



VISTOS:

El Informe del Órgano Instructor N° 000006-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA, emitido por el Director Ejecutivo de Administración en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra de la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas, y;

CONSIDERANDO:

De conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 2° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, teniendo como finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible.

Asimismo, el numeral 3 del artículo 8° de la citada Ley Orgánica establece que los Gobiernos Regionales se rigen por el principio de gestión moderna, conforme al cual la Administración Pública Regional se orienta bajo un sistema moderno de gestión, encontrándose sujeta a evaluación de desempeño.

De igual modo, el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución Política del Perú, a la Ley y al Derecho, dentro del ámbito de las facultades que les han sido atribuidas y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas.

De la norma citada se desprende que la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra expresamente habilitada por una norma legal, es decir, las entidades que la integran únicamente pueden realizar aquello que la Ley les permite de manera expresa, a diferencia de los particulares, quienes pueden hacer todo aquello que la Ley no les prohíbe.

Por otro lado, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil aplicable a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como a quienes se encuentran encargados de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia en la Administración Pública, garantizar la prestación efectiva de servicios de calidad a la ciudadanía y promover el desarrollo de las personas que lo integran.

A través del Título V de la referida Ley, se establecieron las disposiciones que regulan el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Sancionador, las cuales, conforme a lo dispuesto en la Novena Disposición Complementaria Final de la citada norma, serían de aplicación una vez que entrara en vigencia la norma reglamentaria correspondiente.

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 13 de junio de 2014, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estableciéndose en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (03) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

En consecuencia, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas cuyos servidores se encuentran sujetos a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria contenidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y en el Título VI del Libro I de su Reglamento, conforme a lo establecido en el subnumeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

Así también, el numeral 6 de la citada Directiva señala, entre otros supuestos, que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados a partir del 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos desde dicha fecha, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

Finalmente, el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil establece que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben encontrarse debidamente motivados de manera expresa y clara, identificando la relación entre los hechos y las faltas imputadas, así como los criterios utilizados para la determinación de la sanción. Asimismo, precisa que la sanción debe guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta, no siendo su aplicación necesariamente correlativa ni automática, debiendo la entidad pública considerar, en cada caso, no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Mediante el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP, denominado “*Contratación de personal bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, sin convocar a Concurso Público de Méritos y con Título de Profesional Técnico falso, para la Red Integrada de Salud Chachapoyas, distrito y provincia de Chachapoyas, región Amazonas*”, se ha identificado la existencia de dos (02) irregularidades que ameritan la adopción de acciones pertinentes por parte del Titular de la Entidad, siendo una de ellas la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 sin la convocatoria a concurso público de méritos y al margen de las disposiciones legales aplicables, afectando la idoneidad en el acceso y ejercicio del empleo público, vulnerando el interés general e impidiendo la configuración de una relación laboral válida.

Con el Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG, de fecha 15 de mayo de 2025, el Director General remitió al Director Ejecutivo de Administración el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP.

Posteriormente, a través del Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA, de fecha 16 de mayo de 2025, la Oficina Ejecutiva de Administración notificó el citado Informe de Acción de Oficio Posterior a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

Asimismo, del Informe Escalafonario N° 000166-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-AE-OGDRR.HH, de fecha 28 de mayo de 2025, se acredita que la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas mantenía vínculo laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

De otro lado, mediante el Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023, suscrito entre la Dirección Regional de Salud Amazonas, debidamente representada por la Psic. Mónica Gisella Velásquez Oblitas, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, en ejercicio de las facultades conferidas mediante la Resolución Directoral Regional Sectorial Amazonas N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, y la señora Suly Inés Chávez Portocarrero, se formalizó la contratación de esta última bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

Finalmente, mediante la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, de fecha 13 de enero de 2023, se acredita la encargatura de la Jefatura de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas.

Por último, a través de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA como Órgano Instructor se resuelve:

INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra la servidora **MONICA GISELLA VELASQUEZ OBLITAS** por haber incurrido en la **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA** tipificada el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, incumplió las normas y principios que regulan el acceso al empleo público, al no respetar el principio del mérito, ni la evaluación de las aptitudes, actitudes y capacidades profesionales exigidas en los procesos de selección de personal; debido a que dispuso y formalizó la contratación directa y sin convocatoria a concurso público de méritos de la señora Suly Inés Chávez Portocarrero, mediante el Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023, actuando en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para el cargo de Técnica en Enfermería en la Red Integrada de Salud Chachapoyas, contraviniendo de manera expresa las disposiciones legales vigentes que regulan el ingreso al servicio civil, configurándose con ello responsabilidad administrativa disciplinaria.

NORMA VULNERADA

LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1. **Principio de Legalidad:** Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, Leyes y Reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.
6. **Principio de Probidad y Ética Pública:** El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

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:

- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR

Según el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, la responsabilidad administrativa disciplinaria es la obligación que tiene el Estado de exigir a los servidores civiles que respondan por las faltas cometidas en el



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

ejercicio de sus funciones, mediante un procedimiento administrativo disciplinario, aplicando sanciones cuando corresponda.

Así pues, el Tribunal del Servicio Civil ha considerado como en su Resolución N° 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala¹ que:

67. *Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se “garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido”*
68. *Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurre dolo o imprudencia. Con 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.*
69. *Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, 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), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la “Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.*
70. *Igualmente, recordemos que el TUO de la Ley N° 27444 reconoce también como una garantía del debido procedimiento de los administrados el derecho a obtener una decisión motivada, lo que conocemos como el derecho a la debida motivación de las resoluciones. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública. De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.*

Ahora bien, la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, encargada como Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N.° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, de fecha 13 de enero de 2023, tenía el deber funcional de garantizar que el acceso al empleo público se realice conforme a los principios de mérito, igualdad de oportunidades y evaluación objetiva de capacidades, que rigen los procesos de selección de personal en el servicio civil.

Dicho deber se encontraba expresamente vinculado a sus funciones específicas, particularmente a la de llevar a cabo los procesos de reclutamiento, selección, contratación, registro e inducción del personal para la cobertura de plazas debidamente presupuestadas, conforme a lo establecido en el numeral 4.13 del numeral 4 – Funciones Específicas del Manual de Organización de Funciones, aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N.° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, de fecha 02 de noviembre de 2006.

No obstante, la citada servidora incumplió dichas obligaciones al disponer y formalizar la contratación directa y sin convocatoria a concurso público de méritos de la señora Suly Inés Chávez Portocarrero, mediante el Contrato

¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1377690/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2002153-2019-Servir-TSC-%20Primera%20Sala.pdf?v=1602863845>



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

Administrativo de Servicios N.º 156-2023, actuando en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para el cargo de Técnica en Enfermería en la Red Integrada de Salud Chachapoyas.

Esta actuación se realizó prescindiendo de los procedimientos legalmente establecidos, omitiendo la evaluación de las aptitudes, actitudes y capacidades profesionales exigidas, lo que constituye una contravención expresa de las disposiciones legales vigentes que regulan el ingreso al servicio civil, vulnerando directamente el principio del mérito. Asimismo, dicha conducta impidió que otros profesionales potencialmente idóneos pudieran competir en igualdad de condiciones, evitando que la plaza sea adjudicada a quien hubiera acreditado mejores méritos en un proceso público, afectando con ello la eficiencia en el cumplimiento de la finalidad pública de la entidad.

En ese sentido, el Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución N.º 002675-2019-SERVIR/TSC – Segunda Sala, ha precisado que la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal ñ) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, sanciona la “afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”, principio que, conforme al literal d) del artículo III de la citada ley, implica que el acceso al servicio civil se sustenta en la aptitud, actitud, capacidad y evaluación objetiva de los postulantes.

