

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH  
RED DE SALUD HUAYLAS SUR



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

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA**  
N° 00000072 -2026-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/OA/UP

Huaraz, 30 ENE. 2026

**VISTO:**

El Informe del Órgano Instructor en relación al término de la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a las servidoras: **Barba Maguiña Creesthy Brigeett, Pinto Palza Kristel Geovana Y Quispe Parra Katherine Rocío**, de fecha 23 de enero de 2026, emitido por la Dirección del Hospital de Apoyo Recuay, INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N° 001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/H.A.R, INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°003-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD; y demás antecedentes; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que la autoridad administrativa debe regir su actuación acorde a los principios generales enmarcados en la norma citada, entre las cuales se encuentra el *Principio de Razonabilidad*, según el cual, las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de las facultades atribuidas y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar a fin que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

Que, en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248° de la norma precitada, al desarrollar el *Principio de Tipicidad* de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Por dicho principio, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia el 14 de setiembre del 2014, de acuerdo a lo dispuesto por la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Dicho procedimiento es de aplicación a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Por lo tanto, los servidores sin importar su régimen laboral o carrera especial a la que pertenezcan están sujetos a las disposiciones del nuevo régimen, así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias;



Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015SERVIR/GPGSC<sup>1</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones;

Que, el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)";<sup>2</sup>

Que, en relación a la **tipificación de conductas sancionables o infracciones**, el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que **solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva y analogía**. Por dicho principio, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describa de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que, el artículo 85° literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, **indica el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor**, esta causal engloba varios supuestos que se tratarán por separado para su mejor entendimiento por:

- ✓ **Actos de violencia**: el supuesto refiere a un acto de agresión física contra el personal jerárquico de la entidad o contra los compañeros de trabajo. No es necesario que el acto conlleve consecuencias dañinas graves para la persona agredida; la violencia, para que sea tal, no tiene que ser grave, pues de por sí reviste la gravedad suficiente para justificar la sanción. Los actos de violencia pueden suceder en el centro de trabajo o fuera de este. **Los que ocurren en el centro de trabajo, cualquiera sea su motivación u origen, constituyen faltas disciplinarias**. En cambio, los que se originen fuera del centro de labores requieren derivarse directamente de la relación laboral para ser entendidos como faltas disciplinarias; es decir, deben ser actos motivados por situaciones que tienen su origen en la relación laboral<sup>3</sup>.
- ✓ **Grave indisciplina**: en este caso estamos ante **toda conducta atentatoria contra el orden interno de la Institución**, conste este en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, **de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la entidad**. Esta conducta se considera implícita en otras trasgresiones a los deberes laborales y solo puede tener como escenario el centro de trabajo y no puede ocurrir fuera de él<sup>4</sup>.
- ✓ **Faltamiento de palabra**: la jurisprudencia establece que esta falta **se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravio y dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos**; no siendo necesaria que la imputación efectuada por el trabajador al personal

<sup>1</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015SERVIR-PE.

<sup>2</sup> Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

<sup>3</sup> Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que para que la agresión física fuera del centro laboral de un trabajador a su superior sea considerada como falta grave, debe acreditarse que esta haya sido derivada directamente de la relación laboral (Exp. N° 845-92-CD. Data 40.000. Gaceta Jurídica).

<sup>4</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. cit., p. 200.



jerárquico se refiera a la comisión de hechos delictuosos<sup>5</sup>. Desde nuestra perspectiva, esta falta enmarca varios supuestos. En primer lugar, la "injuria," término que la Real Academia Española<sup>6</sup> define como el "agravio, ultraje de obra o de palabra", mientras que nuestra legislación penal lo considera como: "el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho". La injuria implica, por lo tanto, que una persona mediante palabras orales o escritas, gestos o vías de hecho afecta el honor subjetivo de una persona. En segundo lugar, y, dada la amplitud que tiene el término "faltamiento de palabra", también se subsumen en este los supuestos de calumnia (la atribución falsa a otro de un delito) o la difamación (difundir ante varias personas, reunidas o separadas, una noticia que atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación);

