

San Borja, 14 de Noviembre de 2025

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

**VISTO:**

El expediente **ST-UAD20240000038**, que contiene la CARTA N° 000002-2025-UAIE-INSNSB de fecha 04 de febrero del 2025, el Informe N° 000071-2025-UAIE-INSNSB (Informe del Órgano Instructor), de fecha 15 de octubre del 2025 y otros, en relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora Normy Wieslawa DE PAWLIKOWSKI AMIEL; 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, 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, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014; por lo que, 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;

Que, por su parte, según la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que, a partir de la entrada en vigencia de la precitada Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado a la Ley y sus normas reglamentarias. Asimismo, establece que el Código de Ética de la Función Pública se aplica solo en los supuestos no previstos en la Ley; por lo que, queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario para una misma conducta infractora y considerando que los hechos materia del procedimiento de la materia corresponden al año 2023, corresponde la aplicación de las disposiciones antes glosadas;

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. 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 ha lugar;

Que, el artículo 91° de la Ley N 30057, *“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;

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

Que, mediante Oficio N° 000085-2024-OCI-INSNSB de fecha 24 de abril de 2024, el Órgano de Control Institucional, en adelante OCI, remitió a la Dirección General el Informe de Control Específico N° 016-2024-2-6032-SCE ***“Proceso de Otorgamiento de Descanso Físico Adicional a Médicos por Exposición a Radiaciones Ionizantes o Sustancias Radioactivas, al amparo de la Ley N° 30646 y su reglamento”***, periodo del 01 de enero de 2022 al 30 de junio de 2023, en el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, en adelante el Informe de Control Específico, a través del cual concluye lo siguiente:

1. *En la documentación de Descansos Físicos Adicionales remunerados por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas (DFA), se evidenció que el Jefe de Departamento de la Sub Unidad de Soporte al Diagnóstico (SUSD), la jefa de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Cardiología y Cirugía Cardiovascular (SUAIEPCCV), la jefa de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas (SUAIEPEQ) (e) y los responsables de la Unidad Productora de Servicios de Salud (UPSS) de Diagnóstico por Imágenes (SDI) del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, no efectuaron una debida verificación del cumplimiento de los requisitos para otorgar Descansos Físicos Adicionales remunerados por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas (DFA), e incluso sin contar con la presentación de declaraciones juradas iniciaron el trámite de diecinueve (19) descansos físicos adicionales remunerados para dieciséis (16) médicos, los cuales no cumplieron con los seis meses de exposición continua a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, generando que los médicos beneficiados no laboren en el INSNSB.*

*Asimismo, se evidenció que jefes y encargados del Equipo de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, permitieron que se tramiten trece (13) Descansos Físicos Adicional (DFA), sin observar la presentación de las respectivas verificaciones del cumplimiento de los requisitos para el descanso físico adicional remunerado emitido por los jefes inmediatos, permitiendo el pago completo de honorarios que incluye los días de descanso físico adicional de los médicos beneficiados; además se advirtió que el Especialista Administrativo I, Control de Asistencia, Permanencia y Desplazamiento, no cumplió con informar a la jefatura del Equipo de la Unidad de Administración (Equipo de Recursos Humanos), que seis (6) expedientes tramitados en el Sistema de Gestión Documental con el asunto de “programaciones de turnos de trabajo médico” contenían descansos físicos adicionales, situaciones que generaron daño económico al Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja por el importe de S/. 49 928.38.  
(...)”*

Que, a través del Memorando N° 000277-2024-DG- INSNSB de fecha 26 de abril de 2024, la Dirección General remitió a Monitoreo del Proceso de Implementación y Seguimiento a las



Recomendaciones de Auditoría, el Informe de Control Específico, a fin de disponer las acciones correspondientes en atención a lo comunicado por el OCI;

Que, mediante Memorando N° 000082-2024-MPISRA-INSNSB de fecha 26 de abril de 2024, Monitoreo del Proceso de Implementación y Seguimiento a las Recomendaciones de Auditoría remitió a la Unidad de Administración el Informe de Control Específico a fin que proceda a efectuar el deslinde de las responsabilidades que correspondan;

