



HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N.º 074-03/2025-DE-HCLLH/MINSA



Resolución Directoral

Puente Piedra, 17 de marzo de 2025

VISTO:

Dado cuenta con el Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 59-A-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra de la servidora Rossmely Shirley Mosqueira Buitron (en adelante la **servidora**), en su condición de jefa de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz durante el periodo 2023, por la *falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones*, regulado en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante **Ley del Servicio Civil**); informe oral de fecha 06 de marzo de 2025; e Informe Final de Órgano Instructor N° 01-01-2025-O.I-OA- HCLLH/MINSA del 24 de febrero de 2024, emitido por el órgano Instructor; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre de 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 de 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo de 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 General:

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte del servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza 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.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, a través del escrito obrante a folios 09 a 17, el señor José Luis López Idone presentó una denuncia administrativa por inconducta funcional y solicita sanción administrativa de destitución en contra de la servidora Rossmely Shirley Mosqueira Buitrón, argumentando sustancialmente que: "(...) la denunciada en su calidad de Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH, ratificó funciones a Sara Delia Vásquez Castañeda en el cargo de Jefe de Equipo de Trabajo de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del HCLLH, muy a pesar de que no cumplía con los requisitos exigidos para ser nombrada y/o ratificada en funciones de dicho cargo (...)"

En atención a ello, con Memorándum N° 1220-11-2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 21 de noviembre de 2023, la Unidad de Personal comunica los hechos que son materia de investigación a fin de efectuar el deslinde de responsabilidades contra las servidoras Sara Delia Vásquez Castañeda y Rossmely Shirley Mosqueira Buitrón; siendo que, en el caso de la servidora Delia Vásquez Castañeda dicha investigación se viene realizando en el expediente PAD N° 59-B-2023.

Que, en el Formato de Perfil del Puesto para el cargo de Coordinadora del Equipo de Relaciones Humanas y Sociales, se establecen los requisitos generales y específicos para dicho puesto.

Mediante Resolución Administrativa N° 250-09-2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 19 de septiembre de 2023, se determinó que, a partir del 20 de septiembre de 2023, a la asignación de funciones de la servidora Sara Delia Vásquez Castañeda con el cargo de Coordinadora del Equipo de Relaciones Humanas y Sociales.

Con Resolución Administrativa N° 073-03-2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 29 de marzo de 2023, se resuelve ratificar en el cargo de Coordinadora del Equipo de Relaciones Humanas y Sociales a la Sra., Delia Vásquez Castañeda a partir del 29 de marzo de 2023.

Con Memorándum N° 011/01/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 23 de enero de 2024, la Secretaría Técnica del PAD, solicita los informes Escalafonario de las servidoras Sara Delia Vásquez Castañeda y Rossmely Shirley Mosqueira Buitrón.

Mediante Carta N° 003-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 23 de enero de 2024, se comunica el estado de la denuncia presentada por el señor López Idone José Luis, en virtud de lo establecido en el artículo 101° de la Ley N° 30057.

Que, a través del Informe Escalafonario N° 021-01-2024-ETGE-UP-HCLLH de la Sra. Rossmely Shirley Mosqueira Buitrón de fecha 26 de enero de 2024, se registra el cargo, situación y periodo laboral de la servidora investigada, así como el registro de sanciones que tuviera no registrando sanción alguna.

Asimismo, mediante Memorándum N° 55-02/2024-UP-HCLLH/MINSA de fecha 22 de febrero de 2024, se solicitó el legajo de la servidora Sara Delia Vásquez Castañeda, así



como también se informe si la referida servidora cumplía o no con el perfil del puesto en el cargo del equipo de trabajo y gestión de las relaciones humanas y sociales que le fue asignado.