Asimismo, el citado Tribunal ha señalado que la consumación de dicha falta solo puede ser atribuida a aquellos servidores que, por razón de sus funciones, tienen el poder de dirección o intervención directa en los procesos de selección de personal, tales como los integrantes de las oficinas de recursos humanos, en tanto son quienes adoptan decisiones que pueden afectar el principio de mérito al seleccionar irregularmente a un postulante, como en el presente caso, la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, al ostentar la investigada el cargo de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y haber dispuesto una contratación directa sin concurso público, se verifica plenamente el elemento funcional exigido por la jurisprudencia administrativa, así como la conducta antijurídica, su incidencia directa en la vulneración del principio del mérito y el incumplimiento del deber funcional, **por lo que corresponde atribuirle responsabilidad administrativa disciplinaria, conforme al literal ñ) del artículo 85º de la Ley N.º 30057.**

DE SU INFORME ORAL

De conformidad con lo establecido en el Numeral 17.1 del Artículo 17º de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

En cumplimiento de lo anterior, se procede a analizar los hechos expuestos en el informe oral presentado el día 22 de diciembre de 2025, de acuerdo al siguiente detalle:

En representación de la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, el abogado Rafael Valentin Rueda Valdivia, como abogado informante acudo a este supremo organismo contralor para solicitar que corresponda declarar infundada la imputación formulada y disponer el archivo definitivo del procedimiento administrativo disciplinario al no haberse configurado conducta típica antijurídica ni culpable atribuibles; el órgano controlador conocen muchísimo más la ley, la doctrina la jurisprudencia y el Derecho Administrativo que el abogado que informa, pero en este caso, vamos a hablar de los hechos que corresponde a mí informar, cierto es que, el solo firmar el contrato administrativo de servicios y el solo presentarse a esto no configura una falta administrativa y eso vamos a explicarlo, se comparece en este caso en ejercicio del derecho a defensa de la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas solicitándose declare fundada la imputación formulada y se disponga el archivo definitivo del presente procedimiento administrativo, al no haberse configurado los elementos objetivos y subjetivos de la falta imputada por numerar vulnerar el principio esencial de derecho administrativos, tal con lo conocemos todos la imputación se sustenta en que mi representada habría incurrido en la afectación del principio del mérito en el acceso al servicio



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

civil únicamente tipificada en el literal ñ del artículo 85 de la ley 30057 por haberse suscrito el Contrato Administrativo de Servicios N° 156 sin mediar concurso público y sin embargo esta imputación parte de una premisa jurídicamente errónea, no está dentro del tipo ni subjetivo ni objetivo, ¿por qué? porque seguramente con el volumen de la carga procesal suele suceder se confunde que ella suscribe el contrato administrativo, conducción o decisión del proceso de selección de personal, ella solo fue a firmar el contrato, no tenía el poder ius imperium, el poder de la dirección de la selección de personal en este caso en la falta prevista literal ñ del artículo 85 el servicio civil no sanciona la mera participación administrativa en un acto contractual sino exclusivamente aquí teniendo el poder funcional decisorio dirige, evalúa, manipula los procesos de selección o concursos públicos de mérito, en este caso la doctora Velasquez no ha afectado con ello al principio de mérito, este criterio ha sido claramente establecido por el tribunal del servicio de Civil en numerosas decisiones administrativas que han causado Estado; tenemos que esta falta solo se configura cuando el agente tiene competencia directa para seleccionar o declarar ganador al postulante y esto no ha ocurrido, solo fue a firmar el contrato, en el expediente no se ha acreditado que mi representaba haya liderado, diseñado, evaluado decidido proceso alguno de selección, tampoco se ha aprobado la existencia de un concurso convocado, programado u obligatorio que he omitido deliberadamente en el caso de ella y en autos no obra nada que pruebe eso, en el expediente que estamos viendo ahora no hay norma interna o externa que establezca la fuerza que el concurso cuestionado deba ser provista necesariamente mediante concurso público o sea en este momento específico esa plaza no era sometida a concurso público no hubo y ella solo fue a firmar un contrato administrativo o sea no hubo ninguna deliberación, no existe deber funcional expreso incumplido y sin deber previo no se puede configurar la infracción alguna si no hay norma que lo establezca, entonces, no existe algo que se haya hecho que está mal así de simple es conforme al principio de tipicidad y de legalidad es un principio de legalidad no se ha considerado tampoco una adecuada tipificación debiendo considerar su absolución jurídica entre los hechos imputados y el tipo infractor, que exige una correspondencia exacta entre la conducta atribuida y la hipótesis narrativa sancionadora.

En este caso se pretende subsumir una actuación meramente formal y representativa ¿Qué es el hecho? Una persona que va y firmó un papel, un documento, un contrato, lo cual resulta jurídicamente improcedente e imposible jurídicamente en este caso, ella no era no era la una comisión no era un jefe de personal, no era quien diseñaba el concurso, el TDR, diseñaba las bases, simplemente fue y firmó desde ese punto de vista subjetivo mental interno, tampoco es acreditado el dolo ni negligencia grave de responsabilidad administrativa disciplinaria no objetiva, se requiere una culpabilidad, un dolo o culpa, siendo el dolo conciencia y voluntad de hacer el daño y culpa la negligencia experiencia falsa del deber de cuidado, esto es el servidor en este caso ella no sabía eso fue y firmó un contrato, entonces, fue con una negligencia manifiesta en el presente caso ella actúa de buena fe dentro de una cadena administrativa previamente estructurada, bien organizada, sin advertencia legal, sin beneficio personal y sin que se haya generado perjuicio económico.

El informe de acción de oficio posterior del órgano de control institucional en el que se sustenta la imputación tiene una naturaleza de control posterior, el privilegio de controles posteriores pero no constituye una prueba directa ni concluyente, mas puede ser en un proceso civil o proceso constitucional un dicho individualista de conducta, es un informe que simplemente no creen tan culpabilidad ni demuestra que mi patrocinada omitió un procedimiento obligatorio porque la OCI no sanciona ni sustituye la función subsunción jurídica pero corresponde a la autoridad administrativa disciplinaria, por lo que el contenido de ese informe no puede ser utilizado como fundamento automático de responsabilidad; también se ha roto el nexo causal el hecho causa y efecto entre la conducta imputada el supuesto resultado anti jurídico la contratación cuestionada fue el resultado de una cadena administrativa de secuencias bien estructuradas, bien organizada con la prosecución procesal y una como dicen tesis antítesis y síntesis que involucra o sea se reúne requerimientos del área usuaria, disponibilidad presupuestaria, validaciones institucionales, vistos buenos previos, la firma del contrato no constituye una decisión autónoma discrecional de ella atribuida únicamente a ella, pues no va y toca la puerta y dice quiero firmar un contrato y todos dicen sí, simplemente dijeron ve a firmar el contrato entonces por lo que no pueden imputárselo en la afectación directa al principio del mérito porque se necesitaba una necesidad, en ese contexto de hechos de facto, el presente procedimiento vulnera en los principios de legalidad, tipicidad y culpabilidad, de verdad material y proporcionalidad, porque no se pretendería sancionar un resultado sin identificar la conducta típica, personal y culpable a la servidora, no está acreditada la infracción disciplinaria, no se ha cumplido estándares exigidos por el Tribunal del Servicio Civil y la jurisprudencia administrativa para imponer una sanción, en todo caso a todos nos ha pasado que nos dice te toca firmar ve a firmar están llamando de personal vas y firmas, luego vas a tu trabajo regresas a tu escritorio, entonces es algo que no le corresponde a un simple y sencillo trabajador simplemente fue un contrato eso no es una falta, la opinión de la OCI, gracias a procedimientos transparentes claros y los de predictibilidad y principio de transparente legalidad podemos establecer que corresponde declarar infundada la imputación formulada y disponer el archivo definitivo de procedimiento administrativo disciplinario al no haberse configurado conducta típica, antijurídica, ni culpable atribuible a la servidora Mónica Gisella Velázquez Oblitas, por señalar que no hay una infracción en firmar un contrato ni tampoco existe la infracción en firmar un contrato porque simplemente fue y



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

firmó, no tiene el poder suficiente para autoconvocarse ni convocar ni llamar a un concurso ni poder diseñar las bases ni armar el currículum ni ella misma determinarse ni tomarse exámenes, no existiría esto en el mismo expediente como una plaza para someterse a concursos entonces no existe al concurso no existe a la plaza no existe el poder que ella tenía en ese en ese momento.

En el presente caso, es preciso partir desde la premisa que, la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no puede considerarse un mero acto formal, sino que constituye una manifestación de voluntad administrativa de la entidad, que produce efectos jurídicos inmediatos. Por ello, cuando se realiza en contravención al ordenamiento jurídico, genera responsabilidad administrativa para quien lo suscribe.