Que, a través del Memorando N° 000336-2024-UAD-INSNSB de fecha 29 de abril de 2024, la Unidad de Administración remitió a la Secretaría Técnica el Informe de Control Específico a fin de solicitar dentro de sus competencias y remitir el Plan de Acción para lograr la implementación de la recomendación del citado informe;

Que, con Memorando N° 000044-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 30 de abril de 2024, la Secretaría Técnica solicitó a la Unidad de Administración se remita el expediente completo del Informe de Control Específico;

Que, con Proveído N° 009882-2024-UAD-INSNSB de fecha 30 de abril de 2024, la Unidad de Administración remitió a la Secretaría Técnica el Memorando N° 000085-2024-MPISRA-INSNSB de fecha 30 de abril de 2024, mediante el cual Monitoreo del Proceso de Implementación y Seguimiento a las Recomendaciones de Auditoría remitió a la Unidad de Administración las paginas desde el 1685 hasta el 1928, independientemente de lo anexado adjuntó dos (02) CD alcanzados por el Órgano de Control Institucional;

Que, mediante Memorando N° 000045-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 02 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos información relacionada al personal considerado en el Apéndice 1 del Informe de Control Específico N° 016-2024-2-6032-SCE, entre otros, de la servidora Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel, información consistente en Ficha RENIEC, INFOHRUS, asignación de funciones, informe escalafonario, etc;

Que, con Proveído N° 005940-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 06 de junio de 2024, el Equipo de Recursos Humanos trasladó a la Secretaría Técnica la Nota Informativa N° 000098-2024-LPER-ERH-UAD-INSNSB de fecha 06 de junio de 2024, a través del cual el encargado de Legajos de Personal remitió la información solicitada con Memorando N° 000045-2024-ST-UAD-INSNSB;

Que, a través del Memorando N° 000078-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 05 de julio de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos información relacionada al procedimiento interno de la entidad para el otorgamiento del descanso físico adicional que le corresponde al personal médico expuesto a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, regulado en la Ley N° 30646 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2019-SA; así como se solicitó se informe si se cumplió con la verificación del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de los descansos físicos adicionales durante el periodo del 01 de enero del 2022 a junio de 2023;

Que, mediante Memorando N° 000082-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 19 de julio de 2024, el Equipo de Recursos Humanos remitió a esta Secretaría Técnica el Informe N° 154-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB y la Nota Informativa N° 000120-2024-LPER-ERH-UAD, emitido por el Área de Selección de Personal y el Área de Legajos de Personal, respectivamente;



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

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 000019-2025-ST-UAD-INSNSB de fecha 31 de enero de 2025, la Secretaría Técnica recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario, contra la servidora Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel en su condición de Jefa de Departamento de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB; por presuntamente haber cometido la falta de carácter disciplinario, establecida en el **literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057** que establece como falta disciplinaria “**q) Las demás que señale la Ley**”, que nos remite a lo previsto en el numeral 6) del Artículo 7° de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, respecto al Deber de Responsabilidad, toda vez que habría inobservado los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley 30646, Ley que regula el Descanso Físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por Decreto Supremo N° 0009-2019-SA;

Que, en mérito a la recomendación de la Secretaría Técnica, la Directora Ejecutiva de la Unidad de Atención Integral Especializada inició un procedimiento administrativo disciplinario - PAD contra la servidora Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel, mediante la Carta N° 000002-2025-UAIE-INSNSB de fecha 04 de febrero de 2025, la cual fue notificada el 05 de febrero de 2025 con Cargo de Notificación N° 012-2025-UAD-ST-INSN-SB;

Que, con escrito s/n de fecha 20 de febrero de 2025, la servidora procesada cumple con presentar sus descargos solicitando se archive la presente investigación por no determinarse que se haya cometido infracción a las normas administrativas y mucho menos perjuicio a la entidad;

