

# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA"AMLL"A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

**VISTOS:** Carta de Inicio PAD N° 001-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HRA"AMLL"-A-AO-UP, de fecha 28/03/2023, el Informe de Precalificación N° 027-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST de fecha 21/03/2023, CARTA N°-0518-2023-HR-MAMLL-A-OA-UP de fecha 18/08/2023, Solicitud por escrito PARA EFECTUAR INFORME ORAL, de fecha 29/08/2023, Carta N° 581-2023-GRA/DIRESA/HR"AMLL"A-UP de fecha 01/09/2023, Acta de constatación de audiencia de INFORME ORAL en los seguidos al **WILBER MENDOZA QUISPE** respecto del Expediente Administrativo N° 60-2022-HRA/ST

## **CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad al Artículo 194° de la Ley de Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680 Ley de Reforma Constitucional, Capítulo XIV, Título IV, sobre descentralización en concordancia con el Art. II el Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidad Ley N° 27972 establece, que los Gobiernos Locales gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú señala para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de Gobierno, Administrativos y de Administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de acuerdo a la Ley de Municipalidades, Ley N° 27972; en su artículo 37 prescribe que los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndole los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer 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 del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, el artículo 92 de la Ley N°30057, concordante con lo establecido en el artículo 94 de su reglamento aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, establece que las autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica, que puede estar compuesta por uno o más servidores, precisando, asimismo que quien ejerza la Secretaría Técnica y designado mediante resolución del titular de la entidad: por lo que conforme al inciso j) del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N°040-2014-PCM se establece Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal respectivamente; por lo tanto de acuerdo a la norma indicada a quien le corresponde designar al Secretario Técnico es al Gerente Municipal;

## **ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

### **ANTECEDENTES:**

Que, mediante CARTA DE ORGANO INSTRUCTOR N° 003-2023-HR" MAMLL"-A-DA; SE APERTURA PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor, **WILMER MENDOZA QUISPE**, por presuntamente Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. concretamente a lo establecido en el literal c) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil; en mérito a los siguientes documentos:

- Informe N° 001- 2022-HRA "MAMLL"-NBRS, de fecha 04 de Julio del 2022,



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA" MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

- Constancia de atención con la especialidad de Psicología, con fecha 02 de Julio del 2022.
- Boucher de pago por atención con la especialidad de Psicología.
- Programación de turnos Asistenciales. (mes de Julio)

## DOCUMENTOS QUE DIERON INICIO AL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante **CARTA DE INICIO DE PAD N° 001-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HRA" MAMLL" A-AO-UP**, de fecha 28/03/2023 suscrito por el órgano instructor dispuso el inicio de PAD contra el procesado **WLIBER MENDOZA QUISPE**, el Inicio de PAD, siguiendo la recomendación hecha por la Secretaría Técnica, siendo notificada personalmente el día 28/03/2023, conforme se aprecia en la Cedula de Notificación N°024-2023/Not-STPAD.

Que, con fecha 04/04/2023, el Servidor **WILBER MENDOZA QUISPE**, presento descargo contra la **CARTA DE INICIO DE PAD N° 001-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HRA" MAMLL" A-AO-UP**, de fecha 28/03/2023, ajuntando para esse fin los medios probatórios.

## LA IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

### IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA

Que, se le imputa al servidor **WILBER MENDOZA QUISPE**, por presuntamente Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. concretamente a lo establecido en el literal c) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil; en mérito a los siguientes documentos:

- Informe N° 001- 2022-HRA "MAMLL"-NBRS, de fecha 04 de Julio del 2022,
- Constancia de atención con la especialidad de Psicología, con fecha 02 de Julio del 2022.
- Boucher de pago por atención con la especialidad de Psicología.
- Programación de turnos Asistenciales. (mes de Julio)

### PRESUNTAS IRREGULARIDADES

- Con fecha 4 de Julio del 2022, mediante informe N° 001-2022-HRA "MAMLL"-NBRS, Lic. Nancy Betty Ramírez Salazar, Enfermera Asistencial del Servicio de Cirugía – especialidades del Hospital Regional de Ayacucho, informa al jefe del Departamento de Enfermería Lic. Walter Ore Avalos, sobre el maltrato verbal, Psicológico, hostigamiento laboral y actos abusivos de parte del Lic. Wilber Mendoza Quispe, exponiendo:
- "Desde algunos meses de febrero al mes de junio del 2022, según el rol de turnos en el servicio de Cirugía – especialidades de Neurocirugía verifique, diversas hasta la fecha, diversas dificultades, con la actitud negativa y abusiva del jefe Inmediato Lic. Wilber Mendoza Quispe, respecto del personal de trabajo, tanto técnicos en enfermería como enfermeras, incluida la suscrita a quienes, en una oportunidad, cuando tomábamos nuestros alimentos en el ambiente de descanso, ingreso de manera intempestiva tirando y golpeando la puerta, gritando prepotentemente reclamándonos que estábamos comiendo más de una hora, ante lo cual algunos se retiraron asustados, increpándole a una de las Lic. Enf. Danitza Rico Quispe, dirigiéndose de manera airada, gritando, ¡contigo Danitza! Vienes a mi oficina para hablar; igualmente se encontraba presente la Técnica Marleny Gutiérrez.



