

**N°612-2023-OP-INSN**

RESOLUCION ADMINISTRATIVA

Lima, 18 de octubre de 2023

VISTO: El Expediente N°006-ST-PAD-INSN-2023, con Informe de Precalificación N°009-ST-PAD-INSN-2023 de fecha 14 de febrero 2023; Acto de Inicio de PAD N°001-DE-INSN-2023 de fecha 21 de marzo de 2023; Informe de Órgano Instructor N°001-DE-INSN-2023 de fecha 25 de setiembre de 2023, y demás actuados seguido contra la servidora **Lic. Karina Edith Perales Cerrón**, y;

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil, que desarrolla en su Título VI del libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°004-2014-PCM, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR, en lo que corresponda.

Que el numeral 4 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 define el principio de Tipicidad como "Solo 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 (...)" asimismo, el numeral 8 del citado artículo, define el Principio de Causalidad como la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable".

Que, el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso.

Que, el artículo 93°, numeral 1, del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece "La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar, corresponde en primera instancia: b) En caso de sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción (...).

1. Identificación del servidor investigado.

Nombres y Apellidos.	Karina Edith Perales Cerrón.
Cargo que desempeñado al momento de la presunta infracción.	Enfermera del Servicio de Cirugía Tórax y Cardiovascular.
Régimen Laboral de la Servidora.	D.L N°1057 – CAS.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional
de Salud del Niño

**"Año de la Unidad, la Paz y
el Desarrollo"**

Periodo en el Cargo.	01 de diciembre de 2016 a la actualidad.
Situación Actual.	Activo,
DNI	44822898
Dirección.	José Granada, cuadra N°32, El establo Pacheco Fierro Mz. C – Lote 1 – San Martín de Porres – Lima.

2. Antecedentes y documentos que dieron inicio al PAD.

- 2.1. Que, mediante Memorando N°1866-2022-DE-INSN, del 18 de octubre de 2022, la Mg. Lia Nilza Castillo Mendieta, ex Jefa del Departamento de Enfermeras del INSN-Breña, remitió a la Jefatura de la Oficina de Personal los informes sobre el desempeño de la servidora Karina Edith Perales Cerrón **(folios 14)**.
- 2.2. Memorando N°1229-OP-INSN-2022, del 28 de diciembre de 2022, suscrito por la Jefa de la Oficina de Personal, donde remite a la Secretaría Técnica PAD el expediente concerniente al desempeño de la servidora Karina Edith Perales Cerrón **(folios 16)**.
- 2.3. Informe de situación Actual N°032-ARYL-OP-INSN-2023, de fecha 11 de enero de 2023, suscrito por el Sr. Luis Mestanza Pinedo, Jefe del Área de Registro y Legajos **(folios 23)**.
- 2.4. Informe N°044-UPYR-N°048-ACA-INSN-2023, de fecha 24 de enero de 2023, suscrito por la Sra. Elizabeth Morilla Liza, Jefa del Área de Control de Asistencia, donde informó que récord de asistencia del periodo enero a octubre de la servidora Karina Edith Perales Cerrón **(folios 30)**.
- 2.5. Informe de Precalificación N°009-2023-ST-PAD-INSN, de fecha 14 de febrero de 2023, suscrito por la Abog. Hormesinda Marín Escalante, donde recomendó el inició de procedimiento administrativo en contra de la servidora Karina Edith Perales Cerrón **(folios 32 al 38)**.
- 2.6. Acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario N°001-DE-INSN-2023, fecha 21 de marzo de 2023, donde he dispuesto el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora Karina Edith Perales Cerrón **(folios 50 al 56)**.
- 2.7. Notificación N°007-ST-PAD-INSN-2023, 22 de marzo de 2023, mediante el cual con fecha 22 de marzo de 2023, se notificó a la servidora Karina Edith Perales Cerrón, conforme obra el cargo **(folios 57)**.

3. Descripción de los hechos denunciado e investigados.

- 3.1. Que, en el mes de octubre de 2021 la servidora Karina Edith Perales Cerrón, ingresó al servicio de cirugía de Tórax y cardiovascular, a fin de podersele brindar apoyo para su proceso de adaptación, haciendo uso de sus vacaciones durante el mes de noviembre, reincorporándose al servicio en el mes de diciembre de 2021; asimismo, la servidora Karina Edith Perales Cerrón desde su reincorporación presuntamente habría estado incumpliendo con las medidas de bioseguridad fundamentales para el cuidado, uso innecesario de los insumos, falta de empatía con los pacientes, dificultad para atender a los pacientes inmediatamente, incumplimiento de su rol y retenes por faltas y tardanzas; ante estos hechos, se habrían realizado entrevistas con la servidora Karina Edith Perales Cerrón en presencia de la supervisora, jefa del departamento y la enfermera jefe del servicio de cirugía de tórax y