Que, es necesario precisar que, el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el plazo de prescripción del procedimiento disciplinario, precisando que: “*En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año*”; es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción; por lo que, habiendo sido notificado el acto de inicio del PAD el 05 de febrero de 2025 con cargo de notificación N° 012-2025-UAD-ST-INSN-SB el plazo para concluir el presente procedimiento prescribiría el 05 de febrero de 2026;

Que, con Informe N° 000071 -2025-UAIE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor), de fecha 15 de octubre de 2025, la Unidad de Atención Integral Especializada del INSNSB, en su condición de Órgano Instructor, luego de valorar los medios probatorios que obran en el presente expediente administrativo, ha determinado que éstos no son suficientes para desvirtuar la presunción de inocencia que le irradia a la investigada Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel como servidora civil en su condición de Jefa de Departamento de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB, en relación a la imputación como falta administrativa, contemplada en literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala “*q) Las demás que señale la Ley*”; motivo por el cual, recomienda **NO HA LUGAR IMPONER SANCION** a la servidora procesada, en tanto no se ha acreditado la falta imputada en la Carta N° 000002-2025-UAIE-INSNSB;

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 ésta Unidad Orgánica quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en el INSNSB;



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

Que, conforme a los actuados en el presente expediente disciplinario, se tiene que la servidora investigada, en su condición de encargada como Jefa de Departamento de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, presuntamente no habría verificado el cumplimiento de los requisitos para otorgar y programar cuatro (04) descansos físicos adicionales remunerados por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas (DFA) en beneficio de médicos que, en tres de los casos no contaban con seis (6) meses de labores continuas desempeñando funciones en dichas áreas de manera efectiva, directa y permanente, y que igualmente en todos los trámites no presentaron las declaraciones juradas del Anexo 2 del Reglamento de la Ley N° 30646. De este modo habría incurrido en una contravención a lo estipulado en el artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 30646, Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2019-SA, que establece que *“El jefe inmediato del personal de la salud expuesto a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas de los establecimientos de salud públicos o privados, debe verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 3 del presente reglamento, para acceder al descanso físico adicional, en coordinación con el área de recursos humanos o la que haga sus veces (Anexo I). (...)”*;

Que, en ese sentido, la servidora investigada, habría tramitado cuatro (04) descansos físicos adicionales en beneficio de médicos, sin verificar que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 30646, Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2019-SA, inobservando lo establecido en el artículo 8° del citado Reglamento, y generando que el médico beneficiado con el descanso físico adicional no labore en el INSNSB, incurriendo, por tanto, en la vulneración del numeral 6) del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece:

*“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública*

*El servidor público tiene los siguientes deberes:*

*(...)*

*6. Responsabilidad*

*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.*

*Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.*

*(...)”*

Que, a partir de lo expuesto, la presunta falta cometida por la citada servidora sería la establecida en el **literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057** que establece como falta disciplinaria *“q) Las demás que señale la Ley”*, siendo que conforme a lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria las previstas en la Ley N° 27815, habiendo la procesada incurrido en presunta infracción del deber de *Responsabilidad*, previsto en el numeral 6) del Artículo 7° de la Referida Ley, toda vez que habría inobservado los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley 30646, Ley que regula el Descanso Físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por Decreto Supremo N° 0009-2019-SA;

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

Que, en el presente caso, mediante Carta N° 000002-2025-UAIE-INSNSB de fecha 04 de febrero del 2025, la Unidad de Atención Integral Especializada, en calidad de órgano instructor



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

dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel, otorgándose el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos;

Que, con Escrito N° 001-2025-NWDPA de fecha 10 de febrero de 2025, la servidora procesada solicitó a este órgano instructor prórroga de plazo por el término de cinco (05) días hábiles, para formular sus descargos de ley, al pliego de cargo imputados en la Carta N° 000002-2025-UAIE-INSNSB. Al respecto, mediante Carta N° 000003-2025-UAIE-INSNSB de fecha 12 de febrero de 2025 se le concede a la servidora investigada un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos, dicha carta fue notificada a la servidora proceda el 13 de febrero de 2025;