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

- 2.- Siguiendo acto de hostigamiento laboral por parte del Lic. WILBER MENDOZA QUISPE, se suscitó cuando este se apersonó al star de enfermería, donde me encontraba llenando las historias clínicas, mencionando lo siguiente "Estoy vigilando por mi celular, porque tengo instalado las cámaras del hospital; yo sé cuántas veces entran al star, al baño, que hacen, les hare informe..." entre otras cosas referidas a una inusual y abusiva vigilancia y control compulsivo.
- Con fecha 8 de junio del 2022, aproximadamente a las 7: 00 de la mañana, al ingreso a mi guardia, encontré a mi colega Lic. Danitza Rico Quispe, quien también tenía turno, se encontraba con su menor hijo de dos años de edad en brazos, llorando porque el niño presentaba fiebre muy alta y temblaba, solicitando permiso para llevar a su menor hijo a emergencia, por lo que traté de comunicarme vía telefónica, con el jefe inmediato Lic. Wilber Mendoza Quispe, en tres oportunidades, sin respuesta, por lo que acudí al departamento de enfermería para conversar con la supervisora, conversando con el Lic. Ore Avalos, para finalmente lograr el permiso para la Lic. Danitza Rico Quispe, causando esta gestión molestia al Lic. Wilber Mendoza Quispe, quien me increpo y reclamo indico diciéndome lo siguiente "¿Por qué tiene que ir a quejarte al departamento; ella no trabaja bien? Entre otras cosas menospreciando el trabajo de la referida Lic.
- Los días 18 y 24 de junio del 2022, en las respectivas guardias que realice, al verificar que no asistieron los técnicos de enfermería, llame por teléfono al Lic. Wilber Mendoza Quispe, a fin de que asigne al personal completo al servicio, pero éste no contestó; por lo que acudí al departamento de Enfermería, cuyo jefe coordinó y asignó al personal asistencial, al enterarse de esta situación, nuevamente el Lic. Mendoza el día 24 de Junio del 2022, en mi guardia nocturna, me llama al teléfono para increparme diciéndome : " Como tú no tienes capacidad de trabajar en Neurología, en especialidades , y te quejas de todo al Departamento, ahorita pasas al Servicio de Cirugía, y la enfermera de Cirugía va pasar a tu servicio ; y yo volviendo de viaje para la semana que viene cambiare el rol y te pasare a Cirugía General. ¡Yo cuando quiero puedo hacer cambiar el rol en cualquier momento!
- Finalmente, como acto abusivo y de represaría ante las observaciones antes registradas, el día 30 de junio del 2022 realice el cambio de rol de turno del mes de Julio, y este nuevo rol, como ya me había increpado, cumple aquella amenaza de cambiarme de turno, sin algún respeto, ni tomar en cuenta mi especialidad donde trabajo más de 15 años.
- 5.- EL día 4 de Julio del 2022, en mi guardia diurna del servicio de Cirugía General, donde se me cambio inconsultamente, el Lic. Wilber Mendoza Quispe, sin motivo alguno, me increpo diciendo; El día de mañana, voy a auditar todas las historias clínicas.



## **NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

En ese sentido, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, ha entrado en vigencia desde el día 14 de setiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria. La misma que 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, del ejercicio de sus potestades, y la prestación del servicio a cargo de estas. En esa línea el artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo

# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

De esta forma, la conducta desplegada por el servidor **WILBER MENDOZA QUISPE**, en su condición de Jefe de Enfermería del Servicio de Cirugía y Especialidades Quirúrgicas del Hospital Regional de Ayacucho, habría vulnerado:

**Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil. Artículo 85°.** Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

**c) "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**

## **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA:**

De acuerdo al literal a) del artículo 106° de la N° 30057 –Ley de Servicio Civil, la fase instructora tiene como finalidad determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria o no de la presunta infractora; asimismo, es la fase donde la presunta infractora o infractor sometido al proceso disciplinario tiene la oportunidad de presentar su descargo, ofrecer medios y órganos de prueba, todas ellas tendientes a la absolución de los hechos que se le imputa. Por otro lado, esta etapa sirve al órgano instructor ejecutar actos de indagación conducentes a la determinación de la responsabilidad o no del procesado (a), no solamente en contra del infractor (a) sino también tiene la función de recabar fuentes de información a favor de la presunta infractora o infractor.

