

San Borja, 28 de Junio de 2025

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° -2025-UAD-INSNSB

VISTO:

El expediente SCDG-D20230015819 que contiene la CARTA N° 02-2024-UE-INSNSB de fecha 07 de octubre del 2024, el Informe N° 000300-2025-UE-INSNSB (Informe del Órgano Instructor) de fecha 31 de marzo del 2025 y otros, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero; 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. 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;



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. Igualmente se señalan las funciones de cada Unidad Orgánica, entre ellas las de Gestión de los Recursos Humanos asignadas a la Unidad de Administración; por lo que, es la 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 la Carta s/n con fecha de registro 29 de diciembre de 2023, a través del cual la servidora Maritza Florabel Guinea Larreategui, interpuso denuncia administrativa contra las servidoras pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Nombradas, Lourdes Cecilia Borjas Palomino de Pintado, Analí Huaynates Castro, Jesica Eugenia More Ramos, Yrma Torres Estela, Lisbeth Fiorella Jara Romero y Evelin Cueva Lezameta, por presuntos actos de hostilidad en su contra toda vez que con fecha 28 de noviembre de 2023, aproximadamente a las 08:00 a.m. las citadas servidoras, en tono amenazante habrían pretendido que la denunciante (quien no se encuentra afiliada a ningún sindicato) participe de la huelga acordada para el día 28 de noviembre de 2023;

Que, con Proveído N° 010937-2023-DG-INSNSB de fecha 03 de enero de 2024, la Dirección General remitió la denuncia administrativa interpuesta por la servidora Maritza Florabel Guinea Larreategui, a la Unidad de Administración con copia a la Unidad de Asesoría Jurídica, para la atención correspondiente;

Que, a través del Memorando N° 000008-2024-UAD-INSNSB de fecha 03 de enero de 2024, la Unidad de Administración remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el expediente mediante el cual la Licenciada en Enfermería, Maritza Florabel Guinea Larreategui, presenta una denuncia administrativa contra seis servidoras de la Entidad (numeral 1.1 del presente informe), para el deslinde de responsabilidades de corresponder;

Que, con Nota Informativa N° 000037-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 25 de abril de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos información consistente en el informe escalafonario, ficha RENIEC, INFOHRUS, copia de contrato o resolución de nombramiento o del documento que demuestre el vínculo laboral con el INSNSB, de la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero y otros;

Que, a través del Proveído N° 004866-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 08 de mayo de 2024, el Equipo de Recursos Humanos trasladó a la Secretaría Técnica la Nota Informativa N° 000089-2024-LPER-ERH-UAD-INSNSB de fecha 07 de mayo de 2024, mediante la cual el área de Legajos de Personal remitió la información correspondiente a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero y otras, precisando que la servidora mantiene vínculo laboral con la Institución, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Nombrado;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 000025-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 30 de septiembre de 2024, la Secretaría Técnica recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, Enfermera Especialista de la Unidad de Enfermería, del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276; por la presunta falta de carácter disciplinario, establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley Servir – Ley N° 30057, el cual señala como falta disciplinaria “a) *El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento*”, concordado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;



Que, en mérito a la recomendación de la Secretaría Técnica, la Unidad de Enfermería inició un procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, mediante la Carta N° 02-2024-UE-INSNSB de fecha 07 de octubre de 2024, imputándosele el haber cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley Servir – Ley N° 30057, el cual señala como falta disciplinaria “a) *El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento*”, concordado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Siendo así, dicho documento fue notificado con Cargo de Notificación N° 034-2024-UAD-ST-INSN-SB de fecha 12 de octubre de 2024;

Que, mediante Carta s/n de fecha 14 de octubre del 2024, la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero solicitó prórroga del plazo para presentar sus descargos. Siendo así, mediante Carta N° 03-2024-UE-INSNSB de fecha 16 de octubre de 2024, se otorga el plazo adicional de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos, dicha carta fue notificada con fecha 17 de octubre de 2024. En ese sentido, mediante Carta s/n de fecha 24 de octubre de 2024, la servidora investigada presentó sus descargos, dentro del plazo adicional otorgado;