Que, siendo así, mediante Solicitud s/n de fecha 20 de febrero del 2025, presentó sus descargos dentro del plazo adicional concedido, argumentando principalmente lo siguiente:

- (i) *Al asumir el cargo de Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas (SUAIEPEQ) en el año 2020 no se tenía conocimiento del alcance normativo del descanso físico adicional remunerado por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas (DFA), por lo que en mi actuar y en la buena fe respeté la programación de descanso por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II semestre del 2022, que se presentó en el INFORME N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021 y como se puede verificar el presente documento ya se había tramitado con anterioridad y remitido la programación.*
- (ii) *Se pone asimismo en conocimiento que la programación de Roles de trabajo médico del Servicio de Traumatología lo realiza el Coordinador Médico y es aprobada por esta Jefatura, donde se realizan los cambios de programación de Descansos Físicos o actividades médicas por necesidad del servicio, lo que motiva que puedan existir variaciones en las reprogramaciones.*
- (iii) *Como se puede evidencia en el Informe N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021, la programación de descanso por radiación del I y II semestre del 2022, fue enviado el 03 de diciembre del 2021, donde el Jefe de la Subunidad Dr. Oscar Albredo Broggi Angulo, documento que en escrito manifiesta "... por medio del presente, me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente; asimismo, de acuerdo a la Ley N° 30646 y al Reglamento de la Ley de Trabajo Médico – Decreto Supremo N° 024-2021-SA Artículo 52.- Los médicos cirujanos que laboran expuestos a radiaciones y sustancias radiactivas gozarán, además de su período vacacional, de un descanso semestral adicional de diez días, durante el cual no deben exponerse a los riesgos mencionados. Por lo expuesto, se remite la programación de descanso por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II Semestre del 2022..."*
- (iv) *Con Proveído N° 024439-2021 el Director de Administración remitió el expediente SUAIEP20210000815 con fecha 07 de diciembre de 2021 al Equipo de Recursos Humanos, con trámite: "ATENDER". Es en ese mismo sentido que al jefe de Recursos Humanos, procedo también a recibir el expediente, para luego remitir al Especialista de Control de Asistencia – Licencias, con el trámite: "Atender" SIN NINGUNA OBSERVACIÓN, asimismo el especialista de control de asistencias no hizo ninguna observación al ser ellos la parte técnica que deben orientar y observar en caso los jefes de las áreas asistenciales que en su mayoría somos médicos, desconocemos el detalle de las exigencias administrativas, entendiendo que para no incurrir en error u omisión deben ser ellos que al conocer las normas y requisitos*



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

*administrativos, deben alertar y observar los expedientes. En ese sentido, al no haber sido alertada y mucho menos el expediente fue observado, se procedió a otorgar los descansos por irradiación y ahora estoy inmersa en una investigación por haber realizado mis funciones (tramitar las programaciones para no afectar los derechos de los médicos que estuvieron irradiados).*

### **Análisis de los descargos**

Que, **en relación al primer, segundo y tercer punto de los descargos**, la servidora procesada señala que asumió el cargo de Jefa de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas (SUAIEPEQ) en el año 2020 y no tenía conocimiento del alcance normativo del descanso físico adicional remunerado por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas (DFA); asimismo, señala que respetó la programación de descanso por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II semestre del 2022, que se presentó en el Informe N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021. En esa línea, señaló además que la programación de Roles de trabajo médico del Servicio de Traumatología lo realiza el Coordinador Médico y es aprobada por esta Jefatura, donde se realizan los cambios de programación de Descansos Físicos o actividades médicas por necesidad del servicio, lo que motiva que puedan existir variaciones en las reprogramaciones;

Que, al respecto, de acuerdo a la revisión del Informe N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021 se puede advertir efectivamente que la programación de descanso por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II Semestre del 2022, fue proyectado y elaborado por el Coordinador Médico de iniciales (YCC), conforme se detalla en la imagen adjunta:

San Borja, 03 de Diciembre del 2021

#### **INFORME N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB**

A : **OSCAR ALFREDO BROGGI ANGULO**  
Director Ejecutivo de la Unidad de Atención Integral Especializada

Asunto : **PROGRAMACIÓN DE DESCANSO POR RADIACIÓN DEL I Y II SEMESTRE DEL 2022.**

Referencia : **SUAIEP20210000815**

Por medio del presente, me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente; asimismo, de acuerdo a la Ley N° 30646 y al Reglamento de la Ley de Trabajo Médico - Decreto Supremo N° 024-2001-SA Artículo 52.- **Los médicos cirujanos que laboran expuestos a radiaciones y sustancias radiactivas gozarán, además de su periodo vacacional, de un descanso semestral adicional de diez días, durante el cual no deben exponerse a los riesgos mencionados.**

Por lo expuesto, se remite la programación de descanso por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II Semestre del 2022:

<b>Profesional</b>	<b>I Semestre Periodo de descanso</b>	<b>II Semestre Periodo de descanso</b>
Dr. Alvarado Chávez Luis Alberto	01 al 10 de Enero	21 al 30 de Agosto
Dr. Meneses Lujan Cristian Ivan	11 al 20 de Abril	01 al 10 de setiembre
Dr. Benites Valderrama Paul Ivan	01 al 10 de Mayo	01 al 10 de setiembre
Dr. Ruiz Anicama Julian Eduardo	11 al 20 de Abril	11 al 20 de setiembre
Dr. Núñez Alvarado Luis Enrique	01 al 10 de Marzo	21 al 30 de diciembre
Dr. Neira Granados Luis	21 al 30 de Abril	21 al 30 de Noviembre
Dr. Fernandez Calero Javier	11 al 20 de Enero	01 al 10 de diciembre
Dr. Pareja Mujica Rafael Albeiro	01 al 10 de Febrero	11 al 20 de diciembre

Agradeciendo la atención que se brinde a la presente, me despido de usted aprovechando la oportunidad para expresarle mis muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:  
**NORMY WIESLAWA DE PAWLIKOWSKI AMIEL**  
Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada de Especialidades Quirúrgicas  
Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja

(NDA/sec)

Que, conforme se aprecia de la imagen del Informe N° 00073-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB, de fecha 03 de diciembre de 2021, la investigada Wieslawa De Pawlikowski Amiel, como Jefe de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada de Especialidades Quirúrgicas, dirigió dicho informe a su superior, y como a bien señala que ella si bien es cierto consignó su firma



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

digital, afirma que dicho proyecto fue elaborado por el coordinador de iniciales "YCC", asimismo refiere, que no tenía conocimiento del alcance normativo, y si bien el desconocimiento de la norma no es una justificación que exima responsabilidad; también es cierto que cuando se pone a conocimiento de la programación del Descanso Físico Adicional de los profesionales de la salud, se le puso a conocimiento el marco normativo que se consideraba que era la norma especial para el caso que correspondía atender;

Que, en ese orden de ideas, se consignó en el Reglamento de la Ley de Trabajo Médico – Decreto Supremo N° 024-2021-SA, siendo su Artículo 52.-

*"Los médicos cirujanos que laboran expuestos a radiaciones y sustancias radiactivas gozarán, además de su período vacacional, de un descanso semestral adicional de diez días, durante el cual no deben exponerse a los riesgos mencionados".*

Que, es en ese contexto, la investigada solo se circunscribió al marco normativo expuesto, ciñéndose estrictamente a dicha norma, no teniendo mayor alcance respecto a la norma especial como es el Reglamento de la Ley N° 30646, "*Ley que Regula el Descanso Físico Adicional del Personal de la Salud por Exposición a Radiaciones Ionizantes o Sustancias Radiactivas*", norma donde señalaba los requisitos mínimos que se debía seguir para iniciar el procedimiento de descanso físico adicional;

Que, se debe tener presente que, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario dentro de la función pública, resulta indispensable garantizar el respeto a los principios fundamentales que limitan el ejercicio del *ius puniendi* del Estado. Esta exigencia cobra especial relevancia cuando se pretende atribuir responsabilidad a un servidor público por conductas que fueron ejecutadas en base a información que fue brindada de forma general, lo que imposibilita advertir los requisitos y prohibiciones que señala la norma especial;

Que, dentro de la potestad sancionadora del Estado, se debe garantizar los principios básicos del debido proceso, es así como en materia penal en la doctrina se desarrolla criterios como el Principio de Confianza, que adquiere importancia cuando el trabajo se reparte entre varias personas y se hace necesario delegar las tareas. Esto significa que cada una de las personas debe responder solamente por sus propios actos de acuerdo con sus deberes funcionales;

Que, asimismo, el principio de confianza, explica López Díaz que dentro de uno de los ámbitos de aplicación del principio de confianza al trabajo en equipo, en toda actividad en la que sea indispensable una distribución del trabajo "*no es posible que alguien pueda cumplir acertadamente su tarea si tiene el deber de controlar y vigilar la conducta de los demás colaboradores. Él puede esperar que cada uno de ellos cumplirá con la función asignada; en consecuencia, no infringe el riesgo permitido quien no toma medidas de precaución especiales, para el caso que otro quebrante los deberes propios de su status*"<sup>1</sup>. Asimismo, el autor nacional Percy García Caveró destaca la importancia de trabajar con el principio de confianza en el ámbito de las organizaciones; para que éstas funcionen es necesario la "*confianza frente a la licitud de la conducta de los terceros*"<sup>2</sup>;

Que, del mismo modo en el Recurso de Nulidad N° 2419-2018-Callao, la Sala Penal Permanente señaló que:

*"el principio de confianza, como parte del instituto de la imputación objetiva, es un criterio que tiene su fundamento normativo en el principio de autorresponsabilidad. Se tiene la expectativa normativa de que otros actuarán correctamente en sus roles.*

<sup>1</sup>Claudia López Díaz, *Introducción a la Imputación Objetiva*, Universidad Externado de Colombia, 1996, pp. 120 y 121.

<sup>2</sup>Percy García Caveró, *Derecho Penal Económico*, p. 424, ARA Editores, Perú, 2003.



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

*(...), esa expectativa (confianza) permite que ya no estemos pendientes de los actos que realicen los otros ciudadanos y, en consecuencia, posibilita que nos avoquemos a nuestras conductas. (...) se origina sobre la base de la división del trabajo, en que la especialización hace que cada trabajador confíe en su superior o inferior respecto al trabajo (función/labor) que se esté desempeñando.*

Que, siendo así, se puede inferir que la servidora procesada en su condición de Jefa de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB, habría encargado la elaboración de la programación de descanso físico adicional por radiación de los médicos asistentes de la especialidad de Traumatología correspondiente al I y II Semestre del 2022, al Coordinador Médico de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada de Especialidades Quirúrgicas quien proyectó el Informe N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021, el cual fue suscrito por la servidora procesada confiando en la programación realizada por el Coordinador Médico;

Que, respecto **al cuarto punto de descargos**, afirma la servidora procesada que el expediente SUAIEP20210000815, fue remitida por la Dirección de la Unidad de Administración al Equipo de Recursos Humanos para el trámite correspondiente con la indicación “ATENDER” y el citado equipo lo remite al Especialista de Control de Asistencia – Licencias, con la indicación “ATENDER”, sin ninguna observación al ser ellos la parte técnica que deben orientar y observar en caso los jefes de las áreas asistenciales que en su mayoría somos médicos, desconocemos el detalle de las exigencias administrativas, entendiendo que para no incurrir en error u omisión deben ser ellos que al conocer las normas y requisitos administrativos, deben alertar y observar los expedientes. En ese sentido, afirma que al no haber sido alertada y mucho menos el expediente fue observado, se procedió a otorgar los descanso por irradiación y ahora estoy inmersa en una investigación por haber realizado sus funciones (tramitar las programaciones para no afectar los derechos de los médicos que estuvieron irradiados);

Que, debemos precisar que a la investigada se le reprocha el no haber actuado conforme a su deber de responsabilidad, en razón que, al firmar el informe, consignaba la programación de descansos físicos de los profesionales de la salud, sin haber verificado la norma especial (requisitos). Ahora bien, también es cierto que esta desatención de la Ley que Regula el Descanso Físico Adicional del Personal de la Salud por Exposición a Radiaciones Ionizantes o Sustancias Radiactivas, no solo fue exhibida a la investigada, sino a otras áreas que están directamente involucradas en el procedimiento del otorgamiento del descanso, como son los Jefes Superiores (personal médico) y personal administrativo, es decir desde la Administración hasta el Equipo de Recursos humanos, siendo el último en atender dicha solicitud de programación el Especialista del área de Control de Asistencia del Equipo de Recursos Humanos, pues como se establece en el numeral 3.11, del presente informe no se advirtió a la Jefatura de Recursos Humanos y/o a los Jefes inmediatos que no se estaba cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 3° del reglamento de la Ley N° 30646, Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2019-SA; sino que se sustentó la programación con otra norma que no era la norma especial que regía el Descanso Físico Adicional – Ley N° 30646 y su Reglamento;

Que, al respecto, el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la potestad sancionadora disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 248 del Texto Único Ordenando de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, siendo que el numeral 8) del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, señala: “8.- Causalidad. *La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable*”.



Que, es decir, el principio de causalidad, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable;

Que, respecto al principio de causalidad, Morón Urbina<sup>3</sup> ha precisado que: *“La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios”*;

Que, en esa línea, el Informe Técnico N° 1006-2018-SERVIR/GPGSC señala *“2.15 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 Ordenando de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG) aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, 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 de 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”*;

Que, conforme a lo citado en los considerandos precedentes y en aplicación del principio de causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable, en el presente caso, existe causas que determinan que la investigada no fue quien elaboró el Informe N° 00073-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB, de fecha 03 de diciembre de 2021, siendo el coordinador de su área quien proyecto de informe, y se desprende del documento que tuvo como sustento una norma general y que si bien está vigente y regula los descansos a los médicos Cirujanos que laboran expuestos a radiaciones o sustancias radiactivas, gozan de un descanso semestral de 10 días; no deja de aplicar dicho cuerpo normativo, y fue esta la justificación que incluso otros servidores no puedan observar el informe;

Que, el numeral 9) del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, desarrolla el principio de presunción de licitud, el cual dispone que las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencias en contrario. Así también el autor MORON URBINA, ha desarrollado este principio señalando que *“Por el principio de presunción de licitud, más conocido como presunción de inocencia, las entidades pueden aplicarlo mientras no cuenten con evidencias en contrario”*. *“Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento: i) a no ser sancionados sino en virtud de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad del administrado y siempre que hayan sido obtenidas legítimamente” (...)*;

Que, en cuanto a este principio de la potestad sancionadora de la administración pública regulado en el numeral 9 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, se establece que las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario;

<sup>3</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg. 725-727



Que, asimismo, el fundamento trigésimo segundo de la R.N. N° 73-2015 de la Sala Penal Transitoria de fecha 20 de setiembre de 2016, ha señalado sobre el principio de presunción de inocencia lo siguiente *“La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso “Cantoral Benavides Vs. Perú”, señaló que el principio de la presunción de inocencia, tal y como se desprende del artículo 6.2 de la Convención, exige que una persona no pueda ser condenada mientras no exista prueba plena de su responsabilidad penal. Si obra contra ella prueba incompleta o insuficiente, no es procedente condenarla sino absolverla”*;

Que, en concordancia con lo citado en el anterior párrafo, el Tribunal Constitucional ha precisado lo siguiente: *“(…) el derecho fundamental a la presunción de inocencia enunciado en el artículo 2, numeral 24, literal f) de la Constitución, se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionadora. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la Entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida”*<sup>4</sup>. (énfasis agregado);

Que, de igual manera, el Tribunal Constitucional también ha señalado lo siguiente: *“(…) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable, de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”*<sup>5</sup>. (énfasis agregado);

Que, asimismo, debemos señalar que el numeral 10 del TUO de la Ley N° 27444, desarrolla el principio de culpabilidad, el cual dispone que la responsabilidad administrativa sea subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

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

Que, por su parte, Rubio Correa señala que: *“Este principio (de culpabilidad) forma parte de un principio más amplio, llamado de legalidad en materia sancionadora (...). El principio de culpabilidad es un límite a la potestad punitiva del Estado y una garantía de las personas.”* Asimismo, señala que *“Una interpretación que considere que la acción bajo comentario tiene la condición de elemento objetivo resulta atentatoria del principio de culpabilidad, que, como*

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05104-2008-PA/TC, fundamento 9.

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC, fundamento 2.



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

*exigencia de la cláusula del Estado de Derecho, se deriva como un principio constitucional implícito que limita la potestad punitiva del Estado.” Finalmente, precisa que “Es muy importante recordar que una de las finalidades de las constituciones a lo largo de la historia ha sido limitar el poder del Estado.”; en ese sentido, “El Tribunal insiste mucho en considerar al principio de culpabilidad no solo como un derecho de la persona sino, fundamentalmente, como un límite a la potestad punitiva del Estado”;*

Que, como se advierte la doctrina es unánime al reconocer que el Principio de Culpabilidad es inherente al procedimiento administrativo sancionador, y constituye un límite a la potestad punitiva del Estado. Asimismo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia, en otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva;

Que, en virtud a lo expuesto, si bien la investigada en su condición de Jefa del Departamento de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB habría tramitado cuatro (04) descansos físicos adicionales en beneficio de médicos sin verificar que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 30646, Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2019-SA; sin embargo, ello estuvo justificado, por cuanto la programación se sustentó teniendo como base legal el Decreto Supremo N° 024-2001-SA, por lo que, no se advierte dolo o negligencia por su parte, toda vez que, conforme señala no conocía la norma especial, y que el Informe N° 000703-2021-SUAIEPEQ-UAIE-INSNSB de fecha 03 de diciembre de 2021, fue suscrito por la investigada, pero aplicando o teniendo como sustento una norma que se encuentra vigente y que establece el descanso semestral por diez días;

Que, conforme se detalla en el presente Expediente y en atención a los principios de causalidad, presunción de licitud y principio de culpabilidad, previstos en los numerales 8, 9 y 10 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, no se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la servidora Normy Wieslawa De Pawlikowski Amiel, en su condición de Jefa de la Sub Unidad de Atención Integral Especializada del Paciente de Especialidades Quirúrgicas del INSNSB;

### **Pronunciamiento del Órgano Sancionador**

Que, el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece que, el órgano sancionador se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción o la determinación de la declaración de no haber lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento correspondiente;

Que, conforme los fundamentos expuestos y de lo señalado por el Órgano Instructor a través del Informe N° 000071 -2025-UAIE-INSNSB (Informe del Órgano Instructor), de fecha 15 de octubre de 2025, no se acredita que la servidora procesada Normy Wieslawa DE PAWLIKOWSKI AMIEL haya incurrido en responsabilidad administrativa de carácter disciplinario por los hechos imputados en el presente proceso administrativo disciplinario;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR/PE;



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

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA IMPOSICIÓN DE SANCIÓN** y disponer el **ARCHIVO** del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra la servidora Normy Wieslawa DE PAWLIKOWSKI AMIEL, por las consideraciones expuestas 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 a la servidora Normy Wieslawa DE PAWLIKOWSKI AMIEL, conforme a Ley.

**Artículo 3°.** - **Devolver** el Expediente ST-UAD20240000038 a la Secretaria Técnica de PAD, Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración, custodia y su correspondiente archivo.

**Artículo 5°.** – **Disponer** la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

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