Que, como ya se indicó, el deber de asistencia es la obligación básica, elemental y primigenia que posibilitará el ejercicio de la función pública dentro del aparato estatal; cabe destacar que "toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales a considerar: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación, y (iii) remuneración"<sup>7</sup>. En consecuencia, el incumplimiento del elemento esencial de prestación personal de servicios, se considera como atentatorio a la función pública por cuanto se expone el normal funcionamiento estatal; por ello, la administración pública ha contemplado una serie de mecanismos desde el derecho administrativo así como desde las leyes especiales para combatir el incumplimiento de la prestación personal de servicios, atribuyendo y configurando como falta disciplinaria, capaz de justificar la imposición de sanciones disciplinarias, incluyendo incluso, la extinción de la relación laboral;

Que, los hechos puestos a conocimiento según la documentación mencionada en la referencia, la conducta de las servidoras: KATHERINE ROCIO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA, y KRISTEL PINTO PALZA, configura falta de carácter disciplinario, al haber existido grave indisciplina en contra de la servidora Exsilda Fabiana Maza Romero, compañera de labor, hecho que se habría suscitado dentro de las instalaciones del centro laboral Hospital de Apoyo de Recuay y en horario laboral, atentando el orden interno de la Institución, corroborándose también con las declaraciones de los testigos que afirman de tal maltrato verbal, ya que cuando existe la dificultad o complejidad de probanza ante una grave indisciplina o faltamiento de palabra, se tendrá en cuenta los informes de las personas afectadas y/o testigos; no siendo el momento, ni lugar, para poder aclarar cualquier diferencias, y revisado la documentación adjunta, se evidencia que dichos actos estarían configurando falta de carácter disciplinario, el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor". Ya que ha existido una falta de respeto y consideración al compañero de trabajo, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades, con ello lo que se busca es sancionar conductas que distorsionan la convivencia y buena organización en el Centro Laboral;

Siendo ello podemos referir que una grave indisciplina en el Centro Laboral constituye un atentado de los preceptos de respeto y orden que debe prevalecer en todo centro de trabajo. De otro lado la grave indisciplina se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno de la entidad, rompiendo en cierta forma con la armonía y el modo habitual en que se llevan a cabo las labores en la entidad, por lo que la grave indisciplina usualmente se verifica dentro del centro de labores, de ésta califica como falta grave y se busca concretizar otra forma de vulneración del principio de la buena fe laboral;

Que, mediante **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°003-2025- REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD**, de fecha 23 de enero de 2025, la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD, recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra las servidoras civiles: KATHERINE ROCIO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA y KRISTEL GEOVANNA PINTO PALZA, por la presunta falta disciplinaria, tipificada en el literal c) del artículo 85° de la ley N°30057. Ley del servicio civil, que establece como falta de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo, "e/

<sup>5</sup> Cas. N° 1938-98, Data 35.000. Gaceta Jurídica.

<sup>6</sup> Real Academia Española; Diccionario de la Lengua Española; 24/01/2017.

<sup>7</sup> Cuarto Fundamento Jurídico de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 07 de noviembre de 2007 (Exp. No. 07920-2006-AA/TC). El énfasis es nuestro.



incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor”, precalificándola como falta grave, lo que conllevaría a la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de 05 días;

Que, mediante INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/H.A.R, de fecha 03 de febrero de 2025, el Director del Hospital de Apoyo Recuay - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, da inició al Procedimiento Administrativo Disciplinario a las servidoras: KATHERINE ROCIO QUISTE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA y KRISTEL GEOVANNA PINTO PALZA, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que estipula “el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor”, concediéndoles de esa manera a las investigadas el plazo de cinco (05) días hábiles, con la finalidad que presenten sus descargos correspondientes y adjunten las pruebas que crean conveniente en sus defensas;

De otro lado, la procesada KATHERINE ROCIO QUISTE PARRA, presenta su descargo requerido, mediante escrito de fecha 17 de febrero de 2025, en el cual señala lo siguiente:

- “por el supuesto de agresión verbal y hostilidad laboral el día 22 de enero de 2025 lo cual niego rotundamente ya que el día mencionado de las supuestas agresiones la quejosa no determina y/o menciona cuales fueron las palabras insultantes que ella considera como agresiones verbales y sobre la hostilidad hace mención que al momento del incidente había personas como pacientes y compañeros de trabajo las cuales no han sido identificadas en su escrita de queja”.
- “que respecto de la constancia psicológica presentada por la quejosa (punto séptimo del informe de inicio del PAD) se solicita no considerar como medio probatorio ya que dicho informe no incluye la aplicación de ningún instrumento clínico validado que permita evaluar la magnitud y naturaleza de la supuesta afectación emocional, un documento con valor probatorio debe fundamentarse en herramientas psicométricas estandarizadas tales como: 1) inventario de depresión, 2) escala de ansiedad de Beck, 3) escala de estrés percibido, la omisión de estos instrumentos impiden establecer un diagnóstico diferencial y una cuantificación objetiva de los síntomas referidos, limitando la evaluación de una mera apreciación subjetiva (todo lo mencionado se encuentra plasmado en el informe de psicólogo forense Mg. Vicenzo Piero Montes Sierra), la cual deberá ser tomada en cuenta como medio probatorio y desvirtuar lo plasmado en la constancia psicológica de la quejosa”.
- “con relación al octavo punto del informe que da inicio al PAD, en el cual con memorándum N°94-2024/REGIÓN-A/DIRES-A/RED-S-H-S-DE/ST-PAD, se solicita a la quejosa detallar específicamente cuales fueron las palabras que se consideraron agresivas e insultantes, se refleja que la técnica en enfermería no detalla cuales fueron dichos insultos, solo manifestando que le dijeron chismosa y vieja, palabras que en ningún momento pueda reflejar un tema de faltar el respeto”.
- “de acuerdo a la testimonial recabada a la Lic. En Enfermería Mariluz María Rosales Quiroz en el cual aduce que el día 22 de enero de 2024 se encontraba de turno en el servicio de emergencia ambiente que colinda con el centro quirúrgico, ambiente donde ocurrió el supuesto incidente, de su manifestación escuchó bulla, en que el tono de voz de la supuesta discusión era un tono alto y reconoció las voces de sus compañeras, pero en ninguna parte de su declaración hace mención que en el área de emergencia también se encontraban los médicos Santos Calderón Marco Antonio y Pinedo Ríos Jorge Alejandro, a quienes se les tendrá que solicitar su declaración para un mejor resolver, por todo lo manifestado no existe medios probatorios que puedan corroborar que cometí una falta administrativa”.



De la misma forma, la procesada KRISTEL GEOVANNA PINTO PALZA, presenta su descargo requerido, mediante escrito de fecha 18 de febrero de 2025, en el cual señala lo siguiente:

- "por el supuesto de agresión verbal y hostilidad laboral el día 22 de enero de 2025 lo cual niego rotundamente ya que el día mencionado de las supuestas agresiones la quejosa no determina y/o menciona cuales fueron las palabras insultantes que ella considera como agresiones verbales y sobre la hostilidad hace mención que al momento del incidente había personas como pacientes y compañeros de trabajo las cuales no han sido identificadas en su escrita de queja".
- "que respecto de la constancia psicológica presentada por la quejosa (punto séptimo del informe de inicio del PAD) se solicita no considerar como medio probatorio ya que dicho informe no incluye la aplicación de ningún instrumento clínico validado que permita evaluar la magnitud y naturaleza de la supuesta afectación emocional, un documento con valor probatorio debe fundamentarse en herramientas psicométricas estandarizadas tales como: 1) inventario de depresión, 2) escala de ansiedad de Beck, 3) escala de estrés percibido, la omisión de estos instrumentos impiden establecer un diagnóstico diferencial y una cuantificación objetiva de los síntomas referidos, limitando la evaluación de una mera apreciación subjetiva (todo lo mencionado se encuentra plasmado en el informe de psicólogo forense Mg. Vicenso Piero Montes Sierra), la cual deberá ser tomada en cuenta como medio probatorio y desvirtuar lo plasmado en la constancia psicológica de la quejosa".
- "con relación al octavo punto del informe que da inicio al PAD, en el cual con memorándum N°94-2024/REGIÓN-A/DIRES-A/RED-S-H-S-DE/ST-PAD, se solicita a la quejosa detallar específicamente cuales fueron las palabras que se consideraron agresivas e insultantes, se refleja que la técnica en enfermería no detalla cuales fueron dichos insultos, solo manifestando que le dijeron chismosa y vieja, palabras que en ningún momento pueda reflejar un tema de faltar el respeto".
- "de acuerdo a la testimonial recabada a la Lic. En Enfermería Mariluz María Rosales Quiroz en el cual aduce que el día 22 de enero de 2024 se encontraba de turno en el servicio de emergencia ambiente que colinda con el centro quirúrgico, ambiente donde ocurrió el supuesto incidente, de su manifestación escuchó bulla, en que el tono de voz de la supuesta discusión era un tono alto y reconoció las voces de sus compañeras, pero en ninguna parte de su declaración hace mención que en el área de emergencia también se encontraban los médicos Santos Calderón Marco Antonio y Pinedo Ríos Jorge Alejandro, a quienes se les tendrá que solicitar su declaración para un mejor resolver, por todo lo manifestado no existe medios probatorios que puedan corroborar que cometí una falta administrativa".

Por último, la servidora procesada **CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA**, presenta su descargo requerido, mediante escrito de fecha 18 de febrero de 2025, en el cual señala lo siguiente:

- "por el supuesto de agresión verbal y hostilidad laboral el día 22 de enero de 2025 lo cual niego rotundamente ya que el día mencionado de las supuestas agresiones la quejosa no determina y/o menciona cuales fueron las palabras insultantes que ella considera como agresiones verbales y sobre la hostilidad hace mención que al momento del incidente había personas como pacientes y compañeros de trabajo las cuales no han sido identificadas en su escrita de queja".
- "que respecto de la constancia psicológica presentada por la quejosa (punto séptimo del informe de inicio del PAD) se solicita no considerar como medio probatorio ya que dicho informe no incluye la aplicación de ningún instrumento clínico validado que permita evaluar la magnitud y naturaleza de la supuesta afectación emocional, un documento con valor probatorio debe fundamentarse en herramientas psicométricas estandarizadas tales como: 1) inventario de depresión, 2) escala de ansiedad de Beck, 3) escala de estrés percibido, la omisión de estos instrumentos impiden establecer un diagnóstico diferencial y una cuantificación objetiva de los síntomas referidos, limitando la evaluación de una mera apreciación subjetiva (todo lo mencionado se encuentra plasmado en el informe de psicólogo forense Mg. Vicenso Piero Montes Sierra), la cual deberá ser tomada en cuenta como medio probatorio y desvirtuar lo plasmado en la constancia psicológica de la quejosa".



- *“con relación al octavo punto del informe que da inicio al PAD, en el cual con memorándum N°94-2024/REGIÓN-A/DIRES-A/RED-S-H-S-DE/ST-PAD, se solicita a la quejosa detallar específicamente cuales fueron las palabras que se consideraron agresivas e insultantes, se refleja que la técnica en enfermería no detalla cuales fueron dichos insultos, solo manifestando que le dijeron chismosa y vieja, palabras que en ningún momento pueda reflejar un tema de faltar el respeto”.*
- *“de acuerdo a la testimonial recabada a la Lic. En Enfermería Mariluz María Rosales Quiroz en el cual aduce que el día 22 de enero de 2024 se encontraba de turno en el servicio de emergencia ambiente que colinda con el centro quirúrgico, ambiente donde ocurrió el supuesto incidente, de su manifestación escuchó bulla, en que el tono de voz de la supuesta discusión era un tono alto y reconoció las voces de sus compañeras, pero en ninguna parte de su declaración hace mención que en el área de emergencia también se encontraban los médicos Santos Calderón Marco Antonio y Pinedo Ríos Jorge Alejandro, a quienes se les tendrá que solicitar su declaración para un mejor resolver, por todo lo manifestado no existe medios probatorios que puedan corroborar que cometí una falta administrativa”.*