Por lo cual, respecto a la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, aunque no tenía capacidad decisoria para aprobar los procesos de selección, según el subnumeral 4.13 del numeral 4 – Funciones Específicas del Manual de Organización y Funciones aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N.º 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006, tenía el deber funcional de verificación, control y diligencia en la cadena de contratación administrativa, en tanto, su intervención debía garantizar que los procesos de contratación se realizaran conforme al marco legal vigente.

En relación con el argumento de la defensa sobre la necesidad de acreditar que la plaza fuera concursable, este no resulta suficiente, ya que, de acuerdo al artículo 5 de la Ley N.º 28175 - Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, basándose en méritos y capacidad, sin excepciones. Por lo tanto, la contratación directa realizada contraviene el principio de mérito, y el argumento de que la servidora no diseñó ni evaluó concursos carece de sustento legal.

Respecto al nexo causal, durante el procedimiento administrativo disciplinario se determinó que la intervención funcional de la servidora permitió la formalización de la contratación irregular, contribuyendo de manera activa a la afectación del interés público; asimismo, la alegación de que otras áreas participaron en el proceso no exime de responsabilidad a la servidora, ya que, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, tenía a su cargo la supervisión del reclutamiento, selección y contratación del personal en la Dirección Regional de Salud Amazonas. Además, que el desconocimiento de normas que regulan el empleo público no es justificable, dado que su cumplimiento es obligatorio.

En consecuencia, se ha configurado la falta administrativa prevista en el literal ñ) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, que sanciona la afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil, debido a que la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, al suscribir el Contrato Administrativo de Servicios N.º 156-2023, en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, contrató a la Sra. Suly Inés Chávez Portocarrero como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, sin advertir que no ingresó por concurso público de méritos, impidiendo que un profesional con capacidad medida mediante concurso obtuviera la plaza, y afectando la finalidad pública de la entidad.

Por todo lo expuesto, se concluye que la servidora incurrió en la falta administrativa disciplinaria tipificada, siendo su actuación contraria al principio de mérito y a las normas de empleo público vigentes, generando responsabilidad directa en el marco del procedimiento disciplinario.

SANCIÓN IMPUESTA

En ese orden de ideas, el artículo 91º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala 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 establecidos en la presente Ley.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

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. (...)

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

“(…)

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

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con las faltas imputadas, para tal efecto, en el artículo 87° de la norma antes mencionada, se precisa las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer siendo las siguientes:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N.° 156-2023 sin concurso público afectó directamente el principio de mérito, lo cual constituye una afectación objetiva al interés público y a la finalidad de la entidad.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** No se configura este presupuesto.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:** Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** La infracción se cometió cuando la imputada era jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** no se advierte la concurrencia de más faltas.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** En el presente caso, solo participa la imputada en la falta descrita.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** no se advierte esta condición.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** no existe continuidad de la falta.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** No se advierte beneficio ilícito obtenido.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

El artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha señalado que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

“(…)

- A. Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.*
- B. Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.*
- C. Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley. (...)*

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

Respecto a los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor civil e imposibilitan a la Entidad a imponer la sanción pertinente, de acuerdo al artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, son:

“(…)

- a. Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*
- b. El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.*
- c. El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*
- d. El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*
- e. La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.*
- f. La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. (...)*

Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima o atenúe su responsabilidad administrativa disciplinaria a la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado para imponer la sanción que considere pertinente dentro de los parámetros que la ley faculta.

En consecuencia, habiéndose determinado la responsabilidad de la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas, suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N.° 156-2023, en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, contratando a la señora Suly Inés Chávez Portocarrero como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, sin advertir que no ingresó por concurso público de méritos, impidiendo que un profesional con capacidad medida mediante concurso obtuviera la plaza, y afectando la finalidad pública de la entidad, por lo que corresponde **IMPONER LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 05 (CINCO) DÍAS CALENDARIO**, ello por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: **“ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”**.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

El artículo 117° del Reglamento de la Ley N° 30057, en concordancia con el inciso 18.1° del artículo 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, establecen que, el servidor civil, podrá impugnar el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, a través de los siguientes medios impugnatorios:

Recurso de Reconsideración: Se sustentará en la presentación de prueba nueva y su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación (Artículo 118° del acotado Decreto Supremo);

Recurso de Apelación: Se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. (Inciso 95.3° del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 119° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil)

PLAZO PARA IMPUGNAR

Artículo 117 del Reglamento de la Ley N° 30057 establece que el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, **dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.**

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

El numeral 1° del artículo 206 de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido a la facultad de contradicción, señala que “(...) frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos (...)”.

En concordancia con lo anterior, los numerales 1°, 2° y 3° del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, establecen que: “(...) 95.1. El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y **el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley.** 95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. **Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.** (énfasis agregado)

El **Recurso de Reconsideración** se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción.

El **Recurso de Apelación** se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al Tribunal del Servicio Civil para que resuelva.

En el presente caso, indistintamente del medio impugnatorio que se interponga, **será dirigido y presentado ante el Director Regional de Salud Amazonas.**



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATIVO

El **Recurso de Reconsideración** es resuelto por la misma autoridad que expidió el acto que impone la sanción y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. Esto es, por el **Director Regional de Salud Amazonas**. (Artículo 117° y 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

El **Recurso de Apelación** es resuelto por el **Tribunal del Servicio Civil**, teniendo competencia sobre régimen disciplinario, acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo, en las entidades de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). (Artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se procede a emitir el presente acto resolutivo;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 05 (CINCO) DÍAS CALENDARIO, A LA SERVIDORA MONICA GISELLA VELASQUEZ OBLITAS, ello por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que sanciona: "ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil". Misma que se hará efectiva a partir del día siguiente de la notificación válidamente efectuada del presente acto resolutivo;

ARTICULO SEGUNDO: OFICIALIZAR LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 05 (CINCO) DÍAS CALENDARIO de la servidora **MONICA GISELLA VELASQUEZ OBLITAS**; de acuerdo al inciso b) del artículo 88, artículo 90° de la Ley N° 30057 e inciso b) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para que proceda a **REGISTRAR** la sanción impuesta Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles, de acuerdo a la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR-PE; así como, en el Legajo personal de la servidora **MONICA GISELLA VELASQUEZ OBLITAS** conforme al numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO CUARTO: PRECISAR que la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución de la presente Resolución, de acuerdo al inciso 95.2° del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 117° de su Reglamento General y el sub numeral 18.4° del numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR la presente Resolución a la interesada, y a las instancias pertinentes de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines de Ley.



Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR a la Oficina de Informática y Telecomunicaciones, la publicidad de la presente Resolución del Órgano Sancionador, en el portal electrónico de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Documento firmado digitalmente
ELDEN HERNANDEZ DOMADOR
DIRECTOR REGIONAL
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

DISTRIBUCIÓN

EHD/DIRESA
OGDRRH/DIRESA
SECRETARIA TECNICA
OF. INFORMÁTICA
SERVIDOR
LEGAJO
ARCHIVO



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Señora:

MONICA GISSELA VELASQUEZ OBLITAS

Jr. General Recabarren N° 1300 Dpto. B 2405, distrito de Surquillo (domicilio legal y procesal)

Correo: gisel0410@gmail.com

LIMA.-

ASUNTO : NOTIFICO INFORME DEL ORGANO INSTRUCTOR

REF. : INFORME DEL ORGANO INSTRUCTOR N° 000006-2025-G.R. AMAZONAS/OEA

Mediante la presente expreso a usted cordial saludo, al mismo tiempo hacer de su conocimiento que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL; esta Dirección General hace llegar el INFORME DEL ORGANO INSTRUCTOR N° 000006-2025-G.R.AMAZONAS/OEA, a folios 14, con la finalidad de que su persona solicite realizar su INFORME ORAL dentro del plazo de tres (3) días de notificada la presente, si lo estima por conveniente.

Sin otro particular; quedo de usted,

Atentamente,

c.c.

Archivo

JOOT/DRSA

Janeth/Asist. Ejec.