Al respecto, el presente análisis se enmarca bajo los alcances contenidos en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas, y **obtener una decisión motivada y fundada en derecho tanto en la ETAPA INSTRUCTIVA y ETAPA SANCIONADORA;**

La fase instrucción termina o mejor dicho concluye con la emisión del informe, mediante el cual se pronuncia sobre la existencia o no de la responsabilidad administrativa disciplinaria del presunto infractor (a) y recomienda al órgano sancionador la imposición de la sanción o el archivamiento de la causa. Debemos precisar cualquiera sea la decisión del órgano instructor dentro del procedimiento administrativo disciplinario; requiere que su decisión cumpla con los estándares del derecho a la motivación<sup>1</sup>; en la misma línea el inciso 1) del artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; precisa que la imposición de la sanción o el archivamiento del inicio del procedimiento administrativo, no puede estar fundado en meras formulas vacías, contradictorias y carentes de elementos de juicio, sino por el contrario se requiere que el acto administrativo este plenamente justificado bajos los criterios de racionalidad, este último implica que la decisión debe estar apoyados en diversos fuentes o elementos de prueba coherentes con el objeto del procedimiento disciplinario.

Siendo así, la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinario no es una situación en que el poder punitivo sancionador deba obedecer a su antojo, sino que el poder sancionador debe circunscribirse a la Ley, es decir la correspondencia de la sanción debe estar

<sup>1</sup> "[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa [...] [que], expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones [...] no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas [...]". [EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC]



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

prescrita en una norma, a su vez esta exigencia no termina en que la acción u omisión esté prevista bajo el principio de legalidad en el numeral 1.1.) del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, concordante con el inciso 4) del artículo 248° TUO LPAG, sino que su imposición de la sanción requiere que ésta debe circunscribirse Bajo el radio de razonabilidad, esto es, las conductas sancionables disciplinariamente no debe ser excesivo o ventajoso para el infractor o infractora, ya que su finalidad es neutralizar la reiteración de comisión de faltas y se exige el despliegue de conductas dentro del margen legal, es decir su actuación conforme derecho.

Bajo esa premisa [base] debemos realizar el análisis correspondiente, esto con la finalidad de evitar afectación del debido procedimiento<sup>2</sup>, ya que este último en términos de MORON URBINA, "[el] debido proceso comprende una serie derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados que a grandes rasgos significa la aplicación en sede administrativa de los derechos concebidos, en principio, para procesos jurisdiccionales". [Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición 2011. pág. 64]. Que, el artículo 91° de la Ley N° 30057 prescribe lo siguiente: "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".

Que, de acuerdo al artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que, el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al Órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder; para lo cual habiendo solicitado informe oral mediante la Solicitud s/n de fecha 15/12/2023, el cual se programó con Carta N° 790-2023-GR/DIRESA/HR "MAMLL" A-OA-UP, se cumple en notificar y programar fecha hora y lugar para el 18/12/2023, llevándose de la siguiente manera:



A los 06 días del mes de setiembre del 2023, se realizó la Audiencia de Informe Oral, por el licenciado en enfermería WILBER MENDOZA QUISPE con DNI: 45366213, con domicilio real Jr Progreso S/N, Distrito de socos, quien autoriza se le notifique vía WhatsApp al celular 945774402, servidor procesado en calidad de jefe de enfermería de cirugía y especialidades quirúrgicas, imputado conforme al artículo 85° de la Ley 30057 – Ley del servicio Civil, establece las Faltas que determinan la aplicación de la Sanción Disciplinaria: incisos C) " El incurrir en actos de Violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" animismo asiste en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario el Jefe de Recursos Humanos Lic. ELVIS GONZALES HAQUUEHUA, instaurado en contra el servidor Lic. En enfermería WILBER MENDOZA QUISPE; y, el Abog. Jimmy Barrios Flores, Secretario Técnico para los Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) en calidad de apoyo y asistencia legal, con la finalidad de participar en el desarrollo del Informe Oral.

<sup>2</sup> En tanto para el TC "ha establecido que "(...) el debido proceso administrativo supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocados en el ámbito de la jurisdicción común y especializada a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (verbigracia: jurisdicción predeterminada por ley, derecho de defensa, pluralidad de instancias, cosa juzgadas, etc) (...)" [Cfr. Moron Urbina]

# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

27 MAR 2024

Ayacucho,.....