Que, con Informe N° 000300-2025-UE-INSNSB (Informe del Órgano Instructor) de fecha 31 de marzo del 2025, la Jefa de Departamento de la Unidad de Enfermería del INSNSB, en su condición de Órgano Instructor, concluye que la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero incurrió en la falta administrativa establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley Servir – Ley N° 30057, el cual señala como falta disciplinaria “a) *El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento*”, concordado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. En ese sentido, recomienda una sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA;

Que, en cumplimiento del Primer Párrafo del Numeral 17.1¹ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el artículo 112² del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, mediante Carta N° 000147-2025-UAD-INSNSB, notificada con Cargo de Notificación N° 036-2024-UAD-ST-INSN-SB fecha 30 de abril del 2025, se le comunicó el citado informe instructor a la servidora procesada, así como se le comunica su derecho de solicitar un Informe Oral ante el Órgano Sancionador. De este modo, mediante Solicitud S/N de fecha 07 de mayo de 2025, la servidora procesada solicitó se fije día y hora para la realización del correspondiente informe oral. Siendo así, con Carta N° 000168-2025-UAD-INSNSB se programó el informe oral para el día viernes 16 de mayo de 2025 a horas 10:00 a.m., el cual fue llevado a cabo en la fecha programada;

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 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 de carácter disciplinario y las normas jurídicas vulneradas

Que, la falta de carácter disciplinario imputada a la servidora procesada es la siguiente:

¹Una 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.

²Una 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.”.



➤ **Literal a) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil**

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

Complementado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

e) Acosar moral o sexualmente. (Énfasis es agregado)

Que, con relación a la tipificación del hostigamiento laboral como falta disciplinaria por acoso moral, a través de los Informes Técnicos N° 00701-2020-SERVIR-GPGSC del 20 de octubre de 2020 y 02121-2021-SERVIR-GPGSC del 14 de abril de 2021, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha desarrollado los criterios por los cuales las conductas de hostigamiento laboral constituyen una falta administrativa en el modo de acoso moral, especificada por vía reglamentaria;

Los hechos que determinaron la comisión de la falta

Que, en el presente caso, se tiene la denuncia formulada por la servidora Maritza Guinea Larreategui, señalando entre otros que, *“En el grupo de WhatsApp ENFERMEROS INSNSB, la Lic. LISBETH FIORELLA JARA ROMERO mediante número celular 952 942 593, realizó una difusión masiva en contra mía y de otras colegas tildándome de “amarilla”, en clara alusión a mi negativa de participar en una huelga toda vez que no soy agremiada y por una razón mayor que es el de no abandonar a mis pacientes.”* En presencia de colegas, pacientes y otros, en el ambiente laboral de la denunciante, que si bien no se puede identificar a quienes señalaron dicha frase, ello se tiene en un audio de video;

Que, al respecto, mediante Carta N° 000017-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 17 de julio de 2024, la Secretaría Técnica solicitó a la servidora Maritza Florabel Guinea Larreategui, entre otros, identifique a la persona que sería el/la titular del número de celular +51 952942593, quien presuntamente habría enviado al grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB” las fotos de los servidores que no habrían participado en la huelga de fecha 28 de noviembre de 2023 catalogándolos como “AMARILLO/A”. En ese tenor, a través de la Carta s/n de fecha 19 de julio de 2024, la servidora Maritza Florabel Guinea Larreategui, señaló que el referido número – le pertenece a Lisbeth Fiorella Jara Romero – Secretaria de Defensa del Sindicato de Enfermeras del INSN – SAN BORJA;

Que, asimismo, de la revisión del expediente administrativo disciplinario, se advierte que en la captura de pantalla del grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB” figura el número 952942593, correspondiente a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, quien difundió fotografías de la denunciante y otros servidores, acompañándolas del calificativo “AMARILLA/O”, conforme se aprecia en la imagen de WhatsApp consignada en la denuncia de fecha 29 de diciembre de 2023;

Que, ahora bien, sobre el término “Amarilla” de acuerdo a la Real Academia Española señala como una de sus acepciones lo siguiente: *“Perú. Esquirol (que no se adhiere a una huelga)”*³. En esa línea, la lingüista Martha Hildebrandt en una publicación en el Diario el Comercio de fecha 20 de marzo del 2018⁴, indica la alusión del referido término en el argot sindical que indica: En el Perú y Cuba, amarillo, -a es, además, equivalente de esquirol, es decir, *‘persona que no se adhiere a una huelga’*. Parece exclusivo de nuestro castellano, el uso de amarillo como *‘perteneciente o relativo a un diario sensacionalista’* (que en alguna lengua general se califica de amarillista);

³ <https://dle.rae.es/amarillo>.