Documento firmado digitalmente

JORGE ORESTES OJEDA TORRES
DIRECTOR REGIONAL

000725 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

N° EXPEDIENTE: DIRESAOEA20250010703

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Amazonas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionamazonas.gob.pe/verificadoc/inicio.do> e ingresando la siguiente clave: FZHUU3Q

diresamesavirtual@regionamazonas.gob.pe

Jr. Sociego N° 355
Chachapoyas – Amazonas



000725 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

PROVEIDO 011873-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG

EXPEDIENTE : **DIRESAOEA20250010703**

FECHA

06/11/2025

ASUNTO: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE LA
SERVIDORA MONICA GISSELA VELASQUEZ OBLITAS / EXP 030-2025-PAD

Atender en 0 días

REFERENCIA : INFORME DEL ORGANO INSTRUCTOR N° 000006-2025-DIRESA-OEA
PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE LA
SERVIDORA MONICA GISSELA VELASQUEZ OBLITAS / EXP 030-2025-PAD

DEPENDENCIA DESTINO	TRAMITE	PRIORIDAD	INDICACIONES
000725 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS CAMUS ECHEVARRIA JANETH	ATENDER	NORMAL	PROYECTAR CARTA A INTERESADO PARA SU INFORME ORAL

OJEDA TORRES JORGE ORESTES
DIRECTOR REGIONAL



A : **JORGE ORESTES OJEDA TORRES**
DIRECTOR REGIONAL
000725 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

De : **HUGO ANGEL FERNANDEZ CABRERA**
DIRECTOR EJECUTIVO
000725 - OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION

Asunto : **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE LA SERVIDORA MONICA GISSELA VELASQUEZ OBLITAS / EXP 030-2025-PAD.**

Es grato dirigirme a su despacho con la finalidad de saludarlo cordialmente y a su vez en mi condición de Órgano Instructor, informo respecto a la falta administrativa disciplinaria de la servidora Monica Gissela Velasquez Oblitas, ello en cumplimiento a lo regulado en el literal a) del artículo 106°, conforme a los siguientes fundamentos:

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

- 1.1. Mediante Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP denominado "Contratación de Personal bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, sin convocar a Concurso Público de Méritos y con Título de Profesional Técnico Falso, para la Red Integrada de Salud Chachapoyas, distrito y provincia de Chachapoyas, región Amazonas", se han identificado la existencia de dos (02) irregularidades que ameritan que el Titular de la Entidad adopte las acciones pertinentes, siendo una de ellas:
 - ❖ **La entidad contrató a personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, sin convocar a concurso público de méritos y al margen de las disposiciones legales aplicables; afectando la idoneidad en el acceso y ejercicio del empleo público, vulnerando el interés general e impidiendo la existencia de una relación laboral válida.**
- 1.2. A través del Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG de fecha 15 de mayo de 2025, el Director General hace llegar al Director Ejecutivo de Administración el informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP.
- 1.3. Con Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA de fecha 16 de mayo de 2025, la Oficina Ejecutiva de Administración notifica el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.
- 1.4. Del Informe Escalafonario N° 000166-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-AE-OGDRR.HH de fecha 28 de mayo de 2025, se acredita que la Lic. Monica Gisella Velasquez Oblitas tenía contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS.
- 1.5. Del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 suscrito entre la Dirección Regional de Salud Amazonas debidamente representado por la PSIC Monica Gisella Velasquez Oblitas en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, en ejercicio de las facultades conferidas en la Resolución Directoral Regional Sectorial Amazonas N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS y la señora Suly Ines Chavez Portocarrero.
- 1.6. En la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 13 de enero de 2023, se acredita la encargatura de la jefatura de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas.

N° EXPEDIENTE: DIRESAOEA20250010703

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Amazonas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionamazonas.gob.pe/verificadoc/inicio.do> e ingresando la siguiente clave: 28N8JAB



- 1.7. Mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA como Órgano Instructor se resuelve:

INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra la servidora **MONICA GISSELA VELASQUEZ OBLITAS** por haber incurrido en la **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA** tipificada el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.

II. LA IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA

- 2.1. La servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, misma que tiene como función específica el *Llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección, contratación, registro e inducción del personal, para cubrir plazas debidamente presupuestadas*, establecida en el numeral 4.13 del numeral 4 – Funciones Específicas, establecidas en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006; a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, contrata a la señora Suly Ines Chavez Portocarrero como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, sin que medie concurso público de méritos, con lo cual se ha evitado que la plaza cedida en contrato directo fuera obtenida por un profesional que haya medido su capacidad con sus congéneres, y, de esta manera lograr con eficiencia la finalidad pública de la Dirección Regional de Salud Amazonas; por lo tanto, la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas ha incurrido en la **falta administrativa disciplinaria establecida en el supuesto tipificado en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.**

NORMA JURÍDICAMENTE VULNERADA

2.2. LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1. **Principio de Legalidad:** Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, Leyes y Reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.
6. **Principio de Probidad y Ética Pública:** El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

2.3. 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:

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

III. LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA

- 3.1. Del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP denominado “Contratación de Personal bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, sin convocar a Concurso Público de Méritos y con Título de Profesional Técnico Falso, para la Red Integrada de Salud Chachapoyas, distrito y



provincia de Chachapoyas, región Amazonas”, se han identificado la existencia de dos (02) irregularidades que ameritan que el Titular de la Entidad adopte las acciones pertinentes, siendo una de ellas:

- **La entidad contrató a personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, sin convocar a concurso público de méritos y al margen de las disposiciones legales aplicables; afectando la idoneidad en el acceso y ejercicio del empleo público, vulnerando el interés general e impidiendo la existencia de una relación laboral válida.**

- 3.2. Del Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG de fecha 15 de mayo de 2025, el Director General hace llegar al Director Ejecutivo de Administración el informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP.
- 3.3. Del Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA de fecha 16 de mayo de 2025, la Oficina Ejecutiva de Administración notifica el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.
- 3.4. Del Informe Escalafonario N° 000166-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-AE-OGDRR.HH de fecha 28 de mayo de 2025, se acredita que la Lic. Monica Gisella Velasquez Oblitas tenía contrato bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS.
- 3.5. Del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 suscrito entre la Dirección Regional de Salud Amazonas debidamente representado por la PSIC Monica Gisella Velasquez Oblitas en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, en ejercicio de las facultades conferidas en la Resolución Directoral Regional Sectorial Amazonas N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS y la señora Suly Ines Chavez Portocarrero.
- 3.6. De la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 13 de enero de 2023, se acredita la encargatura de la jefatura de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas.
- 3.7. El Tribunal del Servicio Civil ha considerado en su Resolución N° 002675-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala¹ lo siguiente:
 50. Al respecto, se debe señalar que la falta de carácter disciplinario prevista en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, prevé como conducta sancionable: **“la afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”**.
 51. Bajo esa línea, el literal d) del artículo III de la Ley N° 30057, regula el **principio del mérito** señalando: **“El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.”**
 52. Sobre el particular, esta Sala debe precisar que para la consumación de la falta mencionada, la afectación del principio de mérito en el acceso únicamente podría ser realizada por un agente que tenga la función o el poder de dirección de llevar a cabo procesos de selección o concursos públicos de méritos, esto es, aquellos servidores integrantes de una oficina de recursos humanos o de un comité evaluador o de selección, dado que se afectaría el principio de mérito cuando uno de los agentes adopta una decisión al seleccionar irregularmente a un postulante y declararlo ganador.
- 3.8. En el presente caso se ha demostrado que, la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, misma que tiene como función específica el *Llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección, contratación, registro e inducción del personal, para cubrir plazas debidamente presupuestadas*, establecida en el numeral 4.13 del numeral 4 – Funciones Específicas, establecidas en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006; no ha tenido en cuenta las prerrogativas para el acceso al empleo público, esto es, el mérito, las actitudes, aptitudes, capacidades profesionales de aquellos postulantes que concursan en un proceso de selección de personal para adjudicar en una plaza ofertada por la entidad contratante; pues ha contratado directamente y sin concurso público a la señora Suly Ines Chavez Portocarrero a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 en representación

¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1391990/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2002675-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>



de la Dirección Regional de Salud Amazonas, como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, con lo cual se ha evitado que la plaza cedida en contrato directo fuera obtenida por un profesional que haya medido su capacidad con sus congéneres, y, de esta manera lograr con eficiencia la finalidad pública de la Dirección Regional de Salud Amazonas; por lo tanto, la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas ha incurrido en la **falta administrativa disciplinaria establecida en el supuesto tipificado en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.**

MEDIOS PROBATORIOS

- ❖ Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP.
- ❖ Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG de fecha 15 de mayo de 2025.
- ❖ Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA de fecha 16 de mayo de 2025.
- ❖ Informe Escalonario N° 000166-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-AE-OGDRR.HH de fecha 28 de mayo de 2025.
- ❖ Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023.
- ❖ Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 13 de enero de 2023.

