Circular N° 019-UEIT-HCLLH-2020 del Jefe de la Unidad de Estadística, Informática y Telecomunicaciones, requiriendo la implementación del formato de Certificado Médico de la Ley N° 30012.

Adjunta en calidad de medios probatorios, documentos sustentarios a la Orientación de Oficio N° 003-2020-OCI/HCLLH.
Memorándum N° 312-11/2020-JUGC-HCLLH, dirigido a la Responsable de la Plataforma de Atención al Usuario del HCLLH, Memorándum N° 147-03-2022-UGC-HCLLH/MINSA, dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional, Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2021, Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del segundo semestre 2020, Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2020.

Del descargo presentado

Que, del descargo presentado por la servidora ELIZABETH ERIKA ELIAS RODRIGUEZ, y los medios probatorios presentados como defensa, se pudo advertir que la mencionada servidora cumplió con remitir al Órgano de Control Institucional, el levantamiento de observaciones consignadas en las situaciones adversas de los servicios de orientación de oficio, a través de los siguientes documentos: Memorándum N° 147-03-2022-UGC-HCLLH/MINSA, Nota Informativa N° 244-08-2021-JUGC-HCLLH dirigido a la Jefa del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del primer semestre 2021, Nota Informativa N° 042-02-2021-JUGC-HCLLH dirigido al Jefe del Órgano de Control Institucional sobre en consolidado de los reclamos del Libro de Reclamaciones del segundo semestre 2020, Nota Informativa N° 339-12-2020-JUGC-HCLLH, sobre en consolidado de los reclamos del Libro

de Reclamaciones del primer semestre 2020. todos comunicados oportunamente al Jefe del Órgano de Control Institucional del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por lo que, cabe precisar que se encuentra debidamente acreditado el cumplimiento de sus funciones, quien al momento de los hechos, ocupaba el cargo de Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad; en consecuencia; la citada servidora, no incurrió en la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal *q) Las demás que señale la Ley.*" del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que señala: Artículo 100° - Falta por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815, al haber presuntamente transgredido el deber de responsabilidad, establecido en el numeral 6, del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética.

Del análisis del caso

Que, conforme a ello, el Órgano Instructor determinó que no existe responsabilidad administrativa en la citada servidora, por lo que, a fin de realizar la recomendación, esta Autoridad del PAD (Órgano Instructor), tomará en cuenta los medios ofrecidos debidamente valorados y los conceptos respecto a la falta imputada, es decir, al deber de responsabilidad.

Pronunciamiento del Órgano Instructor

En mérito a lo señalado en la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos, pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.

Así, tenemos que el **"deber de responsabilidad"**, recogido en el numeral 6 del artículo 7º de la referida ley, exige a todo servidor público "desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública". Es decir, exige desarrollar las labores que tengan asignadas de forma correcta o adecuada siendo que la transgresión a dicho deber se considera como infracción al Código de Ética de la Función Pública, generándose responsabilidad pasible de sanción, de conformidad con el numeral 10.1 del artículo 10° del referido Código.

Cabe señalar al respecto que, el Manual "Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública" elaborado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) en el año 2016, sobre el deber de responsabilidad señala lo siguiente: "Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud.

Conforme a ello, es preciso señalar que la falta imputada, busca atribuir a la servidora, la responsabilidad de una función que no debía explícitamente ejercer, siendo así, nos remitimos al siguiente texto, referido al deber de responsabilidad en la Ley del Código de Ética de la Función Pública: "(...) Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud. Como aplicación de este deber, resulta incompatible: Hacia una administración pública honesta y eficiente.

Ejecutar actividades u ocupar tiempo de la jornada de trabajo en fines ajenos a las institucionales. Silenciar la comisión de faltas funcionales, incumplimientos al Código de Ética y particularmente actos que supongan perjuicio económico para la entidad o la comisión de delitos por servidores

y servidoras o por terceras personas en perjuicio de la administración; así como no dar trámite oportuno a las denuncias con que se formulan.
Incumplir los instrumentos de rendición de cuentas, de los planes, programas y recursos asignados.
Permitir que se deteriore o destruya la documentación sustentadora de las operaciones.
Cumplir formalmente o rutinariamente las tareas sin darle valor agregado a los informes que se preparan. El deber permite que empleados y empleadas asuman competencias excepcionales ante situaciones extraordinarias, para que realicen aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
Estas situaciones imprevisibles requieren que, quienes trabajan en el sector público, asuman competencias excepcionales para mitigarlas, neutralizarlas o superarlas, como por ejemplo las situaciones derivadas de catástrofes naturales como terremotos, maremotos o inundaciones. En todos estos casos, se necesita que asuman con responsabilidad las actividades necesarias para superar la situación, especialmente las acciones que se realicen en el marco de exoneraciones por situación de emergencia de la normativa de contrataciones del Estado".