Del Legajo personal de la servidora Sara Delia Vásquez Castañeda, se adjunta las constancias de estudios y formación académica de la servidora, que de lo relevante se verifica una constancia de egresado N° 762-SA-FWT-22, reporte de consulta SUNEDU sobre la servidora en mención en la que no se encuentra resultados y Reporte de Grados y Títulos de Educación Superior en la que no se registran resultados.

Del Anexo N° 01 – Evaluación de Cumplimiento de Requisitos para el Cargo/Puesto, se corrobora en el rubro de los requisitos mínimos del Perfil y sus equivalencias según correspondan que sobre el título profesional otorgado por universidad o su equivalencia (numeral a) del Art. 14.6), no cumple, así como también la Experiencia Específica del Puesto.

Mediante Nota Informativa N° 113-02/2024-ETGE-UP-HCLLH de fecha 29 de febrero de 2024, la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz informa lo siguiente:

"a) (...) Es preciso señalar que en el legajo de la citada servidora obra la R.A. N° 073-2023-03-UP-HLLH-23/MINSA de fecha 29.MAR.2023, donde se asigna y/o ratifica las funciones como coordinadora del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humadas y Sociales, como sigue:

| Servidor Público Asignado HCLLH | Acto Resolutivo | Informe Técnico de Evaluación de Perfil Profesional |
|--|--|---|
| Sra. Delia Vásquez Castañeda como coordinadora del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal de HCLLH | R.A. N° 073-2023-03- UP-HCLLH - 23/MINSA de fecha 29.MAR.2023 | No obra en el legajo informe previo de evaluación de cumplimiento de funciones en el cargo de coordinadora del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del HCLLH |

(...)

c. Del cuadro anterior de lo obrado en el Legajo se advierte que "NO CUMPLE" con los requisitos mínimos exigidos en la "Formación Académica" para el cargo de Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales" de la Unidad de Personal, de acuerdo con el instrumento de Gestión aprobado mediante Resolución Directoral N° 369-12/2019-HCLLH/SA de fecha 31 dic. 19 (vigencia a la fecha de asignación).

De la búsqueda del registro el DNI N° 09616729 (Sara Delia Vásquez Castañeda) en la SUNEDU, no se encuentra registrado "Título Universitario", asimismo, de la búsqueda en el Legajo de la servidora en evaluación, solamente obra la "Constancia de Egresado N° 0000762-SA-FWT-22" de fecha 20-oct-22 que hace constar que doña Sara Delia Vásquez Castañeda, con código de matrícula N° 09616729 es egresada del Instituto Superior Tecnológico Privado Frederick Winslow Taylor, de



Nivel Superior, en el Semestre Académico del 2013-II (3 años) de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN.

d. Con relación a la "Experiencia" detallada en el precitado anexo recopilado del Legajo de la servidora se ha verificado lo siguiente:

(...)

En razón a la "Experiencia Específica", de acuerdo con lo obrado en el Legajo, se puede verificar que "NO CUMPLE" con la "Experiencia Específica en la función o materia" específicamente experiencia en labores similares y en actividades de Servicio Social. Debe entenderse como la experiencia en el desarrollo de actividades o temáticas similares en relación con el puesto que se está evaluando, independientemente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación.

Sin embargo, "NO CUMPLE" con "Experiencia Específica en actividades de Servicio Social y labores similares". Cabe resaltar, que, para evaluar la Experiencia Específica, se debe tener en cuenta el cumplimiento de la formación académica, para considerar la evaluación a partir de esa fecha. En el presente caso como no se cumple con el requisito solicitado en la Formación Académica.

En atención a los medios de prueba descritos precedentemente, a través del Informe de Precalificación N° 20-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 15 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica del PAD recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora ROSSMELY SHIRLEY MOSQUIRA BUITRON, por cuanto habría incurrido en la falta disciplinaria contenida en el literal d) del Artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, sobre Negligencia en el desempeño de las funciones, dado que no habría efectuado una debida selección del personal a cargo de la Coordinadora del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del HCLLH, tras haber expedido y suscrito la Resolución Administrativa N° 073-2023-03-UP-HCLLH-23/MINSA del 25 de marzo de 2023, incumpliendo de esta manera con lo establecido en su ROF, incurriendo en un actuar negligente en el desempeño de sus funciones.

Siendo así, con Carta N° 001-2024-OA-OI-PAD/HCLLH/MINSA de fecha 19 de marzo de 2024, el Jefe de la Oficina de Administración del HCLLH como Órgano Instructor del PAD, inicia el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora ROSSMELY SHIRLEY MOSQUIRA BUITRON, quien al momento de la comisión de los hechos ocupaba el cargo de Jefa de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta falta administrativa contemplada en el literal d) e artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Con Acta de notificación de fecha 20 de marzo de 2024, se notifica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario la servidora ROSSMELY SHIRLEY MOSQUIRA BUITRON, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles para que efectúe sus descargos.

Que, A través de la Carta S/N de fecha de recepción el 13 de mayo de 2024, la servidora ROSSMELY SHIRLEY MOSQUIRA BUITRON, presenta sus descargos contra los hechos imputados en la Carta de Inicio N° 001-2024-OA-OI-PAD/HCLLH/MINSA, los mismos que fueron valorados en el Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-OA-HCLLH/MINSA

LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:

Sobre el particular debemos señalar que los hechos se produjeron luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en consecuencia, corresponde tener

en cuenta lo dispuesto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que en el punto 6.3 del numeral 6 sobre "Vigencia del Régimen Disciplinario y PAD" dispone que: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 20214, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en el Ley N° 30057 y su Reglamento".

Del caso materia de análisis se tiene que la Jefa de la Unidad de Personal no habría efectuado una debida selección del personal en el cargo de la Coordinación del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, tras haber expedido y suscrito la resolución Administrativa N° 073-2022-03-UP-HCLLH, del 25 de marzo de 2023, en el cual ratifica en las funciones a la servidora Sara Vásquez Castañeda incumplimiento de esta manera con lo establecido en su ROF, incurriendo en un actuar negligente en el desempeño de sus funciones.

Así pues, en el marco de lo establecido en los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de "la negligencia en el desempeño de las funciones", tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil:

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

CAPITULO I: FALTAS

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:

(...) d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Que, la falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057, alude a lo establecido en el fundamento 32, de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, emitida por el Tribunal del Servicio Civil – Servir, que señala:

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado al servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Siendo así, se tiene que dichas funciones le fueron otorgadas a la jefa de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz conforme al literal i) del Art. 15° del Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ministerial N° 463-2020/MINSA del 08 de junio de 2010, que señala:

- i) Establecer y ejecutar el planeamiento, programación, reclutamiento, selección y contratación, registro, asignación e inducción del personal para cubrir los puestos de trabajo o cargos con financiamiento presupuestal.

En consecuencia, se tiene que la jefa de la Unidad de Personal no habría efectuado una debida selección del personal a cargo de la Coordinación del Equipo de Trabajo y Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del HCLLH, tras haber expedido y suscrito la Resolución Administrativa N° 073-2023-03-UP-HCLLH-23/MINSA del 25 de marzo de 2023, incumpliendo de esta manera con lo establecido en su ROF, incurriendo en un actuar negligente en el desempeño de sus funciones.



PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR.

Que, culminada la Fase Instructiva, quien suscribe, en calidad de Órgano Sancionador, mediante Carta N° 24-2025-OS-DE-HCLLH/MINSA de fecha 04 de marzo de 2025 se notificó a la servidora procesada comunicándole fecha y hora para su informe oral en atención a lo solicitado.