IV. SU PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

DESCARGOS

- 4.1. Se notificó a la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas con la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 30 de junio de 2025 y demás actuados.
- 4.2. De conformidad con lo establecido en el Numeral 93.1. del Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el segundo párrafo del Literal a) del Artículo 106° y el Artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, una vez notificado el acto de imputación la servidora civil tiene un plazo de cinco (5) días para presentar sus descargos.
- 4.3. En ejercicio de las facultades conferidas en la norma precitada, el servidor Federico Llaja Inga formula su descargo mediante escrito de fecha 15 de julio de 2025.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS

- 4.4. A través del escrito de fecha 17 de julio de 2025 la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas hace llegar su descargo.
- 4.5. Así pues, en este acto se procede a realizar un análisis detallado respecto a los argumentos expuestos en su escrito de descargo:

II. FUNDAMENTO DE HECHO

6. *Que, impugno el acto administrativo por los siguientes fundamentos:*

Al respecto, la servidor fue contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 00397-TR, en el cargo de Gerente de Adquisiciones de Bienes Estratégicos del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE OCUPÓ AL MOMENTO DE LOS HECHOS	RÉGIMEN LABORAL
MÓNICA GISELLA VELÁSQUEZ OBLITA	Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recurso Humano	D.L. N° 1057

Existe contradicción respecto a la contratación de la imputada, pues del texto refiere que fue contratada bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, cuando en la Dirección



Regional de Salud Amazonas se rige por los alcances del Decreto Legislativo N° 276, por lo cual no es verídica dicha información, **quedando desvirtuado este argumento.**

7. Sobre el cargo desempeñado

La suscrita fue designada mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, en el cargo de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cumpliendo funciones administrativas y de representación institucional durante el periodo comprendido entre el 13 de enero y el 15 de marzo de 2023.

No existe controversia sobre este argumento, pues conforme se ha expuesto en la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA se ha expuesto que la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA acredita la designación de la imputada como jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, sin embargo, ello **no desvirtúa la teoría de imputación.**

8. Sobre la contratación cuestionada

Durante dicho periodo, se procedió con la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023, a favor de la señora Suly Inés Chávez Portocarrero, como Técnica en Enfermería, para cubrir una necesidad operativa de la Red Integrada de Salud Chachapoyas.

9. Sobre la naturaleza del acto suscrito

Mi intervención como Jefa de Recursos Humanos se limitó a formalizar la suscripción del contrato en representación de la entidad, conforme a los documentos administrativos que previamente daban cuenta de la disponibilidad presupuestal, el requerimiento funcional y la documentación presentada por la persona contratada.

No diseñé ni lideré proceso alguno de selección, ni ejercí atribuciones unipersonales para decidir la forma de provisión de la plaza.

En el presente argumento la imputada acepta su participación en la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023, a favor de la señora Suly Inés Chávez Portocarrero, siendo este uno de los elementos que sustenta la teoría de imputación. Aunado a ello, es específicamente el hecho que no ha solicitado ni aplicado el procedimiento de selección de personal que permita el acceso al empleo público por meritocracia; por lo cual, **este argumento no desvirtúa la teoría de imputación.**

10. Sobre la inexistencia de un concurso público activo

A la fecha de la contratación, no existía un procedimiento de convocatoria abierto ni norma expresa que prohibiera la contratación directa en ese caso concreto. Tampoco se ha acreditado que la plaza estuviera registrada como "convocable" o que hubiera un proceso de selección frustrado o paralizado.

El Tribunal del Servicio Civil en su Resolución N° 001357-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala² refiere:

12. De lo expuesto en dicha norma se colige que el ingreso a la administración pública, ya sea como servidor de carrera o servidor contratado se produce siempre a través de concurso público; siendo que, la incorporación a la carrera administrativa se efectúa en el nivel inicial del grupo ocupacional al que postuló el servidor, al estar la Carrera Administrativa estructurada en grupos ocupacionales y niveles.
13. Asimismo, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276 precisa que los servidores contratados por servicios personales no están comprendidos en la Carrera Administrativa pero sí en las disposiciones de la referida ley en lo que les sea aplicable.
14. En esta línea, el concurso público es la garantía institucional que por excelencia tutela la no lesión del derecho de igualdad de acceso a la función; de tal forma que, toda vulneración del contenido esencial del concurso público, como lo es, el ocupar puestos públicos que no son de confianza política sin concurso público, o con concurso público que no satisfaga criterios mínimos de publicidad, o en los que se advierta amplios márgenes de discrecionalidad, cualquiera sea el régimen laboral aplicable, afecta al mencionado derecho fundamental; y por tanto, en una adecuada restitución del derecho, tal incorporación debe ser invalidada, cualquiera sea la forma jurídica utilizada para el acceso; como puede ser un acto administrativo o un contrato. La única excepción válida para un acceso al empleo público sin concurso público, es aquella para ocupar necesidades temporales bajo el uso correspondiente de contratos temporales.

² <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Resolucion-01357-2021-Servir-LP.pdf>



15. Asimismo, debemos señalar que el artículo 40° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha precisado en la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, que: “el artículo 40° de la Constitución reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador. (Exp. N.º 00008-2005-PUTC FJ 44)”.

En ese sentido, el requerimiento de un concurso público no es una exigencia nueva o que se haya implementado recientemente, pues desde la dación del Decreto Legislativo N° 276 se encontraba regulado que el ingreso a la carrera pública es mediante concurso público, ello amparado también por la Ley N° 28175 en su artículo 5°, por lo cual, no es necesario acreditar que una plaza sea convocable, pues sobre el acceso de cualquier profesional independientemente del régimen laboral, este debe realizarse a través de un concurso público y no de manera directa; por lo tanto, **queda desvirtuado este argumento.**

11. Sobre el conocimiento del informe de control

La presunta irregularidad fue advertida posteriormente por el Órgano de Control Institucional (OCI), a través del Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP, el cual fue comunicado recién el 12 de mayo de 2025, cuando la suscrita ya no se encontraba laborando en la entidad.

El argumento expone que la presunta irregularidad fue comunicada recién el 12 de mayo de 2025, cuando ya no se encontraba laborando, sobre tal hecho debe precisarse que el hecho que la irregularidad se haya evidenciado en el presente año, no enerva que esta irregularidad haya tenido lugar y que esta deba sancionarse, en consecuencia, **no resulta suficiente argumento para desvirtuar la teoría de imputación.**

12. Sobre la ausencia de intencionalidad

Durante el desempeño de mis funciones, actué de buena fe, sin haber recibido advertencia legal o técnica que impidiera suscribir dicho contrato. Tampoco existió beneficio personal, perjuicio económico ni suplantación de funciones. administrativo, representativo y documentado.

Sobre el presente caso, la imputación no versa sobre la obtención de beneficio personal, suplantación de funciones, sino que, justamente dentro de las funciones establecidas para la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, está el llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección, contratación, registro e inducción del personal, para coberturar plazas debidamente presupuestadas, lo que debió prever las condiciones y normas aplicables para la contratación de nuevo personal, con lo cual, queda desvirtuado este argumento.

13. Sobre el contexto institucional

La contratación fue parte de una cadena administrativa dentro de la cual intervenían otras áreas, como presupuesto, logística, y posiblemente asesoría legal, por lo que no puede atribuirse exclusivamente a esta parte la responsabilidad por una decisión institucional ya preconfigurada.