De acuerdo a ello, debemos aplicar la presunción de Licitud, el mismo que señala: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. Sobre este principio, Morón Urbina resalta que, en primer lugar, este principio se encuentra vinculado a la presunción de inocencia, de corrección. Esto tiene asidero en que las autoridades se encuentran en la obligación de presumir que el administrado actuó conforme a la ley. Esta presunción opera mientras no exista evidencia en contrario, que permita ser declarada mediante resolución administrativa firme.

a) Morón Urbina sostiene que, si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa y cuantitativamente debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción20. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente Nº 2192-2004-AA/ TC sostuvo lo siguiente:

15. (...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación".
20. (...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.

Así también, debemos tomar en cuenta, lo establecido en los siguientes considerandos de la precitada norma:

31. Con relación al ejercicio de un deber legal, Morón Urbina indica, "El obrar en cumplimiento de un deber legal implica que existe una acción u omisión establecida por la norma, o inclusive el acatamiento de sentencias o el cumplimiento de órdenes, que amerita ser cumplida, por lo que el destinatario de dicho deber se encuentra en la obligación de cumplirlo". No cabe duda que en la medida que se verifique la existencia de una disposición normativa o mandato judicial, de imperativo cumplimiento para al servidor civil, se advierte que este último se ve compelido a acatar en todos sus extremos, igual situación ocurre cuando el servidor se ve obligado a cumplir

con un mandato emitido por una autoridad en ejercicio de función, cargo o comisión encomendada.

Así pues, el presente Informe, ha evaluado el Principio de Culpabilidad, señalado en el numeral 10 del artículo 248° del TUO, de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, a efectos de garantizar de esta forma, una correspondencia entre hecho y falta imputada, proscribiendo todo tipo de arbitrariedad que pueda generar excesos en la aplicación del ius puniendi del Estado y evitando con ello, vicios que puedan afectar la validez de los actos administrativos que se emitan con ocasión de ella.

Respecto al "Principio de Culpabilidad" se precisa que la responsabilidad administrativa tiene necesariamente carácter subjetivo, estando la Entidad obligada a acreditar la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa) como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo.

Por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes, este Órgano Instructor que dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ; luego de culminar con evaluar la falta cometida, los atenuantes y eximentes de responsabilidad, y conforme a lo dispuesto en el numeral 93.3 del artículo 93 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, concluye la Fase Instructiva estableciendo que este Órgano Instructor ha determinado responsabilidad de carácter disciplinario imputado al servidor mencionado, por lo que corresponde otorgar la siguiente recomendación disciplinaria.

Pronunciamiento del Órgano Sancionador

Que, conforme al literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, establece que el Órgano Sancionador del PAD, es la autoridad que se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción o la determinación de la declaración de no ha lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento.

Sobre el particular, a fin de sustentar el pronunciamiento de conclusión del procedimiento, este Órgano Sancionador ha evaluado el informe de la responsable de monitoreo de procesos de implementación y recomendaciones del HCLLH, así como el acto resolutivo de inicio de PAD.

Asimismo, se ha merituado el descargo y los documentos presentados por la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, en los cuales se ha podido acreditar el cumplimiento de las implementaciones de las recomendaciones derivadas de los servicios de orientación de oficio del Órgano de Control Institucional, por lo que, en virtud del principio de licitud, esta autoridad del PAD, hace suyo en todos sus extremos, el Informe de Órgano Instructor N° 01-10-2023-DE-HCLLH/MINSA emitido por el Director Ejecutivo del HCLLH, como autoridad instructora del PAD, acogiendo la recomendación de declarar no haber mérito para sancionar a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRÍGUEZ de la falta contenida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

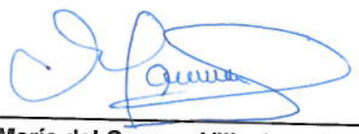
SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- DECLARAR NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR, a la servidora ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a través de la Resolución Directoral N° 240-10/2022-DE-HCLLH/MINSA, por la presunta comisión de falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber presuntamente transgredido la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética, Artículo 7° Deberes de la Función Pública, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER EL ARCHIVO del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente al expediente PAD N° 58-2021-ST-UP-HCLLH/MINSA.

ARTICULO 3°.- DISPONER a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora **ELIZABETH ERIKA ELÍAS RODRIGUEZ,** en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

COMUNIQUESE, REGISTRESE Y ARCHIVESE



Lic. Adm. María del Carmen Villavicencio Chacaltana
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

MVCH/MSM/epc
C.c.
- ( ) Equipos de Trabajo de la Unidad de Personal
- ( ) Interesado (a)
- ( ) Archivo.