Que, mediante Carta N° 0581-2023-GRA/GRDS-DIRESA/HRA "MAMLL" -DE de fecha 01 de setiembre del 2023, se le acepta la solicitud de informe Oral y se fija fecha para el 06 de setiembre del presente año a horas 8:30, cuya diligencia se realizara de manera presencial. Constituido el servidor procesado se da inicio se da inicio al presente informe Oral;

En ese sentido se le da el uso de la palabra al servidor procesado a fin de que desarrolle su informe oral:

Mi nombre es WILBER MENDOZA QUISPE, previo cordial saludo señalo, sobre el documento en mención sobre maltrato verbal/psicológico, hostigamiento laboral y actos abusivos de mi persona, digo:

1.- Según el (ROF) aprobado con ordenanza regional N°018-2018 del hospital regional de Ayacucho el jefe de servicio en enfermería del servicio de cirugía y especialidades es el encargado de dirigir, supervisar, evaluar, y controlar la ejecución de las actividades inherentes al cargo, supervisar el buen funcionamiento y el orden del servicio ( insumos, equipos y rr.hh), distribuir y asignar al personal de enfermería de acuerdo al grado de dependencia del usuario durante las 24 horas del día.

2.- La licenciada Nancy Betty Ramírez Salazar trabajadora nombrada del servicio de cirugía y especialidades me cataloga de realizar actos que manchan mi honorabilidad sobre el informe catalogándome de realizar abuso de autoridad desconociendo el (MOF) institucional como personal asistencial que labora tantos años en la institución.

3.- la licenciada afirma en el del informe, que tiene reuniones en un ambiente cerrado y compartiendo sus alimentos con el personal según programación de turno , lo cual como jefe de servicio en varias reuniones se socializo que están prohibidas las reuniones en ambientes cerrados debido a la emergencia sanitaria y a la contaminación cruzada y propagar el contagio masivo del personal de turno, está en actas del servicio y con conocimientos de todo el personal asistencial que todo personal tiene que ingerir sus alimentos en forma individual y en horario diferenciado. En tal sentido se puede deducir que la licenciada en mención hace caso omiso a los documentos emitidos por la institución y los acuerdos establecidos en el servicio y cuando realiza sus reuniones para ingerir sus alimentos con el personal de turno programado , abandona a los pacientes hospitalizados porque el ambiente de descanso es un lugar cerrado y está distante de los ambientes de los pacientes hospitalizados y los paciente sin la atención adecuada y abandonados como afirma la licenciada sin respetar el horario diferenciado para ingerir sus alimentos. Como jefe de servicio es velar el buen funcionamiento y la adecuada atención del paciente hospitalizado.

la licenciada en mención manifiesta que mi persona es responsable de poner las cámaras en el servicio y les estoy vigilando desde mi celular , las cámaras instaladas en la institución son exclusivos de la institución donde labora todo el personal asistencial , como jefe de servicio se puede pedir imágenes con documentos solicitando la imágenes para observar las actividades si cumplen las actividades dentro de la jornada laboral que realiza el personal de turno , toda visualización se da debido las constates quejas que realiza los pacientes sobre el horario de medicación y al llamado del paciente para poder cumplir las necesidades y el personal no acude al llamado del paciente . La supervisora responsable del cuarto piso Lic. Rocío Vargas jurado ya realizo la observación



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

27 MAR 2024

Ayacucho, .....

en el turno de la licenciada en mención que no se está respetando el horario de medicación al paciente corroborando en el kardex de atención del servicio sobre el horario establecido durante la visita inopinada que realiza durante el turno noche. La licenciada menciona de los comportamientos impulsivos de mi persona y de menosprecio hacia los licenciados en enfermería, a lo cual me dirijo señor jefe de que realice visitas inopinadas en la entrega de turnos y corroborar dicha afirmación, en caso contrario realizar las indagaciones a los licenciados programados en el rol de turnos que ella menciona, la licenciada estaría realizando afirmaciones calumniosas hacia mi persona que no existen en el servicio, y tampoco cuento con ningún informe del personal al cual dirijo. Los personales licenciados en enfermería se retractan con documento notarial, quienes manifiestan que firmaron el documento sin saber el contenido del informe que realizó la licenciada Nancy Ramírez en perjuicio a mi persona.

Mi persona como jefe de servicio era el responsable de organizar el servicio según necesidad y realizar los roles de turno mensuales y la licenciada en mención está en la capacidad de rotar dentro del departamento de cirugía y especialidades respetando el sorteo que se realizó el mes de junio, según criterios de desempeño de cada personal y evaluando el potencial humano y la calidad de atención al paciente hospitalizado, se respeta el sorteo como consta en el acta mensual del servicio, el personal del servicio de cirugía y especialidades tiene la capacidad de realizar la rotación dentro del departamento de cirugía y especialidades sin vulnerar sus derechos de los trabajadores del servicio.