Conforme se ha expuesto previamente, quien tiene como función específica el reclutamiento, selección y contratación es la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, que si bien las áreas a las cuales hace referencia, resultan ser de apoyo, las mismas no son determinantes para la contratación de personal, por tanto, **no resulta argumento suficiente para desvirtuar la teoría de imputación.**

III. FUNDAMENTO DE DERECHO

14. En el presente procedimiento se han señalado como medios probatorios presentados los siguientes:

- 1. Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP**
- 2. Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG**
- 3. Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA**
- Y como medios probatorios obtenidos de oficio:**
- 4. Informe Escalafonario N° 000166-2025**
- 5. Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023**
- 6. Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023**



A continuación, se procede a refutar jurídicamente su valor probatorio para sustentar la falta disciplinaria imputada:

14.1. Sobre el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP

Este informe tiene naturaleza técnica de control posterior, y no constituye prueba directa o definitiva de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Este informe no acredita que la suscrita haya omitido una norma expresa ni actuado con dolo o culpa grave. Tampoco demuestra que existiera un concurso convocado que haya sido omitido, ni acredita perjuicio institucional. No puede emplearse como prueba concluyente de la falta disciplinaria sin pasar por el análisis completo de subsunción.

En el presente caso, el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP, resulta ser medio probatorio en todo cuanto en él se han identificado las irregularidades, asimismo, este Informe es el resultado de investigación sobre indicios de irregularidades en la administración pública, **quedando desvirtuado el argumento.**

14.2. Sobre los memorandos N° 000789 y 001095 de la DIRESA

Ambos documentos son actos de remisión o comunicación interna de información, sin contenido evaluativo o decisorio sobre la actuación de la servidora. Constituyen actos meramente formales o de traslado administrativo, no documentos que contengan prueba material de la comisión de infracción alguna.

Estos memorandos no demuestran participación dolosa ni potestad evaluadora por parte de la suscrita. Son instrumentos secundarios que no tienen valor probatorio directo en el marco de la responsabilidad administrativa.

Del Memorando N° 000789-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG de fecha 15 de mayo de 2025 y el Memorando N° 001095-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA de fecha 16 de mayo de 2025, resultan ser medios probatorios, en cuanto a que a través de ellos se traslada el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 012-2025-OCI/4783-AOP, dándose inicio a la investigación por los indicios advertidos en el precitado informe, con lo cual **queda desvirtuado dicho argumento.**

14.3. Sobre el Informe Escalafonario N° 000166-2025

Este documento únicamente acredita la condición laboral y el periodo de funciones de la servidora, mas no prueba conducta infractora alguna. No contiene análisis de hechos, ni evaluación jurídica, ni vinculación con el acto imputado.

No tiene relación causal con la falta. Su valor probatorio es meramente identificatorio, pero no incriminatorio.

Con el Informe Escalafonario N° 000166-2025-G.R.AMAZONAS/DIRESA-AE-OGDRR.HH de fecha 28 de mayo de 2025, se acredita el vínculo laboral entre la imputada y la Dirección Regional de Salud Amazonas, siendo indispensable establecer dicha vinculación para poder establecer responsabilidades administrativas sobre los hechos materia de imputación, por lo cual, su contenido es vinculante para la imputación, **quedando desvirtuado en parte su argumento.**

14.4. Sobre el Contrato CAS N° 156-2023

Este contrato es un acto administrativo formal, suscrito en representación de la entidad. No constituye prueba de irregularidad, salvo que se demuestre que la servidora actuó fuera de sus funciones o infringiendo un procedimiento preestablecido, lo cual no ha sido acreditado.

La firma de un contrato no configura por sí misma la afectación al principio de mérito. Se requiere prueba de que la servidora omitió un deber de concurso previsto legalmente, lo cual no se evidencia en el contrato ni en el expediente.

Sobre el Contrato CAS N° 156-2023, si resulta prueba de la irregularidad, pues de su contenido no se advierte la celebración de un concurso público de méritos, que en específico es la irregularidad cuestionada, por lo que **queda desvirtuado el argumento.**

14.5. Sobre la Resolución de encargatura (RDRS N° 016-2023)

Este documento sólo acredita la designación formal de la servidora en el cargo de jefa encargada, sin asignarle expresamente atribuciones decisorias sobre procesos de selección. No contiene ningún elemento probatorio que sustente el incumplimiento de obligaciones funcionales o legales.

La encargatura no supone por sí sola la responsabilidad disciplinaria ni otorga competencia exclusiva en procesos de selección o concurso público. Tampoco se prueba que la servidora haya actuado con plena autonomía o fuera del marco institucional.



Al igual que la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 016-2023-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA acredita la designación de la imputada como jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, lo que ha determinado el nexo causal y la obligación de cumplir con la función establecida en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006, por lo que con ello **no desvirtúa la teoría de imputación.**

Los medios probatorios presentados no cumplen con el estándar exigido por la Ley N° 30057 y la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil para establecer la comisión de una falta disciplinaria. En ningún caso se ha probado:

- ***La existencia de un proceso de selección omitido.***
- ***La participación evaluadora o decisoria de la servidora.***
- ***El dolo, negligencia grave o afectación efectiva al principio de mérito.***

Por tanto, los medios probatorios resultan insuficientes para acreditar la falta imputada, debiendo archivar el procedimiento por falta de elementos de convicción válidos y congruentes.

Sobre este argumento, los medios probatorios obtenidos durante la investigación, de acuerdo al numeral 93.3 de la Ley N° 30057³, en concordancia con el artículo 113° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁴, y, conforme a los argumentos expuestos previamente, se ha determinado que el requerimiento de un procedimiento de selección de personal previo a cualquier contratación no es una exigencia nueva, sino que ha nacido con la norma que rige sobre el particular, asimismo, el rol evaluador y decisorio de la imputada respecto a la contratación de personal, recae sobre las funciones específicas establecidas en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006 y por último, el haber realizado una contratación directa de personal sin concurso público de méritos, afecta el principio de mérito, pues no se ha realizado el procedimiento regular para la contratación de personal idóneo para ocupar el puesto vacante, **con lo que se desvirtúa su argumento de conclusión.**

15. Mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N.º 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA, como presunta Norma Vulnerada, presuntamente habría vulnerado la siguiente norma:

Ley N° 28175 — Ley Marco del Empleo Público

Artículo IV — Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1. Principio de Legalidad:

"Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, Leyes y Reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala."

Artículo 5 - Acceso al empleo público:

"El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

16. Asimismo, la SUPUESTA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA (CON PRECISION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA), es la siguiente:

La falta en que habría incurrido es:

Ley N° 30057 — Ley del Servicio Civil:

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

"ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil."

17. En relación a SUBSUNCIÓN JURÍDICA, señalamos lo siguiente:

HECHOS QUE SE PRETENDEN SUBSUMIR

³ Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.

⁴ Artículo 113.- Actividad probatoria

Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.

La entidad se encuentra obligada a colaborar con los órganos encargados de conducir el procedimiento, facilitándoles los antecedentes y la información que soliciten, así como los recursos que precisen para el desarrollo de sus actuaciones.



Según el informe de precalificación, la servidora habría incurrido en afectación al principio de mérito al haber suscrito el Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 con una trabajadora, sin que mediara concurso público.

En efecto, se ha considerado lo indicado como norma presuntamente vulnerada.

ANÁLISIS DE LA SUBSUNCIÓN JURÍDICA

La subsunción es el proceso técnico-jurídico por el cual se determina si una conducta encaja exactamente dentro del supuesto normativo sancionador. Para verificar dicha correspondencia, se analizan los elementos objetivos y subjetivos del tipo infractor.

1. Elemento objetivo: afectación del principio de mérito

Para que se configure la falta tipificada en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057, deben cumplirse dos condiciones esenciales:

- a) Que se haya evitado un proceso de evaluación de méritos o progresión de carrera que debía realizarse legalmente.*
- b) Que dicha omisión haya sido ejecutada por un servidor con potestad funcional decisoria sobre el proceso.*

En el presente caso:

- *No existe norma interna ni externa que establezca expresamente que la plaza contratada requería convocatoria pública obligatoria en el momento en que se suscribió el contrato.*
- *Tampoco se ha demostrado que la servidora haya omitido de manera voluntaria un procedimiento previamente dispuesto o programado.*

Así, no se configura la infracción bajo los estándares del principio de legalidad y tipicidad sancionadora, recogidos en el artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Sobre este aspecto, debe recalarse que en el presente no se ha imputado el hecho de evitar el concurso público, sino que dicho procedimiento de selección de personal ni siquiera ha sido solicitada la convocatoria, pues se proporcionó la plaza a una persona sin que medie el concurso público que la ley exige, quedando desvirtuado este argumento.