cardiovascular, donde la servidora Karina Edith Perales Cerrón se comprometió a mejorar en los aspectos que se le mencionaron; asimismo, se le pasó a un rol corrido por cuatro (04) meses y posterior a ello la hicieron rotar con sus colegas para que pueda lograr un aprendizaje como equipo en el manejo de los pacientes para poder fortalecer su empatía con los colegas e identificar sus puntos de mejora desde diferentes perspectivas; sin embargo, se volvieron a identificar aspectos negativos en el desempeño de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien presuntamente habría estado refiriendo información falsa sobre el monitoreo de los pacientes con datos inventados, falta de empatía con los pacientes, tardanzas, falta de trabajo en equipo, dudas referentes a la administración de medicamentos, falta de atención oportuna que pone en riesgo la seguridad del paciente, inadecuado uso de recursos, desconfianza en la administración de medicamentos y monitoreo de funciones vitales, hechos que ponen en riesgo la seguridad de los pacientes por la falta de empatía y debilidad en el sentido de responsabilidad.

4. Presunta norma jurídica vulnerada por la investigada.

- 4.1. Se imputó a la servidora **Karina Edith Perales Cerrón**, en su condición de Enfermera del Servicio de Cirugía Tórax y Cardiovascular, haber incumplido con su horario de trabajo, al haber estado llegando en sesenta y dos (62) días con retrasos de diez (10) a treinta (30) minutos tarde a su servicios en los meses de enero a octubre de 2022 teniendo en consideración que sus horarios de ingreso son a las 07:00 horas y 19:00 horas, generando anomalías en el cumplimiento de sus labores y el servicio, afectando el cumplimiento de las metas y labores de sus compañeros de trabajo, quienes se han visto afectados al tener que recibir los turnos sin la presencia de la servidora Lic. Karina Edith Perales Cerrón, hecho que causa un perjuicio en la atención de los pacientes; por consiguiente, presuntamente habría incurrido presuntamente habría incurrido en la comisión de falta de carácter administrativo disciplinario tipificado en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 85°, Inciso n) "*El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo*", en la modalidad de "*El incumplimiento injustificado del horario de trabajo*".



5. Descargos de la servidora investigada.

- 5.1. Mediante escrito de encabezado Carta Notarial (sin firma de notario), presentado al departamento de enfermería el día 14 de octubre de 2022, suscrito por la Lic. Karina Edith Perales Cerrón, donde manifiesta que respecto de los cargos que se le imputan, ella no ha vulnerado las medidas de bioseguridad, que muy al contrario, son sus compañeros de labor quienes han organizado actividades como "BABY SHOWERS" y otras reuniones en horarios de trabajo durante la pandemia, que han puesto en riesgo la salud del persona y pacientes; asimismo, manifiesta que no se indica que medidas de bioseguridad ha violado; seguidamente, manifiesta la Lic. Karina Edith Perales Cerrón que respecto a la falta de empatía con los pacientes, ella hasta el momento no registra quejas o denuncias por una mala atención a los pacientes, que atendió a los pacientes con las medidas de seguridad establecidas durante la pandemia y que, no se ha especificado que mal uso de o uso innecesario de insumos ha realizado; finalmente, manifestó que el motivo de su rotación por los diversos servicios, se debe a la necesidad de personal que se requería por área durante la pandemia, que ante el nacimiento de su menor hija solicitaba licencias y permisos, hecho que no cayó bien a sus jefes inmediatos, quienes estuvieron cometiendo actos de hostilidad contra su persona (**folios 10 al 12**).

5.2. Con fecha 04 de abril de 2023, la servidora Karina Edith Perales Cerrón, presentó informe de descargo, manifestando primeramente que los informes presentados por las enfermeras habrían vulnerado sus derechos establecidos en el Art. 2º inc. 7 y 22 de la Constitución Política del Perú y el numeral 1.1. del Art. IV del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N°27444, en razón de que, habría presentado informes sin sustento probatorio; por otro lado, señala que respecto a las tardanzas sus jefes inmediatos la habrían ignorado y desentendido su condición de madre soltera de una menor que presenta un diagnóstico de carácter reservado, la cual fue informada a su exjefa de departamento Lic. Lía Castillo Mendieta; asimismo, señala que la condición de su menor hija requiere de bastante dedicación, solicitando el presente caso se tome por el lado humano y se tenga en consideración primordial a que se atenderá el interés superior del niño, que es de importancia primordial para el estado conforme señala la Constitución Política del Perú. **(folios 65 al 66).**

5.3. Con fecha 03 de abril de 2023, la servidora investigada presenta una carta notarial en la que manifiesta que no se le dio respuesta a su carta de fecha 14 de octubre de 2022 donde presento su descargo al Memorandum N°1846-2022-DE-INSN; asimismo, ratifica los hechos expuestos en su descargo presentado en fecha 04 de abril del 2023, agrando que, ante los presuntos hechos irregulares informados por sus colegas, se reserva el derecho de iniciar proceso penal; por otro lado, manifiesta que la Jefa del Departamento de Enfermeras ha tomado conocimiento de las actividades de BabyShower y otros realizados dentro del hospital, pero que nunca se pronunció respecto de estos hechos, además, señala la investigada que durante el estado de emergencia por la COVID-19 quería acogerse a la R.M. 458-2020-MINSAM, pero se le puso a labora en un área de alta exposición teniendo en conocimiento que su menor hija tenía seis meses de nacida, incluso negándosele el derecho de lactancia **(folios 88 al 90).**