En ese sentido señores autoridades del PAD, pido que se evalúe adecuadamente y se declare nulo, no ha de lugar, todo el proceso en mi contra ya que como jefe del área a la cual representaba, siempre quise el buen funcionamiento, y atención debidamente del área a la cual representaba, caso contrario tomare las acciones legales contra los servidores que vulneran mis derechos fundamentales.

Culminando la intervención del procesado, se le pregunta al jefe de recursos humanos si tiene alguna pregunta que hacer al imputado.

RESPONDE: ninguna.

Siendo a horas 10:00 a.m., del mismo día se da por concluido la diligencia de Informe Oral, correspondiente al marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurados en su contra firmada los presentes en señal de conformidad.

Al respecto este **ORGANO SANCIONADOR** tomando en consideración el PRINCIPIO DE CAUSALIDAD se ha podido advertir que se le viene imputando conductas que se encontrarían contenidas en la Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil. **Artículo 85°**. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

c) **"El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor"** NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA, las cuales de acuerdo a la función propia como Jefe de Enfermería de Cirugía y Especialidades Quirúrgicas del departamento de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho no podrían ser exigibles por cuanto el actuó de acuerdo al MOF en su condición de jefe de servicio siendo la responsabilidad de dirigir, supervisar, evaluar y



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

2024

Ayacucho, 27 MAR 2024

controlar la ejecución de las actividades inherentes al cargo como lo establece el ROF así mismo indica que como jefe del área siempre está pendiente de la salud de los compañeros y de los pacientes en tal sentido las reuniones en ambientes cerrados están prohibidas, por lo que en muchas oportunidades se resaltó que están prohibidas debido a la emergencia sanitaria y a la contaminación cruzada y propagar el contagio masivo del personal de turno, todo eso suscrito bajo actas.

Por lo que se quedó que los horarios de sus alimentos deberían ser de manera individual y en horarios diferenciados. En ese sentido mi persona como es de costumbre pase por la puerta de star de enfermería cuando me percató que dentro se encontraban como tres licenciadas en enfermería tomando su desayuno, a lo que no digo nada, pero luego de aproximadamente 45 minutos, regreso por el lugar y me doy con la sorpresa que aún seguían dentro del lugar, a lo que yo ingreso y hablo con el personal de manera alturada y les digo que hasta que hora van a estar en su hora de desayuno ya que son solo 15 minutos para tomar sus alimentos, y que los pacientes se encontraban abandonados, en ningún momento ingrese al lugar de manera prepotente o agrediendo físicamente. el cual de acuerdo al documento que obran en autos cumplieron.

Al respecto a fin de emitir un correcto pronunciamiento es necesario que se tenga en consideración los principios de la potestad sancionadora, precedentes administrativos de obligatorio cumplimiento de los cuales tenga que señalar lo siguiente:

## SOBRE LOS PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA

Sin perjuicio de lo mencionado este órgano sancionador considera necesario tomando en consideración los principios de la potestad sancionadora regulados en el artículo 248 de ley de procedimiento administrativo general, como principio de causalidad, proporcionalidad, tipicidad se emita un correcto pronunciamiento,

**2. Debido procedimiento.** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas

**4. Tipicidad.** Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

**8. Causalidad.** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

27 MAR 2024

Ayacucho, .....

**9. Presunción de licitud.** Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario

## **SOBRE LOS PROCEDENTES ADMINISTRATIVOS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO**

Sin perjuicio de lo señalado líneas arriba también es necesario que se tenga en consideración los precedentes administrativos de obligatorio cumplimiento como son la Res de Sala Plena N°02-2021 sobre correlación y sobre graduación

Que, mediante **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 011-2020-SERVIR/TSC**, Precedente administrativo sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento, el cual reza

*9. Precisamente en resguardo del citado derecho de defensa, resulta necesario que la imputación que da lugar a la sanción, haya sido previamente comunicada al servidor a efectos que pueda presentar sus descargos, conforme las exigencias del "principio de coherencia o de correlación entre acusación y sentencia", referido precedentemente. Sin embargo, se vulnera tal derecho cuando al momento de imponer la sanción se altera o varía algún elemento de la imputación inicialmente efectuada, sin conocimiento del servidor, es decir, sin que previamente se le haya dado la oportunidad de presentar sus descargos sobre tal variación.*