2. Elemento subjetivo: dolo o negligencia grave

responsabilidad disciplinaria requiere que el servidor haya actuado con dolo, por lo se sanciona a quien actúa con conocimiento y voluntad de vulnerar el principio de mérito, y no simplemente por haber suscrito un contrato sin concurso cuando no se ha acreditado la exigencia normativa del mismo,

En este caso:

- *La servidora actuó en calidad de representante funcional, sin participación directa en procesos de evaluación de méritos ni omisión intencional del procedimiento.*
- *No consta que haya recibido instrucción expresa para convocar concurso ni que haya desobedecido un deber funcional reglado.*
- *La contratación fue validada dentro de un proceso administrativo regular, sin evidencia de perjuicio institucional ni beneficio personal.*

En efecto, la Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, establece en su artículo 2° los deberes del empleado público, dentro de los cuales resalta el Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio, asimismo, la Ley del Código de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815, en el numeral 3 de su artículo 6 tiene como principio la eficiencia, la cual brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente, precisándose que sus funciones estaban establecidas en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006, del cual se presume el conocimiento, pues ha desarrollado funciones como jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; ahora bien, estamos en el supuesto que el cumplimiento de un concurso público para el acceso de nuevo personal a la administración pública es una norma de obligatorio cumplimiento, lo que no requiere que las plazas tengan una condición especial, más que aquellas que fueran de confianza, que en el caso en concreto se ha evidenciado que no lo es.

No se configura válidamente la subsunción jurídica de la conducta de la servidora Mónica Gisella Velásquez Oblitas en el tipo infractor previsto en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 — Ley del Servicio Civil, en tanto:

- 1. No se acredita obligación expresa de aplicar concurso público para la plaza cubierta mediante contrato CAS.**
- 2. No se ha probado que la servidora actuó dolosamente ni con negligencia grave.**
- 3. No existe prueba de perjuicio institucional o de afectación concreta al principio de mérito.**



Por tanto, conforme a los principios de tipicidad, culpabilidad, presunción de inocencia y razonabilidad, la conducta descrita no puede considerarse infracción disciplinaria y debe declararse la improcedencia de la imputación.

18. Por otro lado, no se acredita que el cargo exigiera convocatoria obligatoria.

Hasta la fecha no se ha incorporado al expediente ninguna norma que indique expresamente que la plaza cubierta mediante el Contrato CAS N° 156-2023 debía ser adjudicada únicamente mediante concurso público abierto, ni que se encontraba publicada en el Cuadro de Asignación de Personal o PAC anual como susceptible de concurso.

Por tanto, no puede presumirse la exigencia del concurso si este no fue convocado ni reglamentado para esa plaza específica.

De acuerdo al artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, resalta que el acceso al empleo público es a través de concurso público y abierto, asimismo, es importante resaltar el artículo 9 de la precitada norma, en cuanto sanciona la inobservancia de las normas de acceso, la cual vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, por lo cual, el argumento de acreditar la obligación de aplicar concurso público, no resulta ser suficiente para desestimar la imputación, pues la norma es clara y denota la obligatoriedad a todo servidor público a cumplir la norma para un mejor desempeño, por tanto, **se desvirtúa este argumento.**

19. Asimismo, el principio de responsabilidad individual impide atribuirme una falta por la sola firma del contrato.

El procedimiento disciplinario exige la atribución directa y personal de la conducta infractora. En este caso:

El acto de contratación no fue una decisión autónoma, sino parte de una cadena operativa que incluyó validaciones presupuestales, logísticas y posiblemente revisión legal.

El contrato suscrito representa un acto administrativo formal en representación de la entidad, no una decisión individual y discrecional de adjudicar la plaza.

No existe evidencia de que la suscrita haya elaborado el expediente técnico, autorizado la omisión del concurso ni conocido que existía título falso.

Por tanto, la conducta carece de nexo causal suficiente con la afectación al principio de mérito que se me pretende imputar.

20. La responsabilidad administrativa disciplinaria exige la concurrencia de elementos objetivos (conducta, resultado, nexo de causalidad) y subjetivos (culpabilidad) debidamente acreditados, conforme al principio de tipicidad y culpabilidad. En este caso, no se presenta prueba alguna que acredite una acción u omisión determinada atribuible directamente a la suscrita.

La validación presupuestal y demás aspectos administrativos denota elementos previos para la contratación de personal, la cual debe culminar con la convocatoria a un concurso público de méritos, situación que en el presente caso no se dio, más por el contrario, se pretende eximir la responsabilidad en cuanto refiere que las gestiones administrativas previas validan la contratación directa, demostrándose el nexo causal entre la contratación directa y la afectación al principio de mérito que rige sobre el acceso al empleo público, por lo que **se desvirtúa este argumento.**

21. No existió dolo ni culpa grave en mi actuación

La responsabilidad administrativa disciplinaria requiere la existencia de intencionalidad o al menos negligencia manifiesta, conforme al artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

En mi caso:

- No existía ninguna instrucción o directiva vigente que me prohibiera suscribir el contrato.*
- No existía advertencia de que el procedimiento era irregular.*
- No obtuve ningún beneficio personal ni se afectó interés público alguno, dado que la plaza fue cubierta funcionalmente.*

En ese contexto, no puede configurarse una responsabilidad basada en suposiciones o imputaciones de tipo objetivo (por el solo resultado), ya que eso vulneraría el principio de culpabilidad.

Conforme se ha expuesto, la normativa establece su fiel y obligatorio cumplimiento, lo que no exige documentos adicionales que dispongan su cumplimiento, por lo que si se ha configurado la responsabilidad de la imputada, más aún cuando es deber de los servidores públicos conocer de las normas que rigen sobre su función.

22. En relación al Principio de Legalidad y Tipicidad, señalamos lo siguiente:

Principio de legalidad y tipicidad

De conformidad con el artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 y con la jurisprudencia vinculante del Tribunal del Servicio Civil, el ejercicio de la potestad sancionadora requiere una subsunción clara y objetiva entre los



hechos y la norma. Forzar una imputación basada en supuestos amplios o sin delimitación funcional viola el principio de legalidad (artículo 248.1) y el principio de tipicidad (artículo 248.4).

En tal sentido, no puede imponerse sanción administrativa sin acreditar fehacientemente la existencia de una infracción debidamente tipificada y probada.

Asimismo, no se ha configurado una conducta concreta, típica, antijurídica ni culposa que permita subsumir los hechos en el tipo infractor del literal ñ) del artículo 85 de la Ley N° 30057. En consecuencia, la imputación de cargos carece de sustento legal y fáctico, por lo que no se ha configurado falta alguna, por no acreditársela comisión de la conducta imputada en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, verdad material y licitud.

23. Por lo tanto, no existe una tipificación válida, lo que vulnera el derecho fundamental al debido procedimiento, establecido en el numeral 3 de artículo 139° de la Constitución Política del Perú y el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.

24. Además, en relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 señalan que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado; y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.

25. Por lo que las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan 1 de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

26. Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal"

27. En consecuencia, conforme al principio de tipicidad, el cual constituye un límite infranqueable a la potestad sancionadora del Estado, corresponde que la Entidad precise de manera expresa y concreta cuál es la conducta atribuida al administrado que se considera constitutiva de falta administrativa, disciplinaria o incluso penal.

28. La sola mención genérica a un hecho o la reproducción literal de una disposición no satisfacen este principio. En efecto, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de emitir la resolución de inicio como al resolver el procedimiento, de indicar qué norma ha sido vulnerada y cuál es el tipo infractor aplicable al caso concreto.

29. Asimismo, debe quedar claro cuál es la falta que se imputa, y esta debe guardar relación directa y lógica con la sanción propuesta, asegurando la proporcionalidad entre la conducta y sus consecuencias jurídicas.

30. Finalmente, cabe precisar que el principio de tipicidad no se satisface solo con mencionar la norma vulnerada, sino que los hechos imputados deben subsumirse correctamente en la hipótesis normativa. En caso contrario, es decir, si los hechos no encajan en el supuesto previsto por la norma invocada, no corresponderá imponer sanción alguna, pues ello vulneraría el principio de legalidad y el debido procedimiento.