⁴ <https://elcomercio.pe/opinion/habla-culta-martha-hildebrandt-significado-amarillo-noticia-505655-noticia/>



Que, es decir, se califica como amarillo (a) aquellos trabajadores que han decidido no hacer huelga, se presentan en su puesto de trabajo o reemplazan a otros, dichos trabajadores son conocidos despectivamente como "amarillo (a)". En tal sentido, de los documentos y medios probatorios que obran en el presente expediente administrativo se advierte que la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero fotografió a la denunciante y otros servidores catalogándolos despectivamente como "amarilla (o)", como represalia por no apoyar la huelga programada para el día 28 de noviembre de 2023, difundiendo dichas fotografías en las redes sociales exponiéndolos ante sus compañeros de labores, como una medida de presión para que se sumen a dicha medida, a la cual la denunciante no quiso sumarse. Así, se aprecia también que los hechos ocurrieron en un entorno laboral de la Institución, en presencia de pacientes, profesionales de la salud, procediendo a publicar las imágenes con el propósito de enviar un mensaje al resto del personal, incentivando su participación en la huelga. Por lo que esta conducta, desplegada en contra de la denunciante en un ambiente laboral de la Entidad, constituye una presunta responsabilidad administrativa disciplinaria de la citada servidora, toda vez que, se afectó el derecho de imagen, dignidad y honor de la servidora Maritza Guinea Larreategui, además afectó el clima laboral de la Entidad;

Que, en relación al clima o ambiente laboral, está referido al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, que influyen entre otros en la comunicación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, el compromiso, por lo que es de suma importancia preservar, mantener y fomentar el buen clima o ambiente laboral, inclusive desde la perspectiva de los servidores públicos de una Entidad, favoreciendo así un ambiente positivo facilita la colaboración, la motivación y el bienestar emocional de los trabajadores. Por el contrario, cuando el clima o el ambiente laboral es hostil, no genera confianza y provoca temor, inseguridad o sentimiento de injusticia, presentando factores entre otros como; el acoso, violencia (verbal o física), discriminación, represalias. En ese sentido, los malos ambientes o climas laborales afectan directa o indirectamente la salud física y/o psicológica de los colaboradores de una Entidad pública o privada, inclusive ello no solo es en el área de trabajo sino en sus otras funciones como la familia y la sociedad, así también fomentando una mala imagen corporativa que estaría proyectando la organización. Por lo que, una mala reputación por la calidad del ambiente o clima laboral puede alejar a otros grupos de proveedores, colaboradores potenciales de nivel superior y especializados e inclusive de potenciales demandantes o consumidores de servicios de salud;

Que, en virtud a lo expuesto, la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero cometió actos de hostilidad laboral en contra de la servidora Maritza Florabel Guinea Larreategui, conforme a los hechos de haber tomado fotografías de la citada servidora y otros servidores de la Unidad de Enfermería, dentro de las instalaciones de la entidad y en horario laboral, así como habría publicado en el grupo de WhatsApp "ENFERMEROS INSNSB" dichas fotografías con la descripción "AMARILLA/O" al no haber sido participes de la huelga programada el día 28 de noviembre de 2023, dichas imágenes fueron provenientes del número 952942593 (siendo la servidora investigada titular del referido número de celular), no habiendo guardado el debido respeto hacia sus compañeros suponiendo una afectación de carácter moral en agravio de la denunciante, además de haber afectado el clima y ambiente laboral del área de trabajo donde se desarrolla la servidora denunciante; cumpliéndose así los presupuestos para la configuración de la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley su reglamento", concordante con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Pronunciamento sobre la comisión de la falta

Que, en el presente caso, mediante Carta N° 02-2024-UE-INSNSB de fecha 07 de octubre del 2024, esta Unidad de Enfermería, en calidad de órgano instructor dispuso el inicio del



procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, otorgándose el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos;

Que, mediante Carta s/n de fecha 14 de octubre de 2024, la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero solicitó prórroga del plazo para presentar sus descargos. Siendo así, mediante Carta N° 03-2024-UE-INSNSB de fecha 16 de octubre de 2024, se otorga el plazo adicional de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos, dicha carta fue notificada con fecha 17 de octubre de 2024;

Que, en tal sentido, a través de la Carta s/n de fecha 24 de octubre de 2024, la servidora investigada presentó sus descargos, dentro del plazo adicional otorgado, señalando principalmente lo siguiente:

- (i) *Compartí una publicación dentro de un grupo privado de WhatsApp, grupo en el que no era parte la señora denunciante, este grupo como recalco es privado y es en ese contexto que reenvío la imagen pero de ninguna manera acredita que, tome la foto y publique la foto, son hechos completamente falsos y niego categóricamente, y tanto en el informe de precalificación y la resolución de inicio de PAD, no existe siquiera una prueba indiciaria que demuestre esa conducta.*
- (ii) *Se vulneró el principio de legalidad y tipicidad.*
- (iii) *El hacer una lista de presunciones, pues lo único probado es que compartí una publicación en un grupo privado ejerciendo mi derecho a las comunicaciones, opinión y libre desarrollo de la personalidad, dentro de un ámbito estrictamente privado, sin hacer un mínimo de análisis e individualización de los hechos, este PAD transgrede mi derecho al debido proceso en su vertiente al derecho a la defensa y motivación.*
- (iv) *Se está vulnerando el derecho fundamental al debido proceso de mi persona, toda vez que, como se ha señalado antes, no existe una adecuada imputación de forma clara, precisa, no idéntica individualmente cual es la conducta sea por comisión u omisión que transgrede el correcto funcionamiento de la administración pública que es la finalidad de un PAD.*

Análisis de los descargos

Que, en relación al primer **argumento de su escrito de descargos**, la servidora investigada niega haber tomado las fotografías de sus compañeros; asimismo, afirma que dicha foto solo fue reenviada por su persona en un grupo privado de WhatsApp, grupo en el que no era parte la señora denunciante;

Que, al respecto, de los documentos que obran en el presente expediente, se tiene las fotografías proporcionadas por la denunciante, en las cuales se evidencia que, a través del número +51 952 942 593 el cual pertenece a la servidora procesada, se compartió en el Grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB”, con la descripción “AMARILLO/A”; no obstante, se debe precisar que en ningún extremo de la imagen proporcionada se advierte que estas fotos hayan sido reenviadas, conforme se puede evidenciar de la captura de pantalla de WhatsApp expuesta en el escrito de denuncia (Anexo 1-B);

Que, ahora bien, la servidora procesada afirma también que dichas fotografías fueron enviadas a un grupo privado; no obstante, conforme se puede observar en el referido *screenshot*, las fotografías fueron enviadas al grupo “ENFERMEROS INSNSB”, vale decir, un grupo en el cual se encuentran varios enfermeros que prestan servicios en la Institución, por lo cual no podría considerarse como un grupo privado. Cabe señalar que, la servidora procesada no adjunta medios probatorios que corroboren lo señalado por su persona, así como tampoco identifica quien sería la persona que presuntamente habría tomado las fotografías, por lo que no



desvirtúa que haya sido su persona quien tomó las fotografías y las compartió con sus compañeros;

Que, aunado a lo anterior, debemos señalar los medios probatorios que obran en el presente expediente administrativo, las cuales corroboran que la servidora procesada tomó las fotografías de sus compañeros y envió dichas fotografías con la descripción "AMARILLA/O" al grupo de WhatsApp "ENFERMEROS INSNSB", los cuales detallamos a continuación:

- a) Denuncia administrativa interpuesta con fecha 29 de diciembre de 2023, a través del cual la denunciante Maritza Guinea identifica a la servidora procesada como la persona que tomaba las fotografías a los servidores que no se unieron a la huelga programada el día 28 de noviembre de 2023; en la citada denuncia señala textualmente: *"1. (...) De igual modo la Lic. LISBETH FIORELLA JARA ROMERO venía tomando fotografías a mi persona y otros colegas"*
- b) Captura de pantallas de WhatsApp de presentadas por la denunciante, del cual se evidencia que el número +51 952 942 593 perteneciente a la servidora investigada, subió las fotografías de cuatro servidores de la Institución, con la consigna "AMARILLO/A", haciendo referencia que estos servidores no habrían participado en la huelga presentada el 28 de noviembre de 2023.
- c) Carta s/n de fecha 19 de julio de 2024, la denunciante indicó que el número +952942593 pertenece a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero – Secretaria de Defensa del Sindicato de Enfermeras del INSN-San Borja.

Que, en esa medida, se advierte un comportamiento voluntario y consciente de parte de la servidora investigada al haber compartido las fotografías de sus compañeros con la consigna "AMARILLO/A" por no adherirse a la huelga, por lo cual no desvirtúa la imputación efectuada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, **en relación al segundo argumento de su escrito de descargos**, la servidora procesada advierte la vulneración de los principios de legalidad y tipicidad, toda vez que considera que no se habría realizado una exposición y análisis de los hechos que presuntamente acontecieron y como fueron realizados, considerando que no se ha fundamentado de qué forma se configuró la comisión de los hechos imputados para determinar la existencia de responsabilidad;

Que, entre las garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, se encuentran los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en norma con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria;

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



debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse;

Que, en relación a lo acotado, el jurista Morón Urbina afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra”*. Además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*⁵;

Que, de la revisión del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora investigada, se aprecia que se imputa la falta señalada en el literal a) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que establece como falta *“El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”*;

Que, en efecto, el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, hace referencia a que, si el servidor civil incumple las normas establecidas en la citada ley y su reglamento, incurre en falta disciplinaria. Como puede advertirse, tal disposición, al señalar el incumplimiento de normas, constituye un tipo abierto de falta que debe ser complementada con la respectiva norma reglamentaria;

Que, siendo así, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el numeral 98.2 de su artículo 98°, ha desarrollado precisamente la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la citada ley, especificando cuales son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias. Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del citado Reglamento General, el cual establece como una de los hechos que constituye falta: *“e) Acosar moral o sexualmente”*

Que, al respecto, sobre la falta imputada, se tiene que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR/GPGSC, ha señalado que, *“la falta de acoso moral u hostigamiento laboral constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo”*;

Que, ahora bien, es preciso indicar que de la evaluación de los medios probatorios se ha corroborado que la servidora procesada subió las fotografías de cuatro servidores de la Institución, con la descripción *“AMARILLO/A”*, haciendo referencia que estos servidores no habrían apoyado en la huelga presentada el 28 de noviembre de 2023, teniendo en consideración que dichos trabajadores se encontraban en horario laboral y en sus centro de labores al momento de haber sido captados en fotografías, lo cual ocasionó la indisposición y malestar por parte de sus compañeros quienes no querían ser partícipes de la huelga y se encontraban cumpliendo sus funciones en la Institución. Asimismo, se advierte que, que la servidora procesada reconoce haber compartido dichas fotografías en el grupo de WhatsApp;

Que, por tanto, de acuerdo a lo expuesto y teniendo en cuenta lo señalado en los considerandos precedentes, se encuentra acreditado que la servidora procesada incurrió en

⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p.8.



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

acoso moral en agravio de la denunciante, incurriendo en la falta administrativa tipificada en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con lo establecido en el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° de su Reglamento General, al haber publicado en el grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB”, el número 952942593 que le pertenecía a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, quien difundió las fotografías de la denunciante y otros servidores con el calificativo “AMARILLA/O” al no haber sido participes de la huelga programada para el día 28 de noviembre de 2023, no habiendo guardado el debido respeto hacia sus compañeros suponiendo una afectación de carácter moral en agravio de la denunciante, además de haber afectado el clima y ambiente laboral del área de trabajo donde se desarrolla la servidora denunciante. En tal sentido, no se advierte una vulneración al principio de legalidad y tipicidad;

Que, **en relación al tercer y cuarto argumento de su escrito de descargos**, la servidora procesada señala que el hacer presunciones transgrede su derecho al debido proceso en su vertiente al derecho a la defensa y motivación;

Que, al respecto, se debe colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez;

Que, bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política. Este, proscribido que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que – mediante la expresión de los descargos correspondientes – pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*⁶;

Que, en esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa⁷;

Que, cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover⁸;

Que, en este mismo sentido, acerca del derecho a la motivación el Tribunal del Servicio Civil en el considerando 34 de la Resolución N° 003642-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, señala que *“se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.*

⁶Fundamento 4° de la sentencia emitida en el Expediente N° 5514-2005-PA/TC.

⁷Fundamento 14° de la sentencia emitida en el Expediente N° 02098-2010-PA/TC.

⁸Fundamento 32° de la sentencia emitida en el expediente N° 0156-2012-PHC/TC.



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

Asimismo, se debe entender que existe una obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez”;

Que, en el presente caso, se aprecia que al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se imputó a la servidora investigada el haber tomado fotografías de la denunciante Maritza Florabel Guinea Larreategui, y otros servidores de la Unidad de Enfermería, dentro de las instalaciones de la entidad y en horario laboral, así como publicó en el grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB” dichas fotografías con la descripción “AMARILLA/O” al no haber sido participes de la huelga programada para el día 28 de noviembre de 2023, no habiendo guardado el debido respeto hacia sus compañeros además de afectar el clima y el ambiente laboral del área de trabajo donde se desarrollaba la servidora denunciante, incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario establecido en el literal a) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordado con el literal e) del indicado en el numeral 98.2 del artículo 98 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, atendiendo a lo expuesto, y conforme los medios de prueba descritos en los considerandos precedentes, se puede colegir que la servidora investigada efectivamente incurrió en la falta imputada, lo cual fue detallada de forma clara en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, se precisa que tampoco se ha vulnerado el debido proceso ni el derecho de defensa, toda vez que, durante presente procedimiento se le notificó al servidora investigada el acto de inicio y sus antecedentes, se le comunicó cuáles son sus derechos y obligaciones, así como se le dio la facultad de presentar sus descargos y los medios probatorios que estime correspondiente, así como se llevó a cabo el informe oral. Por lo tanto, el argumento expuesto no desvirtúa el hecho imputado, debiendo desestimarse lo expuesto;

Que, en conclusión, queda acreditado que la servidora investigada incurrió en la falta de carácter disciplinario establecido en el literal a) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordado con el literal e) del indicado en el numeral 98.2 del artículo 98 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Análisis del Informe Oral

Que, con fecha 16 de mayo de 2025 a horas 10:13 am se llevó a cabo el informe oral con la asistencia de la servidora procesada, su abogado y el órgano sancionador, en el cual se alegó principalmente lo siguiente:

Intervención de la procesada:

- (i) No ha existido amedrentamiento, por mi estado de embarazo no estuve presente el día de la huelga, no he estado presente para tomar ninguna foto y como forma de colaboración con la huelga lo que hice fue reenviar las fotos, hago mea culpa porque si reenvié las fotos.

Intervención del abogado de la procesada:

- (ii) La imputación que se realiza a mi patrocinada es el acoso moral, que se acredita con pruebas directas o indirectas, yo no puedo suponer que el haber compartido fotos con la descripción “AMARILLA/O” no se puede acreditar *per se* que con eso se ocasionó un daño psicológico, siendo la prueba directa un informe psicológico, prueba indirecta la solicitud de licencia, o el abandono de su trabajo, etc., o que sufrió alguna afectación en su entorno, de la revisión del informe final no existe acreditación más que suposiciones, lo cual no es correcto.



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

- (iii) El compartir una fotografía con la descripción “AMARILLA/O” de qué manera afectó a la denunciante, no existe prueba directa ni indirecta, por lo cual se solicita el archivo del expediente.

Que, **en relación al primer punto de los alegatos**, se debe precisar que la denunciante Maritza Guinea Larreategui en su denuncia administrativa interpuesta con fecha 29 de diciembre de 2023, identifica a la servidora procesada como la persona que tomaba las fotografías a los servidores que no se unieron a la huelga programada el día 28 de noviembre de 2023; en la citada denuncia señala textualmente: “*I. (...) De igual modo la Lic. LISBETH FIORELLA JARA ROMERO venía tomando fotografías a mi persona y otros colegas*”;

Que, asimismo, señala la denuncia, “*En el grupo de WhatsApp ENFERMEROS INSNSB, la Lic. Lisbeth Fiorella Jara Romero mediante número celular 952 942 593, realizó una difusión masiva en contra mía y de otros colegas tildándome de “amarilla”, en clara alusión a mi negativa de participar en una huelga toda vez que no soy agremiada y por una razón mayor que es el de no abandonar a mis pacientes.*”;

Que, al respecto, debemos remitirnos al Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, en el que se señala en el fundamento 10° lo siguiente:

“(…)

10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico testis unus testis nullus, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:

- a) *Ausencia de incredulidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.*
- b) *Verosimilitud, que no sólo incide en coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, la del carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.*
- c) *Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior”.*
(Énfasis es agregado)

Que, de los documentos que obran en el expediente disciplinario, es posible apreciar que no existe prueba o indicio alguno que permita inferir que la denuncia formulada por la servidora Maritza Guinea Larreategui hayan sido brindados por móviles de odio, venganza, resentimiento o enemistad hacia la servidora procesada. Asimismo, la denunciante expresó los hechos ocurridos el día 28 de noviembre 2023 de manera coherente y sólida en su denuncia formulada el día 29 de diciembre de 2023, así como identificó a la servidora procesada como la persona que estaba tomando las fotografías el día de los hechos y se corroboró que fue a través de su número de teléfono que se publicaron las fotografías en el grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB”, por lo cual lo alegado por la servidora no desvirtúa los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en relación al segundo y tercer punto de los alegatos, debemos señalar que, a través del Informe Técnico N° 001642-2023-SERVIR-GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, señaló que la falta de acoso moral (hostigamiento laboral), constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un



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

grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos, o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo o degradar el clima de trabajo. Asimismo, el ítem 2.9 del citado informe señala que, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N° 190, se tiene que la conducta inicua o abusiva en el marco del acoso moral (u hostigamiento laboral), **puede configurarse tanto por una sola acción** como por acciones repetidas producidas por el empleador, **un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor**, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo **o degradar el clima del trabajo**, por lo que corresponderá a las entidades determinar si se presentan estas características en cada caso concreto. Asimismo, en el ítem 2.10, señala que “el rechazo” del servidor, grupo de servidores públicos o empleador al acoso moral que se realiza en su contra, no constituye un elemento configurador de la citada falta, por lo que su no concurrencia en un caso concreto carece de efectos para la tipificación de la misma.

Que, ahora bien, respecto a lo señalado en los alegatos sobre las pruebas directas (informe psicológico) o indirectas (solicitud de licencia, abandono de trabajo, etc.), debemos señalar que de acuerdo a lo desarrollado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el punto 2.17 del precitado Informe, señala que para el caso de la falta de acoso moral, regulado en el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la LSC, no se cuenta con alguna norma que establezca la posibilidad de implementar medidas de protección a favor de los denunciantes, víctimas o testigos, por lo que, en aplicación del principio de legalidad, señalado en el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las entidades no se encuentran habilitadas para dictar este tipo de medidas;

Que, en tal sentido, en el presente caso, si bien no se presentó o no se cuenta con un informe psicológico (elemento objetivo) no obstante, se presentan conductas que configuran el acoso moral que generaron en la denunciante malestar e incomodidad, lo cual queda acreditado a través de las fotografías anexadas a la denuncia y el reconocimiento de la procesada de haber difundido dichas fotos en el grupo de WhatsApp “ENFERMEROS INSNSB”. En consecuencia, se ha configurado una transgresión al literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

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 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;



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

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 Final del Órgano de Instrucción N° 000300-2025-UE-INSNSB, se ha determinado que la servidora procesada incurrió en la falta administrativa imputada al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, debidamente motivada en los considerandos precedentes, por lo que incurrió en la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

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:

CONDICIONES	LISBETH FIORELLA JARA ROMERO
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Respecto al interés general se aprecia una afectación directa al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública con respecto de los servidores como personas humanas, en este caso en la actuación proba del servidor en el marco de una vinculación laboral en este Instituto, libre de toda manifestación de actos de hostilidad que afecten las condiciones de trabajo, los cuales constituyen la manifestación de una conducta abusiva practicada, en este caso, por la servidora procesada no solo contra la servidora denunciante sino además a los servidores de la entidad, mediante actos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o que puedan degradar el clima de trabajo.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte la intención por parte de la servidora procesada de ocultar o impedir su descubrimiento. (No aplica)
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su	La servidora procesada al momento de la comisión de la falta ocupaba el cargo de Enfermera Especialista de la Unidad de Enfermería del INSN-SB, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.



deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	
Las circunstancias en que se comete la infracción.	La falta disciplinaria se habría cometido cuando la servidora procesada, mantenía contrato vigente, y durante la huelga programada para el día 28 de noviembre de 2023, ante la negativa de la denunciada de participar en dicha huelga al no encontrarse afiliada al Sindicato de Enfermeras del INSN-San Borja.
La concurrencia de varias faltas	No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se advierte este criterio.
La reincidencia en la comisión de la falta.	No se advierte este criterio.
La continuidad en la comisión de las faltas.	No se advierte este criterio.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte este criterio.
Naturaleza de la infracción	La falta imputada a la servidora procesada repercute cierta gravedad toda vez que al haber tomado fotografías de sus compañeros de labores y publicarlas en el grupo de WhatsApp "ENFERMEROS INSNSB" atentó contra su personalidad, dignidad y el clima de trabajo.
Antecedentes del servidor	De la revisión del Informe Escalafonario N° 045-AL-ERH-INSN-SB-24 obrante en el expediente, se aprecia que no cuenta con deméritos. (No aplica)
Subsanación voluntaria	Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria. (No aplica)
Intencionalidad en la conducta del infractor	Se debe entender que falta disciplinaria imputada, es cometida con intencionalidad.

Que, entonces, atendiendo al principio de razonabilidad⁹ acogido en numeral 3 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, este en referencia a su contenido "*(...) parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*". En ese sentido, esta autoridad sancionadora considera que en relación a la evaluación de los criterios de graduación que antecede este parágrafo, correspondería imponer una sanción proporcional a la naturaleza de la infracción, que si bien es cierto se identificó como grave durante el proceso; a través de una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, este despacho es de la opinión de imponer una sanción de menor gravedad

⁹ "*(...) En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación*". (numeral 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente 2192-2004-AA/TC)



AMONESTACIÓN ESCRITA;

Que, así, no sería razonable aplicar una sanción más gravosa si tenemos en cuenta que, si bien la conducta de la servidora constituye un acoso moral, no constituye una reiteración en su comportamiento, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. En consecuencia, corresponde valorar dicho contexto como un factor atenuante al momento de establecer la sanción;

Que, ahora, en lo que concierne a los *Antecedentes del servidor*, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos de la servidora incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido la servidora durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación. En ese sentido, en el presente caso, se advierte que en el legajo personal de la servidora, no registra sanciones disciplinarias. Este hecho refuerza la necesidad de valorar de manera atenuada la infracción cometida, siendo pertinente optar por una sanción menos severa, como la amonestación escrita, a fin de garantizar una respuesta disciplinaria que sea correctiva, proporcional y alineada con el historial de la servidora;

Que, consecuentemente, y del análisis efectuado conforme a las pautas previstas en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, este Órgano Instructor considerando que no debemos limitarnos a realizar un razonamiento mecánico de la aplicación de normas, sino que, además, debemos efectuar una apreciación razonable de los hechos conforme a la realizada en el presente informe, es del criterio que la sanción a imponer en el presente caso correspondería

AMONESTACIÓN ESCRITA;

Que, por tanto, se ha corroborado en el transcurso de este proceso que existen los elementos de convicción necesarios para sancionar disciplinariamente a la servidora procesada, en el marco de los hechos y normas antes glosadas, no encontrando documentos de descargo que desvirtúen su responsabilidad; por lo que se ha comprobado la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada, cuya tipificación ha sido debidamente identificada y emplazada en la Carta de Inicio de PAD, notificada conforme al derecho de defensa que le asiste a todo ciudadano, y llevado todas las acciones necesarias para concluir en una decisión ajustada respetando la debida motivación y al debido procedimiento, todo lo cual constituye el marco de desarrollo de la sanción impuesta;

Los recursos administrativos, autoridades y el plazo para impugnar

Que, de acuerdo artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro el plazo de (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación siendo que, en el caso de las amonestaciones escritas, los recursos de apelación son resueltos por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

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;



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero en su condición de Enfermera Especialista de la Unidad de Enfermería, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, respecto a la falta administrativa establecida en el literal e) prevista en el numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que se subsumen en el literal a) *“El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”* del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; 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 a la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero.

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 de la servidora Lisbeth Fiorella Jara Romero, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 4°.- PRECISAR que, contra la sanción impuesta mediante la presente resolución, el servidor podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, conforme a lo dispuesto en los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Artículo 5°.- DEVOLVER el Expediente SCDG-D20230015819 a la Secretaria Técnica, Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración y custodia.

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