Que, mediante el **INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN RELACIÓN AL TÉRMINO DE LA FASE INSTRUCTIVA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INICIADO A LAS SERVIDORAS: KATHERINE ROCIO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA, y KRISTEL PINTO PALZA**, de fecha 23 de enero de 2026, emitido por la Dirección del Hospital de Apoyo Recuay – Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, en el cual comunica el término de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a las servidoras: Katherine Rocío Quispe Parra, Creesthy Brigeett Barba Maguiña, y Kristel Pinto Palza, ya que habrían incurrido en grave indisciplina en contra de la Técnica en Enfermería **Exsilda Fabiana Maza Romero**, compañera de labor, hecho que se habría suscitado dentro de las instalaciones del centro de trabajo y en horario laboral, atentando el orden interno de la Institución, corroborándose también con las declaraciones de los testigos que afirman tal maltrato verbal, y como se precisa en la doctrina, **se sanciona la grave indisciplina y el faltamiento de palabra, conducta que se subsume en lo tipificado en el literal c) del artículo 85° de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil referido a: “el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, por los hechos expuesto precedentemente.”**, y siendo el Órgano Instructor de las servidoras infractoras por ser su jefatura inmediata, recomienda que se imponga la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** a las servidoras: **KATHERINE ROCÍO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA, y KRISTEL PINTO PALZA**, personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Recuay - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur;

Respecto a la potestad administrativa disciplinaria el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”<sup>8</sup>*;

Con relación a la observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se advierte que los mismos se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú<sup>9</sup>, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado 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 (…)”<sup>10</sup>*

<sup>8</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>9</sup> Constitución Política del Perú de 1993

<sup>10</sup> Artículo 200°.- *Son garantías constitucionales: (…)*

<sup>10</sup> Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 02192-2004-PA/TC.



De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa;

Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: *“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, en virtud de lo expuesto, consideramos necesario evaluar las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, debiendo de aplicar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, el cual supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida; asimismo, habiendo señalado el Tribunal Constitucional que *“(…) 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 (…)*”;

Dicho ello, teniendo un marco normativo general que garantiza el derecho al debido procedimiento, es pertinente aplicar la disposición normativa recogida en la Ley del Servicio Civil, considerando que *“el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no pueden circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”*<sup>11</sup>;

Que, según Resolución Directoral N° 001266-2016-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP, de fecha 12 de diciembre del 2016, se resuelve aprobar la DIRECTIVA N° 001-2016-REGION-A/DIRES-A/RED-S-HUAYLAS-SUR/UP/STPAD, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, como lo establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles; con excepción del recurso de reconsideración que se resuelve en el plazo de quince (15) días;

*El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva* y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda;

Que, según la evaluación de la documentación adjunta en el expediente administrativo, con la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad vigente, garantizando el derecho al debido procedimiento y defensa del imputado, **es procedente oficializar la sanción**, por los fundamentos expuestos precedentemente:

<sup>11</sup> Treceavo fundamento jurídico recaído en el Exp. N°00535-2009-PA/TC.



De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057", Resolución Directoral N° 001799-2017-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP;

Con la aprobación de la Jefatura de la Unidad de Personal de la Red de Salud Huaylas Sur de la Dirección Regional de Salud Ancash;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: IMPONER la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA a las servidoras:**

- **BARBA MAGUIÑA CREESTHY BRIGEETT**, LICENCIADA EN ENFERMERÍA, PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE RECUAY – JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR.
- **PINTO PALZA KRISTEL GEOVANA**, LICENCIADA EN ENFERMERÍA, PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE RECUAY – JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR.
- **QUISPE PARRA KATHERINE ROCIO**, LICENCIADA EN ENFERMERÍA, PERSONAL NOMBRADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE RECUAY – JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR.

por la infracción de la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: **"el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** la presente Resolución a las servidoras: **KATHERINE ROCÍO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA, y KRISTEL PINTO PALZA**, al Hospital de Apoyo Recuay y al Área de Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Red de Salud Huaylas Sur para su conocimiento y demás fines, conforme al régimen de notificaciones establecida en la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

**TERCERO: INCLUIR** la presente resolución en el legajo personal de las servidoras: **KATHERINE ROCÍO QUISPE PARRA, CREESTHY BRIGEETT BARBA MAGUIÑA, Y KRISTEL PINTO PALZA**, luego de efectuarse su notificación.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

  
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS-SUR  
  
Abog. Gladys Huaman Maguiña  
C.A. A. 3401  
Jefe de Unidad Personal

UP/GHM.