Conforme se ha expuesto, el tipo administrativo sancionable se ha vinculado fehacientemente con la imputada, aunado a ello, donde se ha establecido la respuesta a cada uno de sus argumentos, precisando cada extremo de la imputación realizada, por lo cual, no corresponde realizar mayor pronunciamiento.

31. En relación a la falta prevista en el literal ñ) del artículo 85° - Aplicación al caso, señalamos lo siguiente:

Sobre la inaplicabilidad del literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057

El Tribunal del Servicio Civil, en su Resolución N° 002675-2019-SERVIR/TSC precisado en su fundamento 52 que:

"La afectación del principio de mérito en el acceso únicamente podría ser realizada por un agente que tenga la función o el poder de dirección de llevar a cabo procesos de selección o concursos públicos de méritos, esto es, aquellos servidores integrantes de una oficina de recursos humanos o de un comité evaluador o de selección. "

En aplicación al presente caso, si bien la suscrita se desempeñó como jefa encargada de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, mi intervención se limitó a la firma formal del contrato CAS N° 156-2023, sin participación alguna en la planificación, evaluación o decisión sobre procesos de selección. No existen



documentos que acrediten que lideré un proceso competitivo, que seleccioné o excluí postulantes, ni que omití deliberadamente una convocatoria pública programada.

La contratación se realizó como parte de un procedimiento administrativo operativo, validado por la entidad, y no consta que el puesto debiera ser cubierto obligatoriamente mediante concurso público conforme a norma vigente.

Tampoco tuve autonomía funcional plena para declarar ganadores ni excluir candidatos, lo que rompe el vínculo entre la conducta imputada y la falta tipificada. Por tanto, conforme a lo establecido por el propio TSC, la subsunción es jurídicamente improcedente.

32. En aplicación al caso concreto:

- *Me desempeñe el cargo de jefa encargada de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, pero su participación se limitó a la firma formal del contrato CAS N° 156-2023.*
- *No existen documentos que prueben que haya "seleccionado irregularmente a un postulante y declarado ganador", como exige la interpretación del TSC.*
- *La contratación se realizó como parte de un procedimiento operativo habitual, sin la existencia de un proceso de selección paralelo que haya sido omitido o manipulado deliberadamente.*
- *Además, no se ha acreditado que el puesto debió ser sometido a concurso público conforme a norma vigente, ni que Mónica tenía autonomía funcional plena para declarar ganadores o excluir postulantes, lo que rompe el vínculo entre la conducta y la falta imputada.*

En ese sentido, no se ha cumplido el supuesto normativo exigido por el propio Tribunal del Servicio Civil para configurar esta falta, pues:

- 1. No hubo acto de selección comparativa ni se declaró ganadora a ninguna persona en un proceso en el que interviniera como evaluadora.*
- 2. La contratación no desplazó a ningún postulante de mayor mérito ni afectó un procedimiento competitivo ya iniciado.*
- 3. No se configura el ejercicio del poder decisorio sobre el mérito, para atribuir válidamente esta infracción.*

A la luz de lo establecido en la Resolución N° 002675-2019-SERVIR/TSC, la conducta atribuida a Mónica no cumple con los elementos exigidos para configurar la falta del literal ñ) del artículo 85°, toda vez que no adoptó decisiones que afecten directamente un proceso meritocrático. Por tanto, la subsunción es improcedente, y corresponde el archivo del procedimiento o, en su defecto, una evaluación bajo principios de razonabilidad.

En cuanto a estos argumentos, nuevamente se debe remitir al Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006, donde se establece la función de llevar a cabo los procesos de selección de personal, por lo que su argumento no tiene asidero legal con que se sustente la eximente de responsabilidad alegada; asimismo, es preciso indicar que no se encuentra en cuestionamiento el haber incumplido el desarrollo de un procedimiento de selección de personal, sino la contratación directa de un trabajador sin concurso público de méritos previo para el ingreso del mismo al empleo público.

33. En relación con la Norma Jurídica Vulnerada, señalamos lo siguiente, que el Órgano Instructor, no ha descrito de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, no señalando claramente cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

Conforme a lo precisado previamente en la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 007-2025-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA, se imputa a la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, no ha tenido en cuenta las prerrogativas para el acceso al empleo público, esto es, el mérito, las actitudes, aptitudes, capacidades profesionales de aquellos postulantes que concursan en un proceso de selección de personal para adjudicar en una plaza ofertada por la entidad contratante; pues ha contratado directamente y sin concurso público a la señora Suly Ines Chavez Portocarrero a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, con lo cual se ha evitado que la plaza cedida en contrato directo fuera obtenida por un profesional que haya medido su capacidad con sus congéneres, y, de esta manera lograr con eficiencia la finalidad pública de la Dirección Regional de Salud Amazonas, con lo cual se ha expuesto fehacientemente los elementos de imputación y los hechos que configuran la falta administrativa atribuida.

VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD



34. La sanción propuesta de destitución resulta desproporcionada e irracional frente a los hechos imputados, que no configuran una conducta dolosa ni culposa grave, sino a lo sumo una supuesta omisión funcional genérica y no acreditada.

El artículo 248.3 del TUO de la Ley N° 27444 establece expresamente:

La potestad sancionadora debe ejercerse de manera razonable, considerando la gravedad del hecho, el principio de proporcionalidad y el contexto en el que se desarrolló la conducta imputada.

35. Asimismo, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la sanción debe aplicarse de forma proporcional y razonada.

Asimismo, para satisfacer el principio de razonabilidad/proporcionalidad, resulta imperativo cumplir con tres presupuestos: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, proceso denominado por la doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional como test de proporcionalidad y/o triple juicio.

Ahora bien, a nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional sostiene lo siguiente: (...) 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 (...).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia emitida en el Expediente 0090-2004-AA/TC, señaló lo siguiente:

(...) la razonabilidad comporta una adecuada relación lógico—axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado (...)

Complementariamente, señala que:

(...) por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional (...).

Sobre este aspecto, la sanción y otros aspectos de proporcionalidad serán materia del pronunciamiento a nivel del órgano sancionador, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento sobre el particular.

- 4.6. En consecuencia, se han desvirtuado cada uno de los argumentos que han sustentado su teoría de defensa, por lo tanto, se ha demostrado que, la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, misma que tiene como función específica el *Llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección, contratación, registro e inducción del personal, para cubrir plazas debidamente presupuestadas*, establecida en el numeral 4.13 del numeral 4 – Funciones Específicas, establecidas en el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Salud Amazonas aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 776-2006-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 02 de noviembre de 2006; no ha tenido en cuenta las prerrogativas para el acceso al empleo público, esto es, el mérito, las actitudes, aptitudes, capacidades profesionales de aquellos postulantes que concursan en un proceso de selección de personal para adjudicar en una plaza ofertada por la entidad contratante; pues ha contratado directamente y sin concurso público a la señora Suly Ines Chavez Portocarrero a través del Contrato Administrativo de Servicios N° 156-2023 en representación de la Dirección Regional de Salud Amazonas, como Técnica en Enfermería de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, con lo cual se ha evitado que la plaza cedida en contrato directo fuera obtenida por un profesional que haya medido su capacidad con sus congéneres, y, de esta manera lograr con eficiencia la finalidad pública de la Dirección Regional de Salud Amazonas; por lo tanto, la servidora Monica Gisella Velasquez Oblitas ha incurrido en la **falta administrativa disciplinaria establecida en el supuesto tipificado en el literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.**

V. LA RECOMENDACIÓN DE LA SANCIÓN APLICABLE.

- 5.1. Por lo expuesto, considerando que se ha demostrado a nivel de la etapa instructiva la responsabilidad del imputado **MONICA GISSELLA VELASQUEZ OBLITAS**, en uso de mis facultades conferidas en la parte in fine del literal a) del artículo 106° se recomienda que la sanción que se debe imponer al servidor **MONICA GISSELLA VELASQUEZ OBLITAS** sería la de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 05 (CINCO) DÍAS CALENDARIO**, ello por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el



literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que sanciona: “ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.

En cuanto informo a usted, para los fines que estime pertinente.

Atentamente

Documento firmado digitalmente

HUGO ANGEL FERNANDEZ CABRERA
DIRECTOR EJECUTIVO
000725 - OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION

HFC
CC.: cc.: