



Resolución Administrativa

Puente Piedra, 20 de febrero de 2026

VISTO:

El Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N.º 05-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecidos en dichas normas, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento. Cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057;

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

La citada directiva en el acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley Nro. 30057, señalando en el numeral 6.3, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se regirán por las normas y procedimientos sustantivos sobre régimen disciplinario, previstos en la Ley N.º 30057 y su Reglamento General.

Del actuado administrativo se colige que la comisión de la falta por parte de la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, se produjo el 27 de diciembre de 2024, por lo que es de aplicación lo establecido en la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC;

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

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Mediante **Acta de supervisión** de fecha 27 de diciembre de 2024, levantada por la Jefa del Departamento de Enfermería, Supervisora, jefa de servicio de neonatal y la Jefa del Servicio de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco al Hoz, IN SITU se constató la ausencia de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ en el consultorio del consultorio de Tamizaje Neonatal a cargo del Departamento en enfermería, del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Informe NRO 446-2024/ETGE-HCLLH/MINSA** del 30 de diciembre de 2024, la Jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, pone en conocimiento del Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, sobre la visita inopinada realizada al consultorio de Tamizaje Neonatal a cargo del Departamento en enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, donde se constató la ausencia de la Licenciada en enfermería Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 439-11/2025-ST-UP-HCLLH/MINSA** del 11 de noviembre del 2025, la Secretaria Técnica del PAD, solicito a la encargada de salud ocupacional del HCLLH, informe si la Licenciada en enfermería Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, fue atendida en su ariá en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 438-11/2025-ST-UP-HCLLH/MINSA** del 11 de noviembre del 2025, la Secretaria Técnica del PAD, solicito al jefe de gestión de compensaciones del HCLLH, informe si en el mes de diciembre de 2024, se ha efectuados descuentos de los haberes mensuales de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, por motivo del abandono.

Con **Nota Informativa NRO 437-11/2025-ST-UP-HCLLH/MINSA** del 11 de noviembre del 2025, la Secretaria Técnica del PAD, solicito a la Jefa de equipo de gestión del empleo del HCLLH, ACLARE PORQUE RAZON EN EL Kardex mensual del mes de diciembre del 2024, no aparecen los turnos de servicio de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, desde el 09 hasta el 30 de diciembre de 2024, debiendo además remitir la programación de turnos del mes de diciembre de 2024 y contrato de la citada servidora.

Con **Nota Informativa NRO 452-11/2025-ST-UP-HCLLH/MINSA** del 12 de noviembre del 2025, la Secretaria Técnica del PAD, solicito al medico de la Unidad de Personal del HCLLH, informe si la Licenciada en enfermería Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, fue atendida en su ariá en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 287-11/2025-SST-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 14 de noviembre del 2025, la responsable de salud ocupacional del HCLLH, informa que no se cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Memorándum NRO 01-11/2025-MP-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 17 de noviembre de 2025, el medico de la Unidad de Personal del HCLLH, informa que no se cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 267-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA** del 18 de noviembre del 2025, el Jefe del equipo de trabajo de gestión de la compensación del HCLLH, informa que en el mes de diciembre de 2024, no se afectado descuento de la planilla de haberes mensuales de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, con relación a su ausencia en el horario laboral del 27 de diciembre de 2024.

Con **Informe NRO 482-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA** del 19 de noviembre del 2025, la jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, remite la siguiente información:

- El contrato de trabajo de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ.
- Informe escalafonario NRO 592-11-2025 de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ.

Con el formato de programación de turnos del departamento de enfermería del HCLLH – MES DICIEMBRE 2024, se ha podido verificar que el 27 de diciembre del 2024, la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, se encontraba de turno en la mañana y tarde.

Mediante **Nota Informativa NRO 580-11/2025- UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 26 de noviembre del 2025, la jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, remite la siguiente información:

- De acuerdo al ámbito de competencia, **respecto al primer punto relacionado con la aclaración del Kardex mensual** de marcación del mes de diciembre 2024, informo que, mediante la Nota Informativa N° 492-12/2024-ETGE-HCLLH/MINSA; que contiene el Informe N° 468-12/2024-ETGE-CA-HCLLH/MINSA, el área de Control de Asistencia comunicó las deficiencias y faltas presentadas en el software del sistema de control de asistencia. Dichas fallas fueron advertidas por el área técnica de informática, debido a que se produjo un cifrado malicioso "ransomware", el cual vulneró las descargas y enlaces del sistema operativo, incluyendo las tablas del Sistema de Control y Asistencia, correspondientes a los registros de ingreso y salida de los servidores, afectando la información comprendida entre el 28 de noviembre al 27 de diciembre del 2024.
- En relación con la supervisión inopinada, mediante Acta de Supervisión del día 27 de diciembre del 2024, a las 18:27 pm. se deja constancia de que, a solicitud de la jefatura del Departamento de Enfermería, se realizó la supervisión en el ambiente de consultorio de tamizaje neonatal, con la presencia de los jefes inmediatos de Enfermería (Jefatura del Departamento, Jefe de Consultorios, Supervisora, Jefe de equipo y Jefe de la Unidad de Personal).
- En dicha supervisión, las autoridades presentes manifestaron haber constatado que, desde las 3:50 p. m. hasta las 6:05 p.m., la servidora CAS profesional Fabiola Lévano Márquez no se encontraba en el puesto ni en el servicio programado, no siendo ubicada realizando labor efectiva conforme a la programación de turnos. Este hecho constituye abandono de trabajo y generó de acuerdo a lo informado quejas de los pacientes ante la ausencia del personal asistencial por un lapso aproximado de dos horas y quince minutos.
- Cabe resaltar que dicha ausencia fue advertida por los responsables del Departamento de Enfermería, quienes solicitaron, dentro del ámbito de competencias, la intervención del personal de control y asistencia para efectuar la supervisión en el ambiente del Consultorio de Tamizaje Neonatal.

Con **Informe de Precalificación N° 158-11-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA** del 02 de diciembre de 2025, se recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra de la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, por presunta falta disciplinaria contenida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que indica: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

Con **Carta de Inicio NRO 001-03-2025-SHP-HCLLH/MINSA** de Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD del 02 de abril 2025, el Director Ejecutivo del HCLLH en su calidad de Órgano Instructor del PAD, resuelve INSTAURAR PROCEDIMIENTO ADMINSITRATIVO DISCIPLINARIO contra el de la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, por presunta falta disciplinaria contenida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que indica: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo., recomendando se imponga la sanción de suspensión sin goce de remuneración pudiendo ser desde un(01) día hasta doce(12) meses, cuya recomendación ha sido realizada por su Órgano Instructor - la Jefa del Departamento de Enfermería del HCLLH.

Con el **Acta de Notificación de fecha 04 de abril del 2025**, se comunicó a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, la Carta de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD del 05 de diciembre del 2025, concediéndole 05 días para efectuar sus descargos.

Con los **DESCARGOS**, presentados por la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, presenta descargos bajo los siguientes términos:

- Sr. Presidente, hago presente, que en mi trabajo HCLLH, siempre he actuado y trabajado con puntualidad, rectitud, responsabilidad, honradez, honestidad y probidad cumpliendo mis funciones laborales a carta cabal, satisfaciendo el interés general de mi trabajo y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por si o por interposita persona (...)
- Que debo empezar señalando que el PRINCIPIO DE INMEDIATEZ en el procedimiento administrativo disciplinario supone que la respuesta sancionadora del empleador (público o privado) ante la toma de conocimiento de la comisión de una FALTA LEVE debe darse en un plazo razonable. Este principio a su vez se funda en el de buena FE que de manera general rige la negociación, celebración y ejecución de contratos, asumiéndose a partir de él que las sanciones que tengan en base en algún suceso de la relación laboral, cualquiera sea su intensidad (desde una llamada de atención como sanción menor, hasta un despido como sanción extrema), DEBEN DE SER IMPUESTAS DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE DE CONOCIDA LA FALTA QUE LAS MOTIVE Y QUE SI ELLO NO HA OCURRIDO ES PORQUE EL EMPLEADOR HA DECIDIDO PERDONAR LA FALTA COMETIDA, es así que las entidades públicas de igual manera deben de observar el principio de inmediatez para la aplicación de las sanciones sean de cese temporal o destitución, desde la apertura del proceso administrativo disciplinario hasta su culminación, criterio que ha sido adoptado por el Tribunal del Servicio Civil, en su Resolución de la Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC de fecha 10 de Agosto 2010 en la cual señaló que en la carrera administrativa el estado debe tomar en cuenta el principio de inmediatez como una pauta orientadora para el ejercicio de su potestad disciplinaria
- En tal sentido podemos afirmar que, en un determinado régimen laboral, el principio de inmediatez se aplica a partir de que la entidad empleadora toma conocimiento de la falta cometida y así mismo cuando identifica al infractor a efectos de instaurar el procedimiento disciplinario correspondiente hasta su culminación (con la imposición de sanción), por lo que su inobservancia estaría vulnerando el derecho al DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES
- Hago presente Sr. PRESIDENTE que yo me encuentro operada de ESTÓMAGO y lo pruebo con el INFORME DE ENDOSCOPIA ALTA emitido por el Hospital "CARLOS LANFRANCO LA HOZ, Departamento de Medicina, Servicio de Gastroenterología, a mi nombre LEVANO MARQUEZ LORENA, N HC 788314, de fecha: 25/04/2025, motivo: gastritis. Estómago operado
DIAGNOSTICO ENDOSCÓPICO:
a) Esofagitis erosiva Los Ángeles A.
b) Hemia hiatal.
c) Gastropatía nodular y erosiva antral compatible con gastritis crónica superficial
d) Reflujo biliar.
Acreditado y probado por el Dr. Dany J. López Vilca, Gastroenterólogo Endoscopista CMP. 40704-RNE 28938
- Adjunto también el DIAGNOSTICO HISTOPATOLOGICO del Hospital "SAN BARTOLOME", a mi nombre LEVANO MARQUEZ LORENA FABIOLA.
Procedencia: Ginecología. Tumor de pared abdominal.
Diagnóstico: Tumor de pared abdominal - Resección
Endometriosis de pared abdominal.
De fecha 23/03/2024. Firmado por la Dra. Lilita Huiza Espinoza. CMP. 19242 R.N.E. 19295
- Por estas razones Sr. PRESIDENTE y que por indicación de los MEDICOS Y MI NUTRICIONISTA yo no puedo ingerir cualquier alimento como menús normales, solo puedo ingerir alimentos que le hacen bien a mi estómago, por la cirugía antes mencionada, alimentos que yo preparo desde mi domicilio y como el día 27 de Diciembre 2024, ofrecía servicio desde las 07:00 am hasta las 19:30 pm no tuve tiempo de prepararlos.
- Ese día yo no probé hasta las 03:30 ningún alimento ya que después me dan Reflujo, Cólicos, retorcijones, acidez, pero mucho tenía hambre, que también comenzó a dolerme el estómago, así que fui a un restaurant para que me prepararan, aunque sea una ensalada contundente, y así evitar seguir con los malestares y dolores del estómago por no haber ingerido nada de alimentos.

Y como estaba el restaurant repleto se demoraron en atenderme así que comí algo en el restaurante y regresé a mi puesto encontrándome con los jefes y supervisores.

- Sr. PRESIDENTE hago presente que es la primera vez que yo he realizado este acto, nunca llego tarde, nunca he faltado. Siempre he cumplido mis labores y mis funciones con disciplina, responsabilidades, honradez, honestidad y transparencia.
- Solicito mil disculpas por esta ausencia leve y prometo que nunca más se volverá a repetir (previniendo en seguir trayendo mis alimentos desde mi hogar).

Con Informe de Órgano Instructor NRO 001-02-2026-DENF-HCLLH/MINSA del 12 de febrero de 2026, la Jefa del Departamento de Enfermería del HCLLH, RECOMENDO imponer a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ** la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR UN(01) DIA, otorgándole el plazo de ley para que presente su pedido de informe oral.

Con **acta de notificación** en fecha 13 de febrero del 2025, se comunica el Informe de Órgano Instructor NRO 001-02-2026-DENF-HCLLH/MINSA del 12 de febrero de 2026, a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**

LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCION DE LOS HECHOS, MEDIOS PROBATORIOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Falta incurrida y norma jurídica presuntamente vulnerada

Se tiene que la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MÁRQUEZ**, en su calidad de enfermera asistencial del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, el presunto incumplimiento injustificado de su horario de labores durante el desarrollo de su jornada de trabajo. Ello en razón de que, el 27 de diciembre de 2024, la citada servidora se habría ausentado de su puesto de servicio en el Consultorio de Tamizaje Neonatal, a cargo del Departamento de Enfermería del HCLLH, desde las 15:50 horas hasta las 18:05 horas, conforme se desprende del acta de supervisión de la misma fecha levantada IN SITU, pese a encontrarse programada en el turno mañana/tarde, comprendido entre las 07:30 y 19:30 horas.

Dicha ausencia se habría producido sin contar con la autorización previa ni la correspondiente papeleta de permiso emitida por el Jefe del Servicio o la Jefatura del Departamento de Enfermería, desatendiendo las funciones inherentes a su cargo y afectando la continuidad del servicio, en la medida en que dos pacientes reportaron la falta de atención debido a la ausencia de la servidora, con lo que se habría vulnerado la:

LEY Nº 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

Conducta que constituye una falta grave que se encuentra descrita en las normas internas de la entidad esto es en el **inciso c) y g) del artículo 87 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, aprobado mediante Resolución Directoral NRO 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA del 16NOV2023 – OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.- inciso c) “concurrir al centro de labores puntualmente y observar los horarios establecidos, registrando el ingreso y salida de forma efectiva”, inciso g) “Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral, cumpliendo las funciones asignadas” y el artículo 88 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, aprobado mediante Resolución Directoral NRO 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA del 16NOV2023 – PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES, inciso c) “ Evadir el servicio, dejar o ausentarse de su puesto de trabajo o abandonar su centro de labores durante4 la jornada laboral, sin la autorización de su jefe inmediato”**

Hechos que configuraron la falta imputada:

Se imputa a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MÁRQUEZ**, en su calidad de enfermera asistencial del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, el presunto incumplimiento injustificado de su horario de labores durante el desarrollo de su jornada de trabajo. Ello en razón de que, el 27 de diciembre de 2024, la citada servidora se habría ausentado de su puesto de servicio en el Consultorio de Tamizaje Neonatal, a cargo del Departamento de Enfermería del HCLLH, desde las 15:50 horas hasta las 18:05 horas, conforme se desprende del acta de supervisión de la misma fecha levantada IN SITU, pese a encontrarse programada en el turno mañana/tarde, comprendido entre las 07:30 y 19:30 horas.

Dicha ausencia se habría producido sin contar con la autorización previa ni la correspondiente papeleta de permiso emitida por el Jefe del Servicio o la Jefatura del Departamento de Enfermería, desatendiendo las funciones inherentes a su cargo y afectando la continuidad del servicio, en la medida en que dos pacientes reportaron la falta de atención debido a la ausencia de la servidora.

Medios probatorios:

Mediante **Acta de supervisión** de fecha 27 de diciembre de 2024, levantada por la Jefa del Departamento de Enfermería, Supervisora, jefa de servicio de neonatal y la Jefa del Servicio de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco al Hoz, IN SITU se constató la ausencia de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ en el consultorio de Tamizaje Neonatal a cargo del Departamento de enfermería, del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Informe NRO 446-2024/ETGE-HCLLH/MINSA** del 30 de diciembre de 2024, la Jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, pone en conocimiento del Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, sobre la visita inopinada realizada al consultorio de Tamizaje Neonatal a cargo del Departamento de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, donde se constató la ausencia de la Licenciada en enfermería Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 287-11/2025-SST-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 14 de noviembre del 2025, la responsable de salud ocupacional del HCLLH, informa que no se cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Memorándum NRO 01-11/2025-MP-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 17 de noviembre de 2025, el medico de la Unidad de Personal del HCLLH, informa que no se cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 267-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA** del 18 de noviembre del 2025, el Jefe del equipo de trabajo de gestión de la compensación del HCLLH, informa que en el mes de diciembre de 2024, no se afectado descuento de la planilla de haberes mensuales de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, con relación a su ausencia en el horario laboral del 27 de diciembre de 2024.

Con **Informe NRO 482-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA** del 19 de noviembre del 2025, la jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, remite la siguiente información:

- El contrato de trabajo de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ.
- Informe escalafonario NRO 592-11-2025 de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ.

Con el formato de programación de turnos del departamento de enfermería del HCLLH – MES DICIEMBRE 2024, se ha podido verificar que el 27 de diciembre del 2024, la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, se encontraba de turno en la mañana y tarde.

Mediante **Nota Informativa NRO 580-11/2025- UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 26 de noviembre del 2025, la jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, remite la siguiente información:

- De acuerdo al ámbito de competencia, **respecto al primer punto relacionado con la aclaración del Kardex mensual** de marcación del mes de diciembre 2024, informo que, mediante la Nota Informativa N° 492-12/2024-ETGE-HCLLH/MINSA; que contiene el Informe N° 468-12/2024-ETGE-CA-HCLLH/MINSA, el área de Control de Asistencia comunicó las deficiencias y faltas presentadas en el software del sistema de control de asistencia. Dichas fallas fueron advertidas por el área técnica de informática, debido a que se produjo un cifrado malicioso "ransomware", el cual vulneró las descargas y enlaces del sistema operativo, incluyendo las tablas del Sistema de Control y Asistencia, correspondientes a los registros de ingreso y salida de los servidores, afectando la información comprendida entre el 28 de noviembre al 27 de diciembre del 2024.
- En relación con la supervisión inopinada, mediante Acta de Supervisión del día 27 de diciembre del 2024, a las 18:27 pm. se deja constancia de que, a solicitud de la jefatura del Departamento de Enfermería, se realizó la supervisión en el ambiente de consultorio de tamizaje neonatal, con la presencia de los jefes inmediatos de Enfermería (Jefatura del Departamento, Jefe de Consultorios, Supervisora, Jefe de equipo y Jefe de la Unidad de Personal).
- En dicha supervisión, las autoridades presentes manifestaron haber constatado que, desde las 3:50 p.m. hasta las 6:05 p.m., la servidora CAS profesional Fabiola Lévano Márquez no se encontraba en el puesto ni en el servicio programado, no siendo ubicada realizando labor efectiva conforme a la programación de turnos. Este hecho constituye abandono de trabajo y generó de acuerdo a lo informado quejas de los pacientes ante la ausencia del personal asistencial por un lapso aproximado de dos horas y quince minutos.
- Cabe resaltar que dicha ausencia fue advertida por los responsables del Departamento de Enfermería, quienes solicitaron, dentro del ámbito de competencias, la intervención del personal de control y asistencia para efectuar la supervisión en el ambiente del Consultorio de Tamizaje Neonatal.

RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA

En principio debe señalarse que de conformidad con el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, el procedimiento administrativo disciplinario se inicia con la notificación al servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos emitidos por el órgano Instructor.

Asimismo, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del citado Reglamento, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder.

Sobre este último aspecto, debe considerarse que, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser emitido finalmente al Órgano Sancionador

Sobre la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, tales como derecho a la defensa, derecho a una resolución motivada entre otros.

En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la administración.

Ahora bien, con relación al principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de estas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

Al respecto, el maestro Morón Urbina¹ señala que: *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resultado de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente “cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra”*. Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.

En ese sentido, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- i. Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- ii. Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- iii. Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

En el presente caso, conforme a los hechos descritos en el acto de inicio del procedimiento, se verifica que la presunta falta a imponerse a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MÁRQUEZ**, ha sido la falta disciplinaria contemplada en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como *“incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*, cuya falta ha sido subsumida de manera adecuada en las normas internas del hospital Carlos Lanfranco la hoz, en consecuencia no se habría vulnerado el principio de tipicidad al encontrarse su conducta correctamente enmarcada en la norma.

Sobre el control del plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario en este caso:

Al respecto, el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: *«La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo*

anterior». Sobre el particular, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil desarrolló la respectiva directriz (RSP. N° 001-2016-SERVIR/TSC, FJ.26).

Asimismo, de acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, SERVIR establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43 de la presente resolución.

En ese contexto, se advierte que la Carta de Inicio NRO 001-12-2025-DENF-HCLLH/MINSA de Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD del 05 de diciembre 2025, la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, el **12 de diciembre de 2025**, en consecuencia, el plazo para culminar el presente procedimiento en la fase instructora operaría el **12 de diciembre de 2025**. Asimismo, la recomendación de imposición de la sanción correspondiente.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, la Administración Pública, para poder cumplir con sus objetivos, incorpora a su esfera estatal al recurso humano idóneo y necesario que la va a dar corporeidad a su funcionamiento, quienes con su actuar, darán cumplimiento de los fines de esos entes creados por el Derecho que es la Administración Pública, estableciéndose para ello una relación laboral que permitirá ejercer la función pública, entendiéndose, esta, como toda actividad, temporal (contratos laborales sujetos al Decreto Legislativo N° 1057), permanente (sujetos al Decreto Legislativo N° 276) o indeterminado (sujetos al Decreto Legislativo N° 728), remunerada que es realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades.

La condición de servidor o ex servidor, para los efectos del Procedimiento Administrativo Disciplinario, no varía con la desvinculación o reingreso a la entidad pública; sino que es determinada de acuerdo con la fecha en que se cometió la infracción. Es decir, si un servidor civil comete una infracción y posteriormente se desvincula laboralmente con la entidad, al momento de procesarlo disciplinariamente se le procesará como servidor civil. Asimismo, si una persona que no mantiene vínculo laboral con el Estado comete alguna de las infracciones previstas en el artículo 241º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, será procesada como ex servidor, aun cuando a la fecha de apertura del PAD haya reingresado al servicio civil. En este caso, las autoridades competentes para esta sanción serán las previstas para la sanción de suspensión.

Además, en virtud del principio de verdad material previsto en T.U.O. de la Ley N° 27444 –Ley de Procedimiento Administrativo General, en concordancia con el numeral 6.1 del Artículo 6º del mismo cuerpo legal, los pronunciamientos emitidos por las entidades al interior de los procedimientos administrativos sancionadores solo podrán sustentarse en aquellos hechos que se encuentren debidamente probados. En efecto, en el procedimiento administrativo sancionador la autoridad administrativa tiene la facultad de llevar a cabo una valoración conjunta de todos los medios probatorios existentes en autos; sin embargo, esta actividad no es irrestricta, siendo que la misma no puede ser excesiva ni ir más allá de una inferencia lógica razonable.

El Informe Técnico N° 1006-2018-SERVIR/GPGSC del 28 de junio de 2018, señala en el numeral 2.15 que: *“finalmente, a título de referencia es oportuno precisar que, en virtud al Principio de Causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 246 del Texto único Ordenado de la Ley N 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable”*.

Siendo así, en virtud del principio de presunción de licitud que se encuentra consagrado en el numeral 9 del artículo 248º del TUO de la LPAG, establece que la autoridad administrativa debe asumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

Además, cuando se tenga dudas sobre la existencia de infracción administrativa, la autoridad decidirá por declarar la inexistencia de infracción administrativa en el caso concreto.

El **Informe Técnico N.º 001421-2022-SERVIR-GPGSC**: Detalla que el incumplimiento del horario incluye tardanzas, salidas anticipadas y **ausencias durante la jornada laboral** sin justificación, son considerados como faltas disciplinarias.

La **Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC**: Establece que el incumplimiento del horario conlleva al incumplimiento de la jornada laboral y viceversa, siendo ambos conceptos interdependientes, siendo que el horario de trabajo es considerado como la representación del período temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada laboral.

En ese contexto, el Tribunal de Servir establece como precedente administrativo de obligatorio cumplimiento que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo.

Del análisis del caso en concreto.

Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los actuados en el presente expediente administrativo disciplinario, se tiene que con el **Acta de supervisión** de fecha 27 de diciembre de 2024, levantada IN SITU por la Jefa del Departamento de Enfermería, Supervisora, jefa de servicio de neonatal y la Jefa del Servicio de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco al Hoz, se ha podido corroborar de manera fehaciente que la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ se habría ausentado de manera injustificado de su servicio el 27 de diciembre de 2024 en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del, pese que su jornada laboral era en dos turnos consecutivos (mañana y tarde) en el horario de 07:30 am, hasta 19:30pm.

Otro medio probatorio que podemos aparejar para demostrar la ausencia injustificada de su servicio por parte de la servidora investigada es el **Informe NRO 446-2024/ETGE-HCLLH/MINSA** del 30 de diciembre de 2024, remitido por la Jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, quien pone en conocimiento del Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, sobre la visita inopinada realizada al consultorio de Tamizaje Neonatal a cargo del Departamento de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, donde se constató IN SITU la ausencia de la Licenciada en enfermería Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Asimismo, con la **Nota Informativa NRO 287-11/2025-SST-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 14 de noviembre del 2025, remitida por la responsable de salud ocupacional del HCLLH, ha quedado demostrado que el área de Salud Ocupacional del HCLLH, no cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

En esa misma línea, con el **Memorándum NRO 01-11/2025-MP-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** del 17 de noviembre de 2025, remitido por el médico de la Unidad de Personal del HCLLH, ha quedado demostrado que el área de Unidad de Personal del HCLLH, informa que no se cuenta con documentación, ni registro que evidencie atención a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el horario de 03:50 pm hasta las 06:05pm del 27 de diciembre de 2024.

Con **Nota Informativa NRO 267-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA** del 18 de noviembre del 2025, remitido por el Jefe del equipo de trabajo de gestión de la compensación del HCLLH, ha quedado demostrado que en el mes de diciembre de 2024, no se afectó descuento de la planilla de haberes mensuales de la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, con relación a su ausencia injustificada del 27 de diciembre de 2024 en el horario de 03:05pm hasta 06:05pm, ello en razón que la servidora no ha registrado su salida

Aunado a ello se cuenta con el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS NRO 007-12-2023-HCLLH**(CAS NRO 003-2023-HCLLH/MINSA) del 21 de diciembre de 2023, suscrito entre la entidad y la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, el mismo que ha sido remitido con el Informe NRO 482-11/2025-ETGC-UP-HCLLH/MINSA 19 de noviembre del 2025, donde en su **CLAUSULA OCTAVA- OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR** .punto b) señala “Cumplir con la prestación de servicios pactados según el horario que me comunique el establecimiento de salud”, con lo que queda claro que tenía la obligación de permanecer en la entidad durante su servicio asignado por el Departamento de Enfermería del HCLLH.

Asimismo, con la Nota Informativa NRO 580-11/2025- UP-ETGE-HCLLH/MINSA del 26 de noviembre del 2025, remitida por la jefa del equipo de trabajo de gestión del empleo del HCLLH, ha hecho la **aclaración del Kardex mensual de marcación del mes de diciembre 2024**, que, mediante la Nota Informativa N° 492-12/2024-ETGE-HCLLH/MINSA; que contiene el Informe N° 468-12/2024-ETGE-CA-HCLLH/MINSA, el área de Control de Asistencia comunicó las deficiencias y faltas presentadas en el software del sistema de control de asistencia. Dichas fallas fueron advertidas por el área técnica de informática, debido a que se produjo un cifrado malicioso "ransomware", el cual vulneró las descargas y enlaces del sistema operativo, incluyendo las tablas del Sistema de Control y Asistencia, correspondientes a los registros de ingreso y salida de los servidores, afectando la información comprendida entre el 28 de noviembre al 27 de diciembre del 2024; sin embargo ello no enerva en absoluto su responsabilidad disciplinaria de la servidora investigada toda vez que la ausencia injustificada de la servidora ha sido constatada IN SITU, mediante ACTA DE SUPERVISION donde se puede advertir que esta ha sido levantada en presencia de la enfermera Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, a las 18:27 del 27 de diciembre del 2025.

[illegible]

De igual manera con la **Nota Informativa NRO 580-11/2025- UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 26 de noviembre del 2025, se ha señalado que con relación a la supervisión inopinada, mediante Acta de Supervisión del día 27 de diciembre del 2024, a las 18:27 pm. se deja constancia de que, a solicitud de la jefatura del Departamento de Enfermería, se realizó la supervisión en el ambiente de consultorio de tamizaje neonatal, con la presencia de los jefes inmediatos de Enfermería (Jefatura del Departamento, Jefe de Consultorios, Supervisora, Jefe de equipo y Jefe de la Unidad de Personal); señalando además que en dicha supervisión, las autoridades presentes manifestaron haber constatado que, desde las 3:50 p. m. hasta las 6:05 p.m., la servidora CAS profesional Fabiola Lévano Márquez no se encontraba en el puesto ni en el servicio programado, no siendo ubicada realizando labor efectiva conforme a la programación de turnos, acreditando la ausencia injustificada por un lapso aproximado de dos horas y quince minutos.

Cabe resaltar que dicha ausencia fue advertida por los responsables del Departamento de Enfermería, quienes solicitaron, dentro del ámbito de competencias, la intervención del personal de control y asistencia para efectuar la supervisión en el ambiente del Consultorio de Tamizaje Neonatal perteneciente al Departamento de Enfermería del HCLLH.

De lo que se colige que la citada servidora se ha visto beneficiado económicamente con el pago total de la jornada laboral de 12 horas consecutivas en el Consultorio de Tamizaje Neonatal perteneciente al Departamento de Enfermería del HCLLH, pese haberse retirado por un tiempo aproximado de dos horas con 15 minutos en el horario de 03:50pm hasta las 06:05pm, lo cual ha quedado evidenciado con el ACTA DE SUPERVISION de fecha 27 de diciembre de 2025 y siendo para el levantamiento del acta ha participado la Jefa del Departamento de Enfermería la Mg. María QUIÑONEZ NEGREYROS, la Lic Marina HOYOS JULIAN y Lic Rosmely CERRON VILLANUEVA, lo que demuestra que la servidora no contaba con autorización alguna para ausentarse de su servicio.

En consecuencia, la ausencia de la servidora en el horario de trabajo dentro de su jornada laboral no se encuentra debidamente justificada, aunado a ello no se cuenta con documento alguno que acredite que la servidora presentaba algún problema de salud que le haya impedido permanecer en su servicio como es una atención médica en el área de emergencia teniendo en cuenta que estaba dentro de un nosocomio, así como que tampoco contaba con permiso alguno para ausentarse, dejando desatendidos a los pacientes quienes advirtieron su ausencia.

Respecto a la garantía del derecho a la defensa que tiene todo administrado.

De los descargos:

De la revisión integral de los descargos presentados por la servidora Lorena Fabiola Levaño Márquez, se advierte que estos no desvirtúan los hechos imputados ni enervan la responsabilidad administrativa atribuida. En primer término, la servidora señala haber actuado durante su trayectoria laboral con puntualidad, responsabilidad, honradez y probidad en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, tales afirmaciones constituyen manifestaciones genéricas respecto de su conducta habitual, las cuales no resultan idóneas para desvirtuar el hecho concreto materia de imputación, referido a su ausencia del puesto de trabajo el 27 de diciembre de 2024 sin autorización previa. En todo caso, dichas alegaciones podrían ser valoradas únicamente como circunstancias atenuantes al momento de graduar la sanción, mas no excluyen la configuración de la falta disciplinaria cuando el incumplimiento se encuentra acreditado.

Asimismo, la servidora invoca la vulneración del principio de inmediatez en el procedimiento administrativo disciplinario, señalando que la potestad sancionadora debe ejercerse dentro de un plazo razonable desde el conocimiento de la falta. No obstante, este argumento carece de sustento fáctico, toda vez que no acredita de manera concreta la existencia de una demora injustificada por parte de la entidad ni precisa el incumplimiento de los plazos legalmente establecidos para el ejercicio de la potestad

disciplinaria. Por el contrario, la imputación se sustenta en un acta de supervisión levantada in situ el mismo día de ocurridos los hechos, lo que evidencia la actuación inmediata de control por parte de la administración. En ese sentido, no se advierte afectación al debido procedimiento ni vulneración del referido principio.

Por otro lado, la servidora sustenta su conducta en su condición médica, adjuntando informes de endoscopía y diagnóstico histopatológico, señalando que por indicación médica requiere una alimentación especial y que el día de los hechos presentó malestar estomacal debido a la falta de ingesta de alimentos, lo que motivó su salida a un restaurante. Sin embargo, de la documentación presentada no se acredita la existencia de una situación de emergencia médica el día 27 de diciembre de 2024 que justificara su ausencia del puesto de trabajo ni se demuestra que se encontrara imposibilitada de comunicar dicha situación o solicitar autorización a su jefatura inmediata, conforme a los procedimientos establecidos por la entidad. En tal sentido, si bien la condición médica alegada puede explicar el motivo personal de su conducta, no constituye causa justificante que legitime el incumplimiento de sus obligaciones funcionales, máxime cuando la normativa interna establece expresamente la obligación de permanecer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral y la prohibición de ausentarse sin autorización previa.

Del mismo modo, el argumento referido a la necesidad de alimentarse durante la jornada laboral no exonera el deber de observar los mecanismos formales de autorización para ausentarse del puesto de trabajo, más aún considerando que la servidora se encontraba programada en un turno continuo y que su ausencia generó la desatención del servicio, afectando la continuidad de la atención a los pacientes. La demora en la atención en el establecimiento al que acudió tampoco constituye justificación válida del incumplimiento del deber funcional.

Finalmente, la servidora manifiesta que se trataría de la primera vez que incurre en dicha conducta y formula disculpas por lo ocurrido, comprometiéndose a que el hecho no se repetirá. Dichas manifestaciones constituyen un reconocimiento implícito de la conducta imputada y, si bien pueden ser consideradas como circunstancias atenuantes al momento de determinar la sanción, no desvirtúan la existencia del incumplimiento injustificado de la jornada laboral.

En consecuencia, de la valoración conjunta de los descargos y los medios probatorios actuados en el procedimiento, se concluye que los argumentos expuestos por la servidora no desvirtúan los hechos imputados ni acreditan la existencia de causa justificante que excluya la responsabilidad administrativa disciplinaria, manteniéndose la configuración de la falta prevista en el artículo 85 literal n) de la Ley N° 30057.

Ahora bien, en el presente expediente administrativa es importante tener en cuenta el **principio de razonabilidad**, previsto en el artículo IV del Título Preliminar de la **Ley N.º 27444**, así como el **principio de responsabilidad subjetiva** (artículo 248 de la misma norma), según el cual señala que:

“La responsabilidad administrativa es subjetiva. Sólo se podrá sancionar cuando se acredite que el servidor actuó con dolo o culpa.”

En el presente caso, no se advierte la existencia de dolo, entendido como la voluntad consciente de incumplir las obligaciones funcionales o causar afectación al servicio, toda vez que no se ha acreditado que la servidora haya actuado con intención deliberada de abandonar sus funciones o perjudicar la continuidad del servicio público.

No obstante, se configura responsabilidad a título de **culpa**, en tanto la servidora, teniendo pleno conocimiento de su jornada laboral, de la obligación de permanecer en su puesto de trabajo y de la exigencia de contar con autorización previa para ausentarse, decidió retirarse de su centro de labores sin cumplir con los procedimientos establecidos por la entidad. En tal sentido, la servidora tenía la posibilidad

real de actuar conforme a sus deberes funcionales, solicitando el permiso correspondiente o comunicando su situación a su jefatura inmediata, lo cual no realizó.

En consecuencia, la conducta evidencia un incumplimiento del deber de cuidado exigible a todo servidor público, configurándose culpa en el ejercicio de la función pública, al haber infringido sus obligaciones funcionales por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.

En esa misma línea de conformidad con el **principio de razonabilidad en la imposición de sanciones (art. 252 de la Ley 27444)**, corresponde evaluar si cumple con los elementos base considerando el contexto, gravedad, intencionalidad y reiterancia, siendo que:

Si existe perjuicio relevante acreditado: Este presupuesto se encuentra cumplido, toda vez que la ausencia injustificada de la servidora generó una doble afectación. Por un lado, se produjo la desatención temporal del Consultorio de Tamizaje Neonatal, afectando la continuidad del servicio asistencial y la atención oportuna de los usuarios, lo que implica una afectación directa al interés público, máxime tratándose de un establecimiento de salud cuya prestación exige continuidad y permanencia del personal asistencial. Por otro lado, se advierte un perjuicio económico para la entidad, en tanto la servidora percibió la remuneración correspondiente a su jornada laboral completa sin haber prestado efectivamente el servicio durante el periodo de ausencia no autorizada, vulnerándose el principio de prestación efectiva del servicio público. En consecuencia, la conducta imputada generó un perjuicio relevante tanto en la adecuada prestación del servicio público como en el uso de los recursos de la administración.

Si hay evidencia de intención dolosa: No se advierte que la servidora haya actuado con voluntad deliberada de incumplir sus obligaciones funcionales o de causar afectación al servicio público, en tanto no se ha acreditado que su conducta haya estado orientada a generar un perjuicio a la entidad o abandonar definitivamente sus funciones.

No obstante, ello no excluye su responsabilidad administrativa, toda vez que la conducta evidencia un actuar negligente en el cumplimiento de sus deberes funcionales, al haberse ausentado de su puesto de trabajo sin autorización previa, pese a conocer las normas internas que regulan la permanencia en el servicio y contar con la posibilidad de solicitar el permiso correspondiente. En tal sentido, la conducta se configura a título de culpa por incumplimiento del deber de cuidado exigible al servidor público.

No se trata de una conducta reiterada: Del Informe Escalafonario NRO 592-11-2025-ETGE-UP-HCLLH del 19 de noviembre de 2025, correspondiente a la servidora investigada, no se advierte que esta haya incurrido previamente en hechos de similar naturaleza ni se han acreditado antecedentes disciplinarios vinculados al incumplimiento de la jornada laboral o abandono del puesto de trabajo. En ese sentido, la conducta imputada constituye un hecho aislado, lo cual debe ser valorado como circunstancia atenuante al momento de graduar la sanción, conforme al principio de razonabilidad, sin que ello enerve la configuración de la responsabilidad administrativa disciplinaria por la falta cometida.

Dentro de este contexto, debemos señalar además que el **Principio de Culpabilidad, invocado en la Resolución N.º 002153-2019-SERVIR/TSC**, nos dice que no basta con acreditar que el servidor ha ejecutado una acción tipificada como falta; también es necesario comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir, que la acción u omisión fue realizada con dolo o **culpa**. En el presente caso, no se advierte la existencia de intención dolosa, entendida como la voluntad deliberada de incumplir sus obligaciones funcionales o causar perjuicio al servicio; no obstante, se configura responsabilidad a título de culpa, toda vez que la servidora tenía pleno conocimiento de su jornada laboral, de la obligación de permanecer en su puesto de trabajo y de la exigencia de contar con autorización previa para ausentarse del servicio, pese a lo cual decidió retirarse de su puesto sin cumplir con tales exigencias, contando con la posibilidad real de actuar conforme a sus deberes funcionales. En tal sentido, su conducta evidencia un incumplimiento del deber de cuidado exigible al servidor público en el ejercicio de sus funciones, configurándose responsabilidad administrativa por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones.

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 87º de la misma 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.

Siendo así, podemos señalar que la revisión del Escalafonario NRO 592-11-2025-ETGE-UP-HCLLH del 19 de noviembre de 2025, correspondiente a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, se advierte que NO registra deméritos, por lo que no se encontraría dentro de los alcances del inciso g) La reincidencia en la comisión de la falta. del artículo 87º de la Ley N° 30057, situación que deberá ser valorada al momento de la ponderación de la posible sanción a imponer.

Por tanto, de conformidad con el numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modifica mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, señala: << conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

En ese sentido encontrándonos dentro del plazo para continuar con el procedimiento administrativa sancionador, a fin de recomendar la sanción a imponer, este órgano Instructor tomara en cuenta los antecedentes del servidor, las causales de atenuantes y los criterios señalados en el artículo 87º de la Ley N° 30057, que establece lo siguiente:

Que, en ese contexto, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N° 01- 2021-SERVIR/TSC, según el siguiente detalle:

CONDICIÓN	FUNDAMENTO
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
La ausencia injustificada de la servidora afectó la continuidad y oportunidad del servicio público de salud, comprometiendo la atención a los usuarios, la eficiencia de la función pública y el adecuado uso de los recursos del Estado al haberse percibido remuneración sin prestación efectiva del servicio durante el periodo de ausencia. Aplica como agravante.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se advierte que la servidora haya realizado acciones destinadas a ocultar la comisión de la falta ni a impedir su descubrimiento, siendo que la ausencia fue verificada mediante acta de supervisión levantada in situ y la propia servidora reconoció los hechos en sus descargos. No aplica con agravante..	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
La servidora se desempeña como personal asistencial de salud, cuya función especializada exige el cumplimiento estricto de sus deberes funcionales y la permanencia en su puesto de trabajo para garantizar la continuidad y calidad	

del servicio público de salud; sin embargo, no ostenta cargo de dirección, jefatura o liderazgo dentro de la entidad. Aplica como agravante.	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
La conducta se produjo en un contexto vinculado a las condiciones personales de salud de la servidora, quien manifestó haber presentado malestar estomacal que motivó su salida para ingerir alimentos; no obstante, ello no justifica el incumplimiento de sus deberes funcionales ni la exime de responsabilidad administrativa. Aplica como atenuante	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
La servidora incurrió en una sola falta. No aplica como agravante.	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
La servidora actuó sola para la comisión de la falta. No aplica como agravante.	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
Del informe escalafonario se ha verificado que la servidora durante el tiempo que viene laborando en la entidad no tiene demerito por conducta similares u otras conductas. No aplica como agravante	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
La ausencia injustificada de su servicio de neonatología se dio en un solo momento. No aplica como agravante.	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se evidencia que la servidora haya obtenido o pretendido obtener ventaja indebida alguna como consecuencia de la conducta imputada, no configurándose beneficio ilícito derivado de la comisión de la falta. No aplica como agravante.	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
La conducta atribuida a la servidora no involucra la afectación directa de bienes jurídicos de especial protección constitucional como la vida, la salud física o mental, la integridad o la dignidad de las personas, sino que se circunscribe al ámbito del cumplimiento de deberes funcionales propios de la relación laboral con la administración pública. No aplica como agravante.	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
Del informe escalafonario se ha verificado que la servidora durante el tiempo que viene laborando en la entidad no tiene demerito por conducta similares u otras conductas. No aplica como agravante.	

Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Por la naturaleza de la infracción esta no ha sido reparada. No aplica como atenuante.	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Durante el desarrollo de la investigación se determinó que no existió dolo para la comisión de la infracción. No aplica como agravante.	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Se tiene que en sus descargos reconoció y su falta y pidió disculpas. Aplica como atenuante.	

Que, de los Catorce (14) criterios del artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, se ha corroborado que se cumplen (02) criterios como agravantes y Dos (02) como atenuantes, por lo que estando a ello y en aplicación al artículo 91 de la Ley N°30057, Ley del servicio Civil, donde señala que (...) *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*². En relación con los antecedentes, revisado el informe escalafonario de la servidora, donde se puede advertir que no cuenta con demérito, por la misma falta tipificada como ausencia injustificada e incumplimiento del horario de trabajo ni otros deméritos por hechos similares.

Que, habiendo ya desarrollado cada uno de los criterios de graduación que, se señalan en los artículos 87 y 91 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, resulta razonable y proporcional acoger en parte la propuesta del Órgano instructor, en el extremo de la magnitud de sanción a imponer al haberse acreditado de manera fehaciente la falta incurrida por la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**.

Que, por todo lo antes expuesto, esta autoridad administrativa (Órgano Sancionador) dispone imponer **LA SANCIÓN DE UN (01) DIA DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION** a la la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, por haber contravenido lo prescrito en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como *“incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH), efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora **Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ**, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutive

Asimismo, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado 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 la notificación respectiva.

AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

En el caso de presentar recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Jefatura de la Unidad de Personal, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo.

Que, en el caso de recurso de apelación, este se presentara a la Jefatura de la Unidad de Personal, a fin de que sea elevado al órgano competente para que resuelva, agotándose la vía administrativa.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE UN(01) DIA DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, por haber contravenido lo prescrito en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como *“incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*, ello en su calidad de enfermera del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, hechos ocurridos el 27 de diciembre de 2024, bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1057, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2. - DISPONER a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados, a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTÍCULO 3. - DISPONER que la Unidad de Personal, cumpla con registrar la presente resolución de sanción impuesta a la servidora Lorena Fabiola LEVANO MARQUEZ, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Mgtr. Meri Verónica BLAS JAICO
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

JDMS/YLSE

Transcrita para los fines a:

() Interesados 1

() Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo

() Secretaría Técnica

c.c. Archivo