*31. En todos los supuestos anteriormente mencionados, si no se comunica al servidor la variación de la imputación, ya sea en cuanto a los hechos o a las faltas, se afectará su derecho de defensa, al no haber tenido, previamente a la imposición de la sanción, la oportunidad de presentar sus argumentos de defensa. Consecuentemente, la afectación a tal derecho generará la nulidad de la sanción y del procedimiento administrativo disciplinario.*

*36. Finalmente, debe tenerse en cuenta que los vicios de nulidad que se presentan en los procedimientos administrativos disciplinarios traen como consecuencia, además de la determinación de responsabilidades, retraso en el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades, pues en muchos casos los procedimientos deben volver a iniciarse, lo que inevitablemente genera que transcurran los plazos y eventualmente opere la prescripción de dicha potestad; razón por la cual, se exhorta a las entidades a ejercer debida y oportunamente tal potestad, respetando el debido procedimiento.*

Que, mediante **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC**, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el cual reza:

### **Deber de motivación**

*25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.*

*26. El numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444 establece que los administrados tienen el derecho a obtener una decisión motivada. De igual modo, el numeral 4 del artículo 3° establece que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Así también, el numeral 6.1 del artículo 6° establece que la motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los*



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que justifican el acto adoptado.

**27.** Específicamente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el artículo 91° establece que 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.

**29.** La motivación, por consiguiente, sirve para otorgar credibilidad a las decisiones adoptadas por las autoridades administrativas, puntualmente en el tema materia de análisis, sirve para otorgar credibilidad a la decisión de imponer una sanción concreta a partir del juicio sobre si es o no razonable tal sanción; pero además de ello, sirve también para excluir la arbitrariedad en la adopción de dicha decisión. La arbitrariedad podría presentarse en los casos en que no existe motivación, o esta resulta insuficiente o es aparente

**33.** Conforme a lo hasta aquí expuesto, a efecto de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable.

En el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91°. Así, en el artículo 87° encontramos los siguientes criterios:

## ANALISIS DEL INFORME ORAL

Ahora bien, teniendo en consideración el informe oral, del Lic. Enfermería WILBER MENDOZA QUISPE servidor procesado en calidad de jefe de enfermería de cirugía y especialidades quirúrgicas, imputado conforme al **artículo 85°** de la Ley 30057 – Ley del servicio Civil, establece las Faltas que determinan la aplicación de la Sanción Disciplinaria: incisos C) " El incurrir en actos de Violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" .

En ese sentido se le da el uso de la palabra al servidor procesado a fin de que desarrolle su informe oral:

1. Según el (ROF) aprobado con ordenanza regional N°018-2018 del hospital regional de Ayacucho el jefe de servicio en enfermería del servicio de cirugía y especialidades es el encargado de dirigir, supervisar, evaluar, y controlar la ejecución de las actividades inherentes al cargo, supervisar el buen funcionamiento y el orden del servicio ( insumos, equipos y RR.HH), distribuir y asignar al personal de enfermería de acuerdo al grado de dependencia del usuario durante las 24 horas del día. Con respecto a ello, es verdad que según MOF, el servidor WILBER MENDOZA QUISPE, tenía que hacer cumplir las obligaciones que le correspondían, no siendo necesariamente abuso de autoridad el querer hacer cumplir las obligaciones para con el resto de los trabajadores como indicaría la Lic Nancy Ramírez, siendo que el personal habría hecho uso de un ambiente cerrado y compartiendo sus alimentos con el personal según programación de turno , lo cual como jefe el servidor WILBER MENDOZA QUISPE, habría puesto en conocimiento y socializado en reiteradas ocasiones que estaba prohibida las reuniones en ambientes cerrados **debido a la emergencia sanitaria y a la contaminación cruzada y propagar el contagio masivo del personal de turno, está en actas del servicio y con conocimientos de todo el personal asistencial que todo**



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA"AMALL"A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

personal tiene que ingerir sus alimentos en forma individual y en horario diferenciado. (el subrayado es nuestro)

Siendo así, la licenciada Nancy Ramírez, habría hecho caso omiso a los documentos emitidos por la institución y los acuerdos establecidos en el servicio, los cuales limitaba realizar reuniones para ingerir sus alimentos con el personal de turno programado, peor aún abandonando a los pacientes hospitalizados porque el ambiente de descanso es un lugar cerrado y está distante de los ambientes de los pacientes hospitalizados, peor aún sin respetar el horario diferenciado para ingerir sus alimentos, por tanto el Servidor WILBER MENDOZA QUISPE, habría actuado dentro de sus funciones para el buen funcionamiento y la adecuada atención del paciente hospitalizado.

