

San Borja, 28 de Junio de 2025

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° -2025-UAD-INSNSB**

**VISTO:**

El expediente SUAIEP20230000401 que contiene la Carta N° 000003-2024-UAIE-INSNSB de fecha 12 de noviembre del 2024, el Informe N° 000032-2025-UAIE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor) de fecha 07 de mayo del 2025, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor Jorge Luis Mendoza Ancana; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, 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° 276, N° 728 y N° 1057;

Que, de este modo, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N° 127-2019-PCM, vigente desde el 04 de junio del 2014, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación;

Que, el artículo 106° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos la fase instructiva, conformada por el Acto de Inicio del PAD, el Descargo por Escrito del Servidor Procesado y el Informe del Órgano Instructor; y, la fase sancionadora compuesta desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar, en el presente caso se tiene hasta la notificación del informe final del Órgano Instructor al servidor procesado, quien no solicitó la sustentación oral, por lo que corresponde la emisión del acto administrativo que ponga fin a la fase sancionadora;

Que, el artículo 91° de la Ley N° 30057, establece que, *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”*;

Que, el artículo 115° del citado Reglamento General, establece que el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener al menos la referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto a la falta que se estime cometida, la sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación. De igual modo, conforme a lo regulado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la



Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, el acto de sanción debe contener los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción;

Que, el Manual de Operaciones del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja (INSNSB), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 512-2014/MINSA, establece que el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, es la Unidad Ejecutora que tiene como una de sus funciones generales, brindar servicios altamente especializados de salud a través de sus diferentes servicios. Asimismo, establece las funciones de cada Unidad Orgánica, entre ellas las funciones para la Gestión de los Recursos Humanos son asignadas a la Unidad de Administración; por lo que, es esta Unidad Orgánica quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en el INSNSB;

### **Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento**

Que forma parte del presente expediente, el Informe N° 000169-2023-SUAIEP-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023, la Jefatura de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, hizo de conocimiento de la Unidad de Atención Integral Especializada, la presunta ausencia en su puesto de servicio el día 07 de diciembre de 2023, por parte del médico Jorge Mendoza Anccana en el Servicio de UCI – Neurocirugía;

Que, a través del Memorando N° 001005-2023-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023, la Unidad de Atención Integral Especializada remitió el Informe N° 001005-2023-UAIE-INSNSB a la Unidad de Administración a fin de que la situación señalada en el citado informe sea evaluada e investigada para el deslinde de responsabilidades;

Que, mediante Proveído N° 026358-2023-UAD-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023, la Unidad de Administración solicitó al Equipo de Recursos Humanos opinión legal y el trámite que corresponda sobre el informe de ausencia del médico Jorge Mendoza Anccana del Servicio UCI – Neurología (Informe N° 000169-2023-SUAIEP-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023);

Que, a través de la Nota Informativa N° 000229-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 05 de febrero de 2024, el Equipo de Recursos Humanos remitió a la Unidad de Administración el Informe N° 000097-2024-ALB-ERH-UAD-INSNSB de fecha 05 de febrero de 2024, mediante el cual el área de Asesoría Laboral del Equipo de Recursos Humanos concluyó, entre otros que, la Oficina de Recursos Humanos no tiene competencia para calificar y/o emitir pronunciamiento sobre los hechos materia de denuncia, salvo que tenga la condición de órgano instructor u órgano sancionador, según el caso. Por lo cual, recomendó que se derive el expediente a la Unidad de Atención Integral Especializada para los fines pertinentes;

Que, mediante Proveído N° 003272-2024-UAD-INSNSB de fecha 10 de febrero de 2024, la Unidad de Administración remitió los antecedentes a la Secretaría Técnica para el deslinde de responsabilidades de corresponder;

Que, a través del Memorando N° 000022-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 12 de febrero de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos información relacionada al Acta o Documento mediante el cual se pueda constatar la supervisión al puesto de trabajo del médico Jorge Mendoza Anccana el día 07.12.2023, informe de control de asistencias sobre la programación de actividades así como el registro de salida en el sistema implementado por el día 07.12.2023 y se adjunte un informe de remuneración por el día antes señalado.



Que, mediante Informe N° 000034-2024-REM-ERH.UAD-INSNSB de fecha 12 de febrero de 2024, el área de remuneraciones del Equipo de Recursos Humanos concluyó que, para la elaboración de la planilla de pago de haberes del personal Nombrado, el Área de Control de Asistencia reporta las tardanzas y/o inasistencias del personal del mes anterior (ejecutado), siendo que para la planilla del mes de enero de 2024 se procesó la información de tardanzas y/o inasistencias de diciembre de 2023;

Que, a través del Memorando N° 000024-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 21 de febrero de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos adjunte al expediente el Acta o Documento de similar naturaleza, mediante el cual se pueda constatar la supervisión, o visita al lugar o puesto de trabajo del médico Jorge Mendoza Ancana en fecha 07.12.2023, en la que se describa el lugar exacto, la hora exacta, el tiempo esperado en la visita, otras circunstancias (personas-ambientes) que ayuden a identificar a plenitud los hechos denunciados, para continuar con la investigación que corresponda;

Que, mediante Nota Informativa N° 000040-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 24 de abril de 2024, el área de Control de Asistencia y Permanencia del Equipo de Recursos Humanos informó que de la revisión de los archivos de las visitas inopinadas no cuenta dentro de su acervo documentario con la supervisión al puesto de trabajo en el Servicio de Neurocirugía; asimismo, señala que el descuento realizado al servidor Jorge Mendoza Ancana el día 07.12.2023 fue incluida en la planilla del mes de febrero de 2023; y, adjunta marcación extraído del sistema SICON;

Que, a través del Memorando N° 000097-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 04 de septiembre de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos información detallada del servidor Jorge Mendoza Ancana, consistente en Ficha RENIEC, INFOHRUS, Asignación de funciones, informe escalafonario, etc.;

Que, con Proveído N° 009750-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 17 de septiembre de 2024, el Equipo de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica la Nota Informativa N° 000163-2024-LPER-ERH-UAD-INSNSB de fecha 17 de septiembre de 2024, que remite la información solicitada por esta Secretaría Técnica, consistente en Ficha RENIEC, INFOHRUS, Asignación de funciones, informe escalafonario, etc., correspondiente al servidor Jorge Mendoza Ancana;

Que, a través del Memorando N° 000111-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 17 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos indique cuales fueron los días que inasistió el servidor Jorge Mendoza Ancana en el mes de diciembre de 2023, así como remitir copia simple del rol o programación de actividades (Guardias) por el mes de diciembre de 2023;

Que, con Nota Informativa N° 000167-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 23 de octubre de 2024, el área de Control de Asistencia y Permanencia del Equipo de Recursos Humanos, remitió el rol de actividades desde noviembre de 2023 a la fecha, record de asistencia del Dr. Mendoza Ancana y las marcaciones de los servidores de la UCI Neurocirugía del día 07/12/2023;

Que, asimismo, mediante Nota Informativa N° 000168-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 23 de octubre de 2024, el área de Control de Asistencia y Permanencia del Equipo de Recursos Humanos, informó que el descuento al servidor Jorge Mendoza Ancana por haber inasistido 02 días a su centro de labores, se produjo por una omisión a la marcación del día 07 de diciembre de 2023, de acuerdo a la norma vigente que califica la asistencia del servidor esta equivale a 02 días (artículo 18 de la Resolución Ministerial N° 573-92-DA-DM). Asimismo, adjuntó rol o programación de actividades correspondiente al mes de diciembre de 2023;



Que, con Carta N° 000028-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 18 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica programó citación para la declaración indagatoria del servidor Jorge Luis Mendoza Ancana para el día 23 de octubre de 2024, a las 14:30 horas en las instalaciones de la Secretaría Técnica. La cual se llevó a cabo en la fecha indicada a las 10:18 horas;

Que, con Carta N° 000029-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 17 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica programó citación para la declaración indagatoria del servidor Alberto Aristides Ramírez Espinoza para el día 21 de octubre de 2024, a las 15:00 horas en las instalaciones de la Secretaría Técnica. La cual se llevó a cabo en la fecha y hora indicada;

Que, con Carta N° 000030-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 23 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica programó citación para la declaración indagatoria del servidor Jimmy Luis Cornejo Crisóstomo para el día 29 de octubre de 2024, a las 10:00 horas en las instalaciones de la Secretaría Técnica. La cual se llevó a cabo en la fecha indicada a las 14:52 horas;

Que, con Informe de Precalificación N° 000043-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 12 de noviembre de 2024, la Secretaría Técnica recomendó se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Jorge Luis Mendoza Ancana por la presunta falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, *“n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*.

Que, de este modo, el Órgano Instructor representado por la Unidad de Atención Integral Especializada del INSNSB, emitió la Carta N° 000003-2024-UAIE-INSNSB de fecha 12 de noviembre de 2024, que dispuso el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el servidor Jorge Luis Mendoza Ancana, por la falta administrativa establecida en literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Así, este inicio de PAD fue válidamente notificado al referido servidor en fecha 13 de noviembre del 2024 conforme al Cargo de Notificación N° 047-2024-UAD-ST-INSN-SB;

Que, con Informe N° 000032-2025-UAIE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor) de fecha 07 de mayo del 2025, la Directora Ejecutiva de la Unidad de Atención Integral Especializada del INSNSB, en su condición de Órgano Instructor, concluye que existen los elementos suficientes que demuestran que el servidor Jorge Luis Mendoza Ancana cometió la falta administrativa prescrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, *“n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*. Por tanto, recomienda en atención a la falta imputada el tipo de sanción correspondiente a la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN;

Que, en cumplimiento del Primer Párrafo del Numeral 17.1<sup>1</sup> de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112<sup>2</sup> del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, mediante Cargo de Notificación N° 041-2025-UAD-ST-INSN-SB de fecha 14 de mayo de 2025, se notificó al servidor Jorge Luis Mendoza Ancana la Carta N° 000171-2025-UAD-INSNSB que adjunta el informe final del órgano instructor; asimismo, se le informa que puede solicitar el informe oral ante el órgano sancionador; no obstante, a la fecha de emisión del presente acto administrativo el citado servidor no ha solicitado el informe oral;

Que, en ese estado, el suscrito toma conocimiento del presente expediente, atendiendo a que mediante Resolución Directoral N° 000118-2025-DG-INSNSB de fecha 18 de junio del 2025, se me designa como Director Ejecutivo de la Unidad de Administración del INSN-SB, y

<sup>1</sup> Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil, 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.