Que, tal es así, la servidora hizo uso del referido derecho de defensa ante este Despacho como Órgano Sancionador, tal como se advierte del acta de informe oral que obra a folios ciento veinte, el mismo que se realizó el 06 de marzo de 2025, en donde indicó en concreto que ha resumido y reforzado el tema de fondo en el escrito de fecha 06 de marzo de 2025, se puede visualizar algunas observaciones del tema de fondo, que es justamente la ratificación no se analiza la asignación sino solamente la ratificación. La asignación fue realizada por el jefe anterior por Víctor Huamán, que él realizó la evaluación, asimismo hay un documento de asesoría jurídica y de la oficina de administración, que los documentos no están debidamente analizados pienso yo en base al PAD. En el momento que asumo la jefatura en el mes de marzo, dado que los trabajadores no querían asumir y debía existir una continuidad de todos los equipos, se realiza la ratificación en plena confianza en la asignación por el jefe anterior, en base a esto, la señora en funciones la encontré en dicho cargo, por eso se ratificó, dada la designación se le dio la continuidad de los trabajos, considerando que el sistema de personal requiere la continuidad. También se indica que, con respecto a las faltas, a la hora de revisar la evaluación no aplica, indican que no hay infracción, no hay dolo con el proceso mismo, como le digo, es una ratificación y no una designación, la ratificación viene de una asignación previa.



Sobre los principios de Causalidad y Culpabilidad en materia disciplinaria.

El artículo 92° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece que. *“la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado.*

Ahora bien, el artículo 248° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al Principio de Causalidad que establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

Así también, la referida norma ha establecido como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al Principio de Culpabilidad, en el cual señala que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

En ese sentido, para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurre dolo o imprudencia. En otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.

Por ende, no solo bastará con acreditar que el sujeto sometido a procedimiento administrativo disciplinario haya ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir, la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, lo que se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad).

Sobre el particular, Morón Urbina, señala lo siguiente: *"En síntesis, a partir de la responsabilidad subjetiva se requiere, además de la comisión de la infracción y de la producción objetiva del resultado, que la acción haya sido cometida con la presencia de un elemento subjetivo: se haya querido o deseado cometer la infracción a partir de un actuar imprudente. Como se puede observar este principio proviene del precepto del Derecho Penal, aceptado uniformemente, de proscripción de la responsabilidad objetiva, de modo que el solo hecho de cometer la conducta infractora no hace merecedor al sujeto de una sanción, sino que se requiere la presencia de solo o culpa como elemento configurador de la infracción"*.

Del caso en concreto.

Partiendo de los consideraciones normativas, jurisprudenciales y doctrinales antes detallados, cabe indicar nuevamente que la servidora civil al hacer uso de su derecho de defensa ante este Despacho como Órgano Sancionador, a través del respectivo informe Oral, indicó que el análisis es justamente la ratificación, no se analiza la asignación sino solamente la ratificación. La asignación fue realizada por el jefe anterior por Víctor Huamán, que él realizó la evaluación, asimismo hay un documento de asesoría jurídica y de la oficina de administración, que los documentos no están debidamente analizados pienso yo en base al PAD. En el momento que asumo la jefatura en el mes de marzo, dado que los trabajadores no querían asumir y debía existir una continuidad de todos los equipos, se realiza la ratificación en plena confianza en la asignación por el jefe anterior, en base a esto, la señora en funciones la encontré en dicho cargo, por eso se ratificó, dada la designación se le dio la continuidad de los trabajos, considerando que el sistema de personal requiere la continuidad. También se indica que, con respecto a las faltas, a la hora de revisar la evaluación no aplica, indican que no hay infracción, no hay dolo con el proceso mismo, como le digo, es una ratificación y no una designación, la ratificación viene de una asignación previa.

Sobre ello, debe tenerse en cuenta que a folios sesenta y tres a sesenta y cuatro, obra la Resolución Administrativa N° 219-11-UP-HCLLH-2022/MINSA de fecha 28 de noviembre de 2022, del mismo que se advierte que el jefe de la Unidad de Personal Lic. Víctor Huamán Hinojosa, resolvió entre otros asignar con eficacia anticipada a partir del 23 de noviembre de 2022 las funciones como Responsable del Equipo de Trabajo de Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz a la servidora Sara Vásquez Castañeda personal nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, asistente administrativo, nivel SAD, del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Como sustento de la citada resolución se advierte que hace referencia al memorándum N° 63-2022-OA-HCLLH/MINSA de fecha 22 de noviembre de 2022, y la nota informativa N° 62-2022-OA-HCLLH/MINSA de fecha 22 de noviembre de 2022. Que, a folios setenta y nueve, obra la nota informativa N° 63-2022-OA-HCLLH/MINSA de fecha 22 de noviembre de 2022, del mismo que se puede advertir que este fue suscrito por el jefe de la Oficina de Administración el señor CPC Johnny D. Navarro Mendoza, quien refiere explícitamente que: *"(...) mi despacho ha visto por conveniente encargar funciones como jefe de Equipo de Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Personal, a la Sra. Sara Vásquez Castañeda, servidora nombrada bajo el Decreto Legislativo N° 276 cargo como asistente administrativo, en adición a sus funciones de integrante del área de Bienestar Social, a partir del 23 del presente mes.*

Posterior a ello, en fecha 29 de marzo de 2023, la ahora investigada emite la Resolución Administrativa N° 073-2023-03-UP-HCLLH-23/MINSA de fecha 29 de marzo de 2023, resuelve ratificar a los coordinadores de los Equipos de trabajo según se detalla: *"(...) Sra. Sara Delia Vásquez Castañeda en el cargo de Equipo de Trabajo de las Relaciones Humanas y Sociales.*

Que, en aplicación de los principios antes mencionados recaería sobre el personal que asignó funciones sin haber tenido en cuenta si la servidora cumplía o no con el perfil requerido, por lo que, se deberá recomendar el inicio de las investigaciones correspondientes en contra del jefe de la unidad de personal que emitió el acto administrativo de designación de funciones.

Siendo así, y en aplicación de los principios descritos precedentemente, la responsabilidad administrativa debe recaer principalmente en quien asignó funciones a la servidora Sara Delia Vásquez Castañeda sin verificar si cumplía o no con el perfil requerido, es decir, el jefe de la Unidad de Personal Lic. Víctor Huamán Hinostroza; que, conforme al principio de Causalidad, la infracción debe atribuirse a quien ejecutó la acción que generó la situación cuestionada, y en este caso, la asignación de funciones sin un análisis previo adecuado, es decir, es el acto que dio origen al problema.

Sin embargo, la servidora investigada, al ratificar dicha designación, si bien no incurrió en una infracción dolosa, debió extremar las diligencias para verificar que la asignación previa cumpliera con los requisitos normativos, al no hacerlo, su actuación es reprochable desde el punto de vista disciplinario, aunque en menor grado; por ello, correspondería sancionarla con una amonestación escrita, como medida proporcional a su falta; no obstante, la mayor responsabilidad recae en quien emitió la designación inicial sin la evaluación correspondiente, por lo que se recomienda iniciar el deslinde de responsabilidades contra el jefe de la Unidad de Personal Lic. Víctor Huamán Hinostroza para determinar su responsabilidad administrativa de corresponder.



Que, si bien es cierto el Órgano Instructor a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 001-2025-OA-HCLLH/MINSA de fecha de recepción el 24 de febrero de 2025, recomienda al Órgano Sancionador imponga a la servidora Mosqueira Buitron Rosmelly Shirley, quien al momento de la comisión de los hechos ocupaba el cargo de Jefa de la Unidad de Personal del HCCLLH, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por 05 (cinco) días, por haber presuntamente cometido la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto, el Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 13 de octubre de 2016, señala que en caso de variación de la sanción por alguna de las autoridades el procedimiento, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la Secretaría Técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la case del aforismo del derecho *"quien puede lo más puede lo menos"*.

Por su parte, el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menos nivel: suspensión sin goce de remuneraciones o amonestación respectivamente. No obstante, la sanción no podrá ser una de mayor gravedad para el servidor (destitución), es así, que el jefe de recursos humanos como órgano sancionador de la suspensión no podría imponer la sanción de destitución, por carecer de competencia.

Siendo así, conforme a lo señalado precedentemente se tienen que las autoridades del procedimiento administrativo 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.

De lo expuesto, en virtud de los principios mencionados precedentemente, así como del análisis normativo y doctrinal desarrollado, se ha determinado que la servidora Mosqueira Buitrón Rosmelly Shirley, en su condición de Jefa de la Unidad de Personal del HCCLLH al momento de los hechos, incurrió en una falta administrativa al ratificar una asignación sin verificar el cumplimiento de los requisitos normativos; no obstante, al no haberse acreditado dolo en su actuación y considerando el principio de proporcionalidad, corresponde variar la sanción inicialmente propuesta de suspensión sin goce de haber por cinco (05) días a una amonestación escrita, en aplicación del artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y el criterio establecido en el Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC; asimismo, atendiendo a que la mayor responsabilidad recae en quien efectuó la asignación inicial sin la debida evaluación, se recomienda iniciar las investigaciones correspondientes contra el jefe de la Unidad de Personal, Lic. Víctor Huamán Hinojosa, a fin de determinar su responsabilidad administrativa de corresponder.

Asimismo, atendiendo los descargos presentados oportunamente por la servidora investigada, se tiene en cuenta sus observaciones absueltas al momento de emitir este Órgano Sancionador pronunciamiento y estando al estado del presente proceso es pertinente el pronunciamiento de fondo, teniendo en cuenta que la sanción a imponerse es proporcional a los hechos o faltas cometidas en ejercicio de sus funciones, establecida conforme a los parámetros señalados en el artículo 87° de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento general de la Ley 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PC, artículo 93° numeral 93.1 literal aplicable a los servidores públicos por la presunta infracción incurrida prevista en el artículo 85° literal d) de la Ley N° 30057 de conformidad con lo dispuesto en el literal i) del artículo 15° del Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Resolución Ministerial N° 463-2020/MINSA del 08 de junio de 2010, de lo expuesto y con criterio objetivo y teniendo en cuenta lo actuado es de advertir que la servidora ha incurrido en la negligencia y emisión en el ejercicio de sus funciones hechos amparados en las leyes y reglamentos descritos líneas arriba, en este sentido así este Órgano Sancionador:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: imponer la sanción Disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora **ROSSMELLY SHIRLEY MOSQUEIRA BUITRON** de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "*negligencia en el desempeño de sus funciones*".

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente resolución a la servidora **ROSSMELLY SHIRLEY MOSQUEIRA BUITRON**, para su conocimiento y fines que corresponda.

ARTÍCULO TERCERO: Remitir copia de la presente Resolución al Área de Administración de Legajos de esta Unidad de Personal, para los fines correspondientes.

ARTICULO CUARTO: Remitir copia de la presente resolución a la Oficina de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz y la Secretaría Técnica de las Autoridades



de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para conocimiento y fines correspondientes.

ARTICULO QUINTO: se recomienda a la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios realice el deslinde de responsabilidades respecto del jefe de la unidad de personal Lic. Víctor Huamán Hinostroza, debiendo tener en cuenta los plazos prescriptorios que señala la normativa.

ARTÍCULO SEXTO: Precisar que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor puede interponer recursos de reconsideración y apelación contra la presente resolución, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción.

ARTÍCULO OCTAVO: Devolver el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su respectiva custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MC. LUIS ENRIQUE RÍOS OLIVOS
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

LERO/VZDRA

Transcrita para los fines a:

- () Interesados 1
 - () Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo
 - () Secretaría Técnica
- c.c. Archivo