Con respecto a la supuesta colocación de las cámaras en el servicio y la supuesta observación por medio del dispositivo celular para vigilarlos desde su celular, estas aseveraciones no serían del tanto ciertas, toda vez que, **las cámaras instaladas en la institución son exclusivos de la institución donde labora todo el personal asistencial, como jefe de servicio se puede pedir imágenes con documentos solicitando la imágenes para observar las actividades si cumplen las actividades dentro de la jornada laboral que realiza el personal de turno, toda visualización se da debido las constates quejas que realiza los pacientes sobre el horario de medicación y al llamado del paciente para poder cumplir las necesidades y el personal no acude al llamado del paciente.** Mas por el contrario indica que la supervisora responsable del cuarto piso Lic. Rocío Vargas jurado habría realizado observaciones en el turno de la licenciada en mención a razón de no respetarse el horario de medicación al paciente corroborando en el kardex de atención del servicio sobre el horario establecido durante la visita inopinada que realiza durante el turno noche.

Con respecto a los comportamientos impulsivos del servidor WILBER MENDOZA QUISPE, al supuestamente menospreciar a los licenciados en enfermería, estas seria no serían ciertas, la misma que se corroboran al evaluar las cartas donde **los licenciados en enfermería se retractan con documento notarial, quienes manifiestan que firmaron el documento sin saber el contenido del informe que realizo la licenciada Nancy Ramírez en perjuicio a mi persona.**

Finalmente en servidor indica lo siguiente: **... "Mi persona como jefe de servicio era el responsable de organizar el servicio según necesidad y realizar los roles de turno mensuales y la licenciada en mención está en la capacidad de rotar dentro del departamento de cirugía y especialidades respetando el sorteo que se realizó el mes de junio, según criterios de desempeño de cada personal y evaluando el potencial humano y la calidad de atención al paciente hospitalizado, se respeta el sorteo como consta en el acta mensual del servicio, el personal del servicio de cirugía y especialidades tiene la capacidad de realizar la rotación dentro del departamento de cirugía y especialidades sin vulnerar sus derechos de los trabajadores del servicio.**

En ese sentido señores autoridades del PAD, pido que se evalúe adecuadamente y se declare nulo, no ha de lugar, todo el proceso en mi contra ya que como jefe del área a la cual representaba, siempre quise el buen funcionamiento, y atención debidamente del área a la cual representaba, caso contrario tomare las acciones legales contra los servidores que vulneran mis derechos fundamentales.

Culminando la intervención del procesado, se le pregunta al jefe de recursos humanos si tiene alguna pregunta que hacer al imputado.

RESPONDE: ninguna.

Siendo a horas 10:00 a.m., del mismo día se da por concluido la diligencia de Informe Oral, correspondiente al marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurados en su contra firmada los presentes en señal de conformidad.



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

Sin embargo, respecto de la conducta señalada en el **artículo 85°** de la Ley 30057 – Ley del servicio Civil, establece las Faltas que determinan la aplicación de la Sanción Disciplinaria: incisos C) " El incurrir en actos de Violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor", se advierte que dicho servidor No habría incurrido en falta disciplinaria, toda vez que el servidor no efectuó tal faltamiento de respeto en contra de sus compañeros de trabajo, más por el contrario trato de hacer cumplir las funciones del cargo según MOF.

Que, es deber de todo ORGANO SANCIONADOR, respetar los principios de la potestad sancionadora recogidos en la Ley N° 27444, y normatividad respecto a ejercer la potestad sancionadora, por lo cual habiendo realizado el análisis de la supuesta falta disciplinaria se advierte que, de acuerdo a los argumentos expuesto por el servidor infractor, estos desvirtuaron la imputación realizada.

Tras haberse determinado la responsabilidad administrativa del procesado, corresponde examinar conforme a lo establecido en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, los criterios que servirán para justificar, en modo razonable, la sanción imponible conforme a la gravedad de la falta, esto es:

Crterios para Graduar la Sanción	Descripción en el caso concreto
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegido <sup>3</sup> por el Estado	No se evidencia
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se evidencia.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente	Se evidencia el haber ocupado el cargo de Jefe del Servicio de Cirugia y Especialidades Quirúrgicas del HRA.
Las circunstancias en que se comete la infracción	No se evidencia
La concurrencia de varias faltas	No se evidencia.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se evidencia
La reincidencia en la comisión de la falta	No se evidencia.
La continuidad en la comisión de la falta	No se evidencia.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No se evidencia.



<sup>3</sup> "El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos". Fundamento Jurídico 36 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

En ese sentido, si bien este criterio no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N°30057, en vista del precedente mencionado, la aceptación y el sometimiento del servidor a este procedimiento administrativo disciplinario en curso serán considerados al momento de la determinación del quantum de la pena a imponerse. Por lo que, para el presente caso, esta autoridad administrativa considera tomar en cuenta para el presente caso, como causal de atenuante por lo sostenido de forma expresa el informe oral por el servidor de fecha 06 de septiembre, en virtud de ello considera que corresponde determinar el quantum de la sanción a imponerse al servidor, en este caso, graduando la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUENRACIONES POR DOS DIAS** a la sanción consistente en **LA ABSOLUCION**.

En ese sentido, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria "(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman*"<sup>4</sup>.

Estando dentro de ese contexto, la posible sanción a aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores debe darse en observancia al - **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, que refiere: "*Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido*"; y asimismo el - **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**, establecido bajo los cánones de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu, ambos principios reconocidos por la Constitución Política, artículo 200<sup>5</sup> (último párrafo) y supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida. Debe existir una correlación entre **la infracción cometida y la sanción a aplicar. Con sus sub principios:**

- a) **En cuanto a la adecuación:** "*Toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido*";

Estando a lo dispuesto por el art. 87° de la Ley 30057, se advierte que la propuesta de sanción de amonestación escrita a imponerse al administrado, además de cumplir con el propósito punitivo, cumple razonablemente con el objetivo de evitar que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para la servidora que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, en razón a ello este órgano sancionador considera que este tipo de sanción sería la adecuada para disuadir el incumplimiento de sus funciones con relación al cargo que venía desempeñando el servidor. Por lo que la sanción resulta adecuada.



<sup>4</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>5</sup> Constitución política del Perú.

Artículo 200°.

(...)

Quando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo.

# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

- b) **En cuanto a la Necesidad:** "No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado".

Se debe precisar que, estando a las sanciones previstas en el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es posible establecer que la posible sanción de amonestación escrita a imponer a la administrada, se encuentran dentro del margen previsto para la infracción imputada, pues no existe otra medida que resulte igual o más efectiva que la propuesta en consideración de la falta cometida por la servidora y los perjuicios ocasionados por dicha conducta; por cuanto no es ínfima ni una sanción de mayor carga que implique la destitución y extinción de vínculo laboral.

- c) **Proporcionalidad:** "El grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental".

Por tanto, se tiene que el objetivo de la imposición de sanción de amonestación escrita busca disuadir a la servidora de la comisión de faltas disciplinarias; por lo que, corresponde la ABSOLUCION al servidor **WILBER MENDOZA QUISPE**, en su condición de Jefe del Servicio de Cirugía y Especialidades Quirúrgicas del Hospital Regional de Ayacucho, de acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe; asimismo, cabe indicar que, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, de acuerdo a lo citado precedentemente, este órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa<sup>6</sup>; Por lo cual se ha tenido en consideración lo señalado en el Art. 87 de la Ley n° 30057 -Ley de Servicio Civil.

Por tanto, visto los fundamentos de hechos y sus antecedentes administrativos en el presente caso **se ha demostrado que el servidor WILBER MENDOZA QUISPE**, en su condición de Jefe del Servicio de Cirugía y Especialidades Quirúrgicas del Hospital Regional de Ayacucho, **NO incurrió en la falta disciplinaria tipificada en el Ley N° 30057-Ley de Servicio Civil. Artículo 85°.** Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

- c) "**El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor**", vistas las pruebas actuadas, se arribó al adecuado esclarecimiento de los hechos y a la verdad material<sup>7</sup>, principio en el que se sustenta fundamentalmente el procedimiento administrativo.

## **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- ABSOLVER** de los cargos al servidor **WILBER MENDOZA QUISPE**, en su condición de Jefe del Servicio de Cirugía y Especialidades Quirúrgicas del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel A. Mariscal Llerena" por la comisión de la falta de carácter disciplinario descrita en Literal c) "**El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

<sup>6</sup> Fundamento 2.11. del Informe Técnico N° 1998-SERVIR/GPGSC.



# Resolución Administrativa N° 391 -2024

HRA" MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 27 MAR 2024

**ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR**, al servidor inmerso en la presente Resolución que puede interponer el recurso de reconsideración o apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. Precisando que el recurso de reconsideración y el Recursos de Apelación lo resuelve la Dirección, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 95° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, concordante con el artículo 117°, 118° y 119° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR**, la presente Resolución al citado servidor, y a las Unidades Orgánicas de la Entidad que correspondan, e incluir en el Legajo del servidor para los fines del caso.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO  
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
UNIDAD DE PERSONAL

Mg. CPC. H. Antonio Vega Campos  
JEFE DE PERSONAL