<sup>2</sup> Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito.”.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

en tanto como Órgano quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en la Entidad, se me encarga también las funciones de Autoridad PAD, correspondiente en este caso la intervención como Órgano Sancionador, conforme a las facultades previstas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y normas concordantes;

### **La falta imputada al servidor al inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

Que, de acuerdo a lo versado en el expediente, y de acuerdo a la imputación planteada en el acto de inicio de PAD obrante en la Carta N° 000003-2024-UAIE-INSNSB de fecha 12 de noviembre de 2024, se señala que el servidor Jorge Luis Mendoza Ancana, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, en su condición de Médico de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía de la Unidad de Atención Integral Especializada del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, incurrió en haber incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, el día 07 de diciembre de 2023, al haber abandonado su puesto de servicio luego de haber registrado su ingreso en el biométrico de la institución, sin contar con autorización de su Jefe inmediato;

### **La falta de carácter disciplinario y las normas jurídicas vulneradas**

Que, la falta de carácter disciplinario imputado al servidor procesado es la siguiente:

#### ➤ **literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

*“n) El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo”.*

Que, respecto a las normas vulneradas por el servidor procesado y las que fueron precisadas en la Carta N° 000003-2024-UAIE-INSNSB de fecha 12 de noviembre de 2024, son los siguientes:

- Los artículos 12, 13, 15, 30 y el literal o) del artículo 54° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja – INSNSB aprobado por Resolución Directoral N° 007/2017/INSNSB-SB/T.

#### ***“Artículo 12°.- Jornada de servicio***

*Todos los servidores civiles del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, deben concurrir, diaria y puntualmente, a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.”*

#### ***“Artículo 13.- El horario de trabajo será de la siguiente manera:***

*Para el personal con cargo clasificado ASISTENCIAL, que cumplen responsabilidades laborales netamente asistenciales, es de 36 horas semanales o 150 horas mensuales, turnos de seis (06) o doce (12) horas continuas, el horario establecido es:*

#### ***LUNES A SÁBADO***

<i>MAÑANA</i>	<i>TARDE</i>
<i>7:00 a.m. a 13:00 p.m.</i>	<i>13:00 p.m. a 19:00 p.m.</i>
<i>8:00 a.m. a 14:00 p.m.</i>	<i>14:00 p.m. a 20:00 p.m.</i>
<i>DIURNO</i>	<i>NOCTURNO</i>
<i>7:00 a.m. a 19:00 p.m.</i>	<i>19:00 p.m. a 7:00 a.m.</i>
<i>8:00 a.m. a 20:00 p.m.</i>	<i>20:00 p.m. a 8:00 a.m.</i>
<i>Tolerancia sin Descuento</i>	<i>15' Minutos</i>



<i>Tardanza con descuento</i>	<i>A partir de 16 minutos hasta los 30 minutos de la hora de ingreso</i>
<i>Hora máxima de ingreso</i>	<i>Hasta los 30 minutos de la hora de ingreso programada</i>
<i>Día completo de descuento</i>	<i>Después de los 30 minutos de la hora de ingreso programada</i>

*La Unidad de Enfermería programará en los turnos de seis y doce horas, los quince (15) y treinta (30) minutos adicionales que corresponde a la entrega de servicio. (...)*

*“Artículo 15.- Los servidores civiles tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario establecido y registrar su asistencia de ingreso y salida mediante los sistemas de control digital. (...)*”

*“Artículo 30.- Se consideran inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo sin justificación, el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida. (...)*”

*“Artículo 54°.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativos:*

*o) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.”*

#### **Los hechos que determinaron la comisión de la falta**

Que, el artículo 12° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja – INSNSB aprobado por Resolución Directoral N° 007/2017/INSNS-SB/T, establece que todos los servidores civiles del INSNSB deben concurrir, diaria y puntualmente, a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso;

Que, asimismo, el artículo 30° del RIS del INSNSB aprobado por Resolución Directoral N° 007/2017/INSNS-SB/T, establece que: *“Se consideran inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo sin justificación, el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida. (...)*”;

Que, ahora bien, el artículo 26° del RIS señala que **los permisos constituyen la autorización para ausentarse momentáneamente del trabajo hasta un día, por el jefe inmediato**, debidamente comunicada a la Unidad de Administración – Recursos Humanos. El uso del permiso se inicia a petición de parte y está condicionado a las necesidades del servicio;

Que, no obstante, conforme se advierte del Informe N° 000169-2023-SUAIEPN-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023, suscrito por el servidor Alberto Arístides Ramírez Espinoza, jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía (jefe inmediato del servidor Jorge Luis Mendoza Anccana), quien informó al Director Ejecutivo de la Unidad de Atención Integral Especializada, lo siguiente:

*“Siendo las 9:15 am del jueves 7 de diciembre de 2023, me apersoné a la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía, encontrando presente al médico Jimmy Cornejo Crisóstomo a quien le pregunté si estaba de turno a lo cual dijo que sí, verifiqué si era cierto en el rol, según rol se encontraba e turno el médico Jorge Mendoza Anccana. Le pregunté al médico Jimmy Cornejo Crisóstomo ¿Dónde se encuentra el médico Jorge Mendoza Anccana? A lo cual no supo contestar.*



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

*Me acerque a la Jefatura de Recursos Humanos y solicité la verificación de la permanencia del personal y se comprobó que el médico Jorge Mendoza Anccana no se encontraba presente. Posteriormente se me comunicó que había marcado ingreso, pero nunca estuvo presente, el médico Jorge Mendoza Anccana no me hizo presente ninguna ausencia o motivo de esta.*

*A las 15:12 horas del mismo día recibí la llamada de dicho colega, la cual puede devolver a las 15:13 horas pidiendo conversar conmigo, le dije que me encontraba en la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía hace 20 minutos, me mencionó que él se encontraba en la "residencia", a los 10 minutos se acerca a la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía, diciéndome que tuvo una emergencia familiar con su hija en la mañana, a lo cual le dije que no le costaba nada llamarme y porqué lo hace a esta hora recién y que una llamada no gasta más de 30 segundos, seguía insistiendo con la justificación, la cual pierde credibilidad porque en ese momento no acreditó dicha justificación.*

*El médico Jorge Mendoza Anccana, me pide quedarse de turno, a lo cual no accedo porque sería avalar la falta previa, marcado de asistencia y sin presencia en su lugar de trabajo, se le dijo que él ya sabe que no es la primera vez que lo hace, respondiendo en voz alta y amenazante de la siguiente manera: "Aquí van a saber todo lo que sucede en la Unidad de Cuidados Intensivos de Neurocirugía"; lo cual se consigna como una amenaza contra su jefe inmediato, mi persona.*

*(...)"*

Que, de lo señalado en el precitado informe, se advierte que el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana, habría registrado su ingreso en el biométrico de la institución, retirándose minutos después, sin previa autorización de su jefe inmediato. En atención a lo informado por el servidor Alberto Aristides Ramirez Espinoza, Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía, con fecha 21 de octubre de 2024, el citado servidor brindó aclaraciones y precisiones ante la Secretaría Técnica, señalando lo siguiente:

- **Declaración del señor Alberto Aristides Ramirez Espinoza, Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía**

(...)

6. ¿Precise si el señor Jorge Mendoza Anccana se encontraba programado en el rol de actividades el día 07 de diciembre de 2023 en la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía?

Sí.

7. ¿Cómo tomó conocimiento que el señor Jorge Mendoza Anccana no se encontraba cumpliendo con sus actividades programadas para el día 07 de diciembre de 2023?

Me ratifico en todo el contenido del Informe N° 000169-2023-SUAEIPEN-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023.

8. En el Informe N° 000169-2023-SUAIEPN-UAIE-INSNSB de fecha 11 de diciembre de 2023, señala que se acercó a la Jefatura de Recursos Humanos para verificar la permanencia del personal y se comprobó que el médico Jorge Mendoza Anccana no se encontraba presente ¿Podría detallarnos si se levantó un acta o documento que constate la supervisión o visita al puesto de trabajo del médico Jorge Mendoza Anccana por parte del Equipo de Recursos Humanos?

Cuando ellos vienen a hacer la verificación de permanencia vienen con la lista, y ese día vinieron a hacer la verificación, y se comprobó que había registrado su asistencia.

9. ¿Le indicó el señor Jorge Mendoza Anccana si el día 07 de diciembre de 2023 se retiró de la institución luego de registrar su asistencia en el biométrico?



No, señaló que dijo que había tenido problema con su hija por eso se tuvo que retirar, pero no tenía como probarlo o acreditarlo y tampoco me hizo de conocimiento de la emergencia, luego el señor indicó que se iba a quedar pero se le indicó que no, que se retire de la Institución.

Que, asimismo, para dilucidar lo señalado también se recabó las manifestaciones de los servidores Jorge Luis Mendoza Anccana y Jimmy Luis Cornejo Crisóstomo, quienes señalaron lo siguiente:

- **Declaración del señor Jimmy Luis Cornejo Crisóstomo, Médico Intensivista del Servicio UCI Neuroquirúrgico**

5. ¿Podría indicarnos si el día 07 de diciembre de 2023 el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana le mencionó que tenía que retirarse de la entidad? De ser el caso podría indicarnos los motivos.

No podría asegurar si el servidor se retiró de la entidad, lo único que me comunicó fue que lo cubriera por razones personales.

6. Ante los hechos señalados en la pregunta anterior, ¿le solicitó el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana, que lo reemplace durante su turno hasta su regreso a la entidad?

No, solamente me pidió que lo cubra por unas horas hasta que resuelva su inconveniente personal.

7. ¿Podría indicarnos si comunicaron y/o coordinaron con su jefe inmediato o el área de Recursos Humanos antes de realizar el cambio de turno ante la ausencia del servidor Jorge Luis Mendoza Anccana?

No sabría decir porque no se ha hecho ninguna documentación que yo conozca. Y en este hecho en particular yo estaba esperando que el médico ingrese al turno para hacer el relevo correspondiente (entrega de turno).

- **Declaración del señor Jorge Luis Mendoza Anccana, Médico Intensivista Asistente del Servicio UCI Neurocirugía**

3. ¿Precise si se encontraba programado en el rol de actividades el día 07 de diciembre de 2023 en la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía?

Sí, tenía guardia diurna.

4. ¿El día 07 de diciembre de 2023, se retiró de la Institución luego de haber registrado su asistencia en el biométrico? De ser el caso indique los motivos.

**Si me retiré de manera fortuita** por un tema de salud de mi menor hija de edad 06 años, por una crisis asmática que no había mejorado durante toda la noche y debido a que solo en el servicio había un solo médico programado no podía abandonar ni faltar, a pesar de haberlo hecho por salud familiar y en vista de que un colega Jimmy Cornejo Crisóstomo en el cual me debía seis horas por un tema de salud de su hija, salí del turno le dije que cubriera mi turno hasta mi retorno, aceptando.

Debo precisar que, **después de haber marcado estaba esperando en la cola de carros en la cochera de la institución (Rosa Toro) encontrándome allí más de 20 minutos, momento en el que recibí una llamada telefónica por parte de mi esposa informándome que mi menor hija persistía mal de salud y que me apersoné urgentemente a mi hogar, para ello llamé al colega en mención quien estaba saliendo de guardia, para que cubriera el turno hasta mi retorno**, indicándoles que si en caso preguntaran por mí le comuniqué a los jefes. (Énfasis y subrayado es nuestro)



5. ¿Podría indicarnos si solicitó por cualquier medio, autorización de su jefe inmediato o del área de Recursos Humanos antes de retirarse de la Institución?

No solicité, ni llame a los jefes inmediatos porque mi persona coordino con el colega en mención para que el servicio sea cubierto con un solo médico para 10 pacientes, quedando claro que nunca el servicio quedo sin médico.

6. A la fecha justificó formalmente los motivos por los cuales se retiró de la Institución el día 07 de diciembre de 2023.

No me mandaron documento y como me descontaron por inasistencia a pesar de yo en mi retorno insistirle al doctor Ramírez que es mi jefe, pero el doctor hizo que se quedara el doctor Cornejo para que evalúe a los pacientes. (...).

7. ¿Podría detallarnos los hechos ocurridos el día 07 de diciembre de 2023, durante la reunión llevada a cabo con el Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía en la Unidad de Cuidados Intensivos Neurocirugía?

**Yo retorné a la una de la tarde**, cuando mi hija ya se encontraba con una ligera mejoría, encontrándome en residencia médica donde el médico Jimmy Cornejo Crisóstomo me decía que el Dr. Ramírez se encontraba muy molesto sentado y que yo esperaría hasta que se retire, en vista de que esto no ocurría yo me apersoné al servicio a hablar con el Dr. Ramírez en vista de que por celular no se podía conversar porque estaba muy alterado juzgándome sin escucharme mi versión previamente, aclarando que no hubo ninguna complicación con los pacientes y tampoco quedó el servicio sin médico. (...) (Énfasis y Subrayado es nuestro)

Que, asimismo, se tiene la Nota Informativa N° 000168-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 23 de octubre de 2024, a través del cual el área de Control de Asistencia y Permanencia remitió copia del rol de programación de horas efectivas en el personal asistencial del INSN-SB, en el cual se observa que el servidor procesado se encontraba programado en el turno diurno del día 07 de diciembre de 2023 (08:00 a 20:00). Del mismo modo, con Nota Informativa N° 000167-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 23 de octubre de 2024, remitió las marcaciones de los servidores de la UCI Neurocirugía del día 07 de diciembre de 2023, en el cual se advierte que el citado servidor registró su ingreso a la institución a las 7:54 am., no habiendo registrado su salida, conforme se evidencia de la imagen adjunta:

Instituto Nacional de Salud del Niño		Ruc: 20552196725	
<b>Marcaciones Registradas</b>		<b>Fecha: 07/12/2023</b>	
<u>Red principal</u>			
<b>Area: UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL</b>		<u>Local principal</u>	
Fecha	Turno	Marcaciones	Nota
02245582	ALAÑA PEÑA VERONICA MARIA	8.41	
40742870	CAQUI VILCA PATRICK DANNY		
7516421	CORNEJO CRISOSTOMO JIMMY	19.24 19.27	
80071872	MENDOZA ANCCANA JORGE LUIS	8.00 20.00 7.54	
<b>Total Trabajadores:</b>			<b>4</b>

Que, de los medios probatorios que obran en el presente expediente, se desprende que el servidor procesado el día 07 de diciembre de 2023, se ausentó del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, luego de haber registrado su asistencia en el biométrico de la institución, sin previamente, haber comunicado de su salida a su jefe inmediato, esto es, no comunicó a la Jefatura de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía el motivo de su retiro y/o ausencia, el cual a la fecha no ha sido justificado formalmente, por tanto habría incumplido injustificadamente el horario y la jornada de trabajo;



Que, en tal sentido, podemos advertir que el servidor procesado, en su condición de Médico del Servicio de UCI – Neurocirugía de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas de la Unidad de Atención Integral Especializada, incumplió de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, el día 07 de diciembre de 2023, al haber abandonado su puesto de servicio aproximadamente 20 minutos después de haber registrado su ingreso en el biométrico de la institución, sin contar con autorización de su jefe inmediato. Configurándose con ello la comisión de la falta administrativa disciplinaria establecida en el inciso n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo*, del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

### **Pronunciamiento sobre la comisión de la falta**

Que, mediante Carta N° 000003-2024-UAIE-INSNSB de fecha 12 de noviembre del 2024, esta Unidad de Atención Integral Especializada, en calidad de órgano instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana, otorgándose el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos;

Que, mediante Informe N° 0001-JLMA-2024 de fecha 20 de noviembre de 2024, el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana presentó sus descargos, dentro del plazo adicional otorgado, señalando principalmente lo siguiente:

- (i) *El día 07 de diciembre de 2023, se me presentó un caso fortuito de salud de mi menor hija de 6 años, con su crisis asmática que no mejoraba durante la noche y justo dicho día tenía guardia día en la UCI Neuroquirúrgica.*
- (ii) *Me comunique con mi colega que estaba saliendo de turno que por favor cubriera el servicio unas horas, ya que no hay otro médico y que tengo una urgencia familiar de salud de mi menor. Recordar que soy MÉDICO INTENSIVISTA y veo patologías de simples a complejas, y yo mismo trato a mis hijas, motivo por el cual no cuento con documento alguno como poder justificar como me piden: receta médica, constancia tratamiento médico, etc.; sin embargo, el servicio siempre estuvo cubierto.*
- (iii) *Después de estabilizar un poco a mi menor hija retorné al hospital pero los jefes se habían enterado de mi ausencia pero sin saber y escuchar mi versión de lo sucedido y juzgándome, me dijeron que me retire del servicio y así lo hice.*
- (iv) *Mi persona no marco salida, quede claro tal como se evidencia en los informes de asistencia de personal, por lo tanto se descontó turno completo como nombrado.*

### **Análisis de los descargos**

Que, de la revisión de los descargos presentados por el servidor procesado, se señala que el día 07 de diciembre de 2023, se retiró de la Entidad por motivo de salud de su menor hija, al presentar una crisis asmática;

Que, de acuerdo a lo antes dicho, el servidor procesado, se reconoce y ratifica el hecho de haberse retirado de la Institución, cuando tenía programado el turno diurno, evidenciándose una omisión en el cumplimiento de sus funciones y el incumplimiento de la jornada laboral;

Que, asimismo, el servidor investigado, señala que el hecho de haberse ausentado del centro de labores se debió a un caso fortuito debido a la salud de su menor hija;

Que, sobre este tema, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, mediante acuerdo de fecha 15 de diciembre de 2021, aprueba el Precedente Administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,



a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, el cual señala textualmente sobre el eximente (El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados), lo siguiente:

“(…)

25. *En ese sentido, se ha considerado que en caso se verifique un incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil, no se configuraría un suceso de caso fortuito o fuerza mayor, dado que el hecho infractor pudo ser evitado por el servidor civil, puesto que se encontraba a su alcance el haber tomado todas las medidas que hubieses evitado la ocurrencia de la infracción.*

26. *A las condiciones externas de este eximente de responsabilidad, se debe añadir que resulta importante verificar el actuar del servidor civil con la debida diligencia, puesto que tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar los resultados infractores provenientes del caso fortuito o fuerza mayor, por lo que toda producción de un resultado típico que no se deba, al menos a un comportamiento culposo o imprudente, debe considerarse como fortuita y, en consecuencia, excluirse de lo sancionadoramente relevante.*

(…)

28. *En ese sentido, se advierte que se producirá el quiebre del nexo causal cuando se acredite fehacientemente la ocurrencia de una circunstancia extraordinaria, imprevisible e irresistible, la cual se produce sin que exista una relación directa entre la voluntad del agente infractor y el resultado, solo de esta forma se configura esta causal eximente de responsabilidad. A su vez, los hechos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor deben estar debidamente acreditados, recayendo la carga de la prueba en el servidor. De manera ilustrativa se presenta los aspectos más relevantes de este eximente:*

<i>¿Qué debe probarse?</i>	<i>¿Qué se excluye?</i>	<i>Ejemplos</i>
<i><b>Caso fortuito o fuerza mayor:</b> La concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>El incumplimiento intencional al deber legal impuesto al servidor civil.</i></li><li>- <i>El hecho infractor no tenga su origen en un comportamiento culposo e imprudente del servidor civil.</i></li><li>- <i>El servidor civil no adopte las medidas a su alcance para evitar la ocurrencia del hecho infractor.</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Servidor civil incumple con su deber de asistir a laborar por la producción de fenómenos naturales o graves condiciones meteorológicas, que hacen imposible el traslado del servidor civil al centro de trabajo.</i></li><li>- <i>Servidor civil incumple con su deber de atender la mesa de partes de la entidad por la presencia de un tumulto que causa estragos en el local institucional.</i></li></ul>

29. *De lo expuesto, la aplicación del eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor implica la acreditación por parte del servidor civil de la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisible e irresistible. Por su parte, corresponderá a la entidad evaluar que el hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor o sin mediar una actuación imprudente del servidor civil. Asimismo, analizar si existían otras medidas al alcance del servidor para evitar la ocurrencia del hecho infractor, de ser el caso.*

(…)”



Que, en ese sentido, para que se pueda aplicar el eximente de responsabilidad por caso fortuito y fuerza mayor, se debe acreditar por parte del servidor civil la concurrencia de un hecho de carácter extraordinario, imprevisibles e irresistible; por lo que, corresponderá a la entidad evaluar que dicho hecho infractor se produjo por una circunstancia ajena a la voluntad del servidor o sin mediar una actuación prudente por parte de él;

Que, ahora bien, el Código Civil Peruano, en el artículo 1315°, establece que el *“caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”*. Se advierte que el acotado cuerpo legal otorga la misma definición a ambas figuras jurídicas, siendo la doctrina y la jurisprudencia las que realizan la diferenciación entre una y otra, teniendo cada cual un origen distinto pero sus hechos constitutivos son comunes; así vemos que la corriente mayoritaria considera que el caso fortuito se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y la fuerza mayor se origina en los hechos del hombre; lo cual no siempre es claro o exacto;

Que, se afirma en la doctrina que, *“(…) El criterio más correcto de distinción es el carácter interior o exterior de la causa de la relación con el sujeto accionado. Es decir, la distinción radica en el hecho de que la causa del daño, se localice dentro de los medios a disposición y bajo el control del sujeto, o fuera y en el mundo extraño de la colectividad o de la naturaleza. Si es lo primero, causa interna, se trata de caso fortuito; si es lo segundo, causa externa, se trata de fuerza mayor.”*<sup>3</sup>

Que, en virtud a lo expuesto, se puede afirmar que un daño generado por un hecho imprevisible e inevitable que equivale a una falla interna de los equipos o medios utilizados por el agente infractor, será un caso fortuito; y, un evento producido por un hecho extraño a la entidad o administración del sujeto imputado, sea imprevisible o no, que no se puede evitar por ser irresistible, configura la fuerza mayor<sup>4</sup>;

Que, en el ámbito del derecho administrativo, podemos decir que *“la fuerza mayor constituye un acontecimiento exterior a la actividad del pretendido responsable, es imprevisible e irresistible. El caso fortuito es el fenómeno que surge de causas ignoradas”*<sup>5</sup>. En consecuencia, se podrá eximir de responsabilidad el imputado cuando se acredite que el hecho que configura la infracción reviste la característica de exterioridad respecto de aquél.

Que, resulta necesario considerar, como señala Juan Carlos Morón Urbina que, *“los hechos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor y su causalidad, conforme lo establece la norma, deben estar debidamente acreditados, recayendo la carga de la prueba en el*

---

<sup>3</sup> ORTIZ ORTÍZ, Eduardo. (1976). Derecho Administrativo. Tomo 2. Tesis XXIV. Universidad de Costa Rica. En: “Los Eximentes de Responsabilidad en el Derecho Administrativo”. Centro de Información Jurídica en Línea-CIJUL. 30 de mayo de 2013.

<sup>4</sup> Considerando 8 del Acuerdo N° 009-2020, que adopta el siguiente acuerdo: Precedente administrativo sobre el caso fortuito y la fuerza mayor como causal eximente de responsabilidad por infracciones administrativas.

<sup>5</sup> Resolución N° 1171-2018/TPI-INDECOPI (Expediente N° 696020-2017/DSD) y Resolución N° 0234-2020/TPI-INDECOPI (Expediente N° 775732-2018/DSD).



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

*administrado. En ese sentido, debe demostrarse la notoriedad o significancia del hecho imprevisible o inevitable como causa de la conducta que se imputa”<sup>6</sup>;*

Que, dado que el caso en concreto es uno de naturaleza administrativa disciplinaria, debe entenderse que lo que se pretende probar es si existe o no una conducta que viole o incumpla una obligación o infrinja una prohibición por parte del servidor público a fin de asegurar un adecuado funcionamiento de la Administración Pública;

Que, por tanto, para que la conducta del servidor procesado, constituya causal de caso fortuito o de fuerza mayor que lo exima de responsabilidad administrativa, debe probarse que dicho evento se haya producido en condiciones extraordinarias, imprevisibles, irresistibles e insuperables, que le imposibilitaron cumplir con su obligación y responsabilidad de cumplir con el horario laboral establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja – INSNSB. Situación que, de acuerdo a los hechos expuestos, no ocurrió, toda vez que no comunicó a su jefe inmediato la circunstancia presentada con su menor hija, así como tampoco presentó documento (certificado médico, recetas médicas, etc) que podría justificar y sustentar el hecho señalado por el servidor investigado;

Que, estando a lo expuesto, se advierte un comportamiento voluntario y consciente de parte del servidor procesado al haberse retirado de las instalaciones de la Institución, sin informar a su jefe inmediato, por lo cual no se desvirtúa la imputación efectuada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, por otro lado, el servidor procesado señala que comunicó a su colega, quien estaba saliendo de turno, para que lo cubra en el servicio por unas horas, ya que no se cuenta con otro médico que pueda cubrir los turnos programados, por lo cual era consiente que con su ausencia se podía afectar la atención de los pacientes del Instituto, toda vez que era el único médico programado para el turno diurno del día 07 de diciembre de 2023;

Que, asimismo, se debe señalar que el servidor procesado en su calidad de Médico de la Unidad de Atención Integral Especializada (*Unidad Orgánica: Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas – Servicio de UCI - Neurocirugía*), bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Nombrado, tiene conocimiento de lo establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja – INSNSB, el cual en su artículo 26° señala que **“Los permisos constituyen la autorización para ausentarse momentaneamente del trabajo hasta un día, por el jefe inmediato, debidamente comunicada a la Unidad de Administración – Recursos Humanos. El uso del permiso se inicia a petición de parte y está condicionado a las necesidades del servicio”**;

Que, por tanto, en el presente caso, correspondía al servidor procesado comunicar a su jefe inmediato el hecho suscitado con su mejor hija, a fin que previa coordinación pueda retirarse de la Institución y éste pueda programar a otro médico para la atención de los pacientes en su ausencia; no obstante, se retiró sin autorización incumpliendo con ello el horario laboral establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de

---

<sup>6</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Tomo II. Gaceta Jurídica. Décimo Segunda Edición. Octubre 2017. Pp. 508.



Salud del Niño de San Borja – INSNSB, así como tampoco se advierte que a su retorno a la Institución haya presentado medio probatorio que acredite su ausencia;

Que, de otro lado, el servidor procesado señala que se le realizó el descuento del turno completo. Al respecto debemos acotar, que el descuento por ausencia injustificadas es una consecuencia de la falta, más no exime la falta cometida por el servidor investigado, por lo cual queda acreditado que el servidor procesado incurrió en la falta de carácter disciplinario establecido en el literal n) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, “n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*”;

#### **De la sanción por imponerse.**

Que, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se 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 y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, en relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, conforme a los numerales 1 y 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo, aprobado con el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se establece que solo por norma con rango de ley las entidades pueden sancionar y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley, mediante su tipificación como tales sin admitir interpretaciones extensivas u análogas;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que la actividad probatoria es el elemento más importante a la hora de sancionar a un servidor, siendo que ésta debe enmarcarse en el debido proceso, ya que la valoración correcta de la misma se materializa en las garantías al servidor procesado, que son consustanciales en el debido proceso administrativo;

Que, al respecto, habiendo evaluado los antecedentes vinculados al expediente materia del procedimiento administrativo disciplinario que nos ocupa y el Informe N° 000032-2025-UAIE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor), se ha determinado que el servidor procesado incurrió en la siguiente falta administrativa:

- Haber incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, el día 07 de diciembre de 2023, al haber abandonado su puesto de servicio luego de haber registrado su ingreso en el biométrico de la institución, sin contar con autorización de su Jefe inmediato.

Que, de esta manera la conducta del servidor procesado, está debidamente motivada en los considerandos precedentes, por lo que incurrió en la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servidor Civil, esto es “n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*”;

Que, en tanto se ha acreditado la falta, y habiendo arribado a que en el presente caso no concurren los supuestos de eximentes de responsabilidad de acuerdo a lo previsto en el artículo 104° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM ni los atenuantes descritos en la Resolución de Sala Plena N° 002–2021–SERVIR/TSC, es necesario proceder a analizar la razonabilidad de una adecuada proporción entre la sanción recomendada y la falta cometida, así como la graduación de la sanción, que resulte aplicable;



Que, en virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes y de acuerdo a los criterios de determinación de la sanción a imponer establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable deberá ser proporcional a la falta cometida, por lo que, en este caso, previamente, se verificará la concurrencia o no de los criterios señalados en el citado artículo, conforme se detalla a continuación:

<b>CONDICIONES</b>	<b>JORGE LUIS MENDOZA ANCCANA</b>
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	En principio, debemos precisar que el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja es un centro hospitalario, pediátrico y quirúrgico, especializado y de alta complejidad. Atiende a niños, niñas y adolescentes referidos de otros hospitales a nivel nacional; de lo que se desprende que la Institución brinda esencialmente el servicio de salud, el cual repercute en el interés general; es decir la población en general. En virtud, a ello, se tiene que la conducta infractora del servidor procesado repercute el continuo procedimiento del servicio de salud a la ciudadanía, transgrediendo el interés general de la administración pública de la Institución.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.	El servidor procesado al momento de la comisión de la falta ocupaba el cargo de Médico del Servicio de UCI – Neurocirugía de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas de la Unidad de Atención Integral Especializada, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, por tanto conoce que sus funciones coadyuvan al normal funcionamiento del servicio de UCI - Neurocirugía.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	La falta disciplinaria se habría cometido cuando el servidor procesado, se encontraba en la condición de Médico del Servicio de UCI – Neurocirugía de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas de la Unidad de Atención Integral Especializada; asimismo, se debe tener en cuenta que sus deberes y obligaciones se encuentran regulados en el RIS del INSNSB. Además de ello, tenía pleno conocimiento de la programación de su guardia diurna para ejercer sus funciones.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

e) La concurrencia de varias faltas	No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	Según la información vertida en el legajo personal, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta.
h) La continuidad en la comisión de las faltas.	No se advierte este criterio.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte este criterio.
j) Naturaleza de la infracción	La falta imputada al servidor procesado repercute cierta gravedad toda vez que al ausentarse injustificadamente de su centro de labores deja desabastecido el servicio de salud que presta la Institución, más aun si como señala en sus descargos solo se contaba con un médico programado en el turno diurno del 07 de diciembre de 2023, el cual es programado a través del rol de actividades y que conoce con anticipación.
k) Antecedentes del servidor	De la revisión del Informe Escalafonario N° 099-AL-ERH-INSN-SB-24 obrante en el expediente, se advierte que no registra sanciones disciplinarias.
l) Subsanación voluntaria	Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria.
m) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se debe entender que toda ausencia injustificada a su centro de labores, así como el incumplimiento del horario y la jornada laboral, es cometida con intencionalidad.

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 000555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: *“2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer”;*

Que, asimismo, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado principio de razonabilidad, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

sanción, se apliquen los criterios fijados en el artículo 87 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de los cuales, se considera que, para el caso en concreto, no son aplicables los criterios señalados en el literal b), e), f), g), h), i), k) y l); por tanto, dichos criterios deben ser aplicados e interpretados en favor del procesado; por cuanto, no ocultó la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no hay concurrencia de varias faltas, no hay participación de uno o más servidores en la comisión de la falta y no se advierte que con ella haya obtenido o pretendido algún beneficio ilícito;

Que, sin embargo, considerando que si aplica los criterios: a) Se advierte grave afectación a los bienes juradamente protegidos, d) Circunstancias en que se comete la infracción, j) Naturaleza de la infracción, y, m) Intencionalidad en la conducta del infractor; por lo que se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste cierta gravedad<sup>7</sup>;

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PA/TC, "(...) *las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)*", de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el artículo 87 y conforme a los artículos 90 y 91 de la Ley N° 30057, esta Unidad de Administración en su calidad Órgano Sancionador; de conformidad con lo propuesto por el órgano instructor, considera que se deberá sancionar al servidor JORGE LUIS MENDOZA ANCCANA, con la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, en mérito a que la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna etapa del procedimiento sancionador por el servidor procesado;

**Los recursos administrativos, el plazo para impugnar, la autoridad ante quien se presenta y la autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, contra los actos administrativos que ponen fin al procedimiento disciplinario de primera instancia puede interponerse recurso de reconsideración o de apelación ante la propia autoridad que expidió el acto que se impugna, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, siendo que el recurso de reconsideración será resuelto por la propia autoridad que expidió el acto que se impugna y el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N°127-2019-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE;

<sup>7</sup> Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, contra el servidor Jorge Luis Mendoza Anccana en su condición de Médico del Servicio de UCI – Neurocirugía de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Neurocirugía de la Unidad de Atención Integral Especializada bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276; por haber cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; conforme a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

**Artículo 2°.- Encargar** a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, la notificación de la presente resolución al servidor Jorge Luis Mendoza Anccana.

**Artículo 3°.- Disponer** que el Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, registre la sanción impuesta con la presente Resolución en el legajo del servidor Jorge Luis Mendoza Anccana, así como se proceda con su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC, conforme a la norma aplicable.

**Artículo 4°.- Devolver** el Expediente **SUAIEP20230000401** a la Secretaria Técnica, Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración, custodia y su correspondiente archivo.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

**EDUARDO SERAFIN ARROYO REYES**  
Director Ejecutivo de la Unidad de Administración  
Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja  
Órgano Sancionador del PAD