5.4. Que, con fecha 06 de octubre de 2023, el presente Órgano Sancionador, recibió el informe oral de descargo de la servidora Lic. Karina Edith Perales Cerrón, donde la investigada ratifico lo manifestado en sus informes escritos de descargo, señalando que el estado de salud de su menor hija a generado que no cumpla con sus horarios de ingreso, que solicita se reconsidere la sanción a imponerse graduando la misma conforme a las atenuantes de ley; asimismo, su abogado solicito que en respeto a la salud del menor de la investigada, la sanción no sea tan gravosa, se procedió seguidamente a cerrar el acta de recepción de informe oral de descargo, la cual quedó grabada y registrada en el link y QR de visualización que obra en el expediente **(folios 110 al 111).**

6. Medios de prueba de cargo.

6.1. El memorándum N°055 – SECINSN-2022, de fecha 05 de octubre de 2022, dirigido a la Mg. Lía Castillo Mendieta, Jefa del Departamento de Enfermería, suscrito por la Lic. Silvia Novoa Acevedo, Enfermera Supervisora del Sector de Cirugía y Consulta Externa, donde manifiesta que la Lic. Karina Perales Cerrón, durante su rotación en el servicio de Cirugía Tórax, se le entrevistó en diversas oportunidades por distintas razones relacionadas a su desempeño profesional, conforme lo manifiestan en los informes presentados por los trabajadores del servicio **(folios 08).**

6.2. El memorándum N°0283-EJ-CTYCV-UPOCV-CP-INSN-2022, de fecha 04 de octubre de 2022, dirigido a la Mg. Lía Nilza Castillo Mendieta, Jefa del Departamento de Enfermería del INSN, suscrito por la Mg. Yissela Acuache Quispe, Enfermera Jefe del Servicio de Cirugía de Tórax y Cardiovascular,

donde informa sobre el desempeño de la servidora Karina Edith Perales Cerrón (folios 07).

6.3. El Informe de fecha 03 de octubre de 2022, suscrito por la Mg. Sara Valencia Mendizábal, donde informa que el día 10 de setiembre de 2022, durante su turno diurno en compañía de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, verificaron los tableros de control de los pacientes a cargo de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, que presuntamente no habían sido monitoreados desde la última vez que lo realizó minutos antes en la sala N°342 la Mg. Sara Valencia Mendizábal, porque el instrumental médico permanecía tal como lo había dejado (folios 06).

6.4. El informe de fecha 03 de octubre de 2022, suscrito por la Lic. Lidia Llerena Cachay, donde informa que durante el mes de octubre de 2021, roto con la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien la mayor parte de los turnos llegaba tarde e incluso después de la hora de entrega de turno, no mostraba empatía con los pacientes, que cuando lloraban los bebés no se acercaba a atenderlos, no mostraba interés o preocupación por la evaluación continua de los pacientes delicados, no trabajaba en equipo, no colaboraba con la atención de pacientes que no estaban a su cargo, que respecto de la administración de medicamentos terminaba mucho antes a la hora de administración que correspondía (folios 05).

6.5. El Informe de fecha 03 de octubre de 2022, suscrito por la Lic. Angela Ibérico Lazares, informando que el día 17 de julio de 2022 durante su turno de guardia diurna asumió la coordinación del turno con aproximadamente ocho (08) pacientes, donde se encontraba una paciente de tres (03) años con diagnóstico médico: *"Quistes hídricos pulmonar derecho, PO2 de quistectomía derecha, con oxígeno por bigotera nasal, drenaje torácico a gravedad y monitoreo continuo"*, que fue designado para su respectivo cuidado a la servidora Karina Edith Perales Cerrón; asimismo, la Lic. Angela Ibérico Lazares manifiesta que la paciente desde tempranas horas de la mañana se encontraba ansiosa, llorosa e irritable por la hospitalización, moviéndose constantemente en su cuna adolorida por el procedimiento, motivo por el cual, procedió a ofrecerle elementos distractores a la paciente, quien no se calmó, hecho que informó a la servidora Karina Edith Perales Cerrón para evitar riesgos o posibles accidentes como que la salida accidental del drenaje, procediendo la servidora Karina Edith Perales Cerrón a brindar el tratamiento a la paciente; sin embargo, la paciente continuó bastante exaltada, observando la Lic. Angela Ibérico Lazares que la servidora Karina Edith Perales Cerrón mostró una falta de empatía ante la situación al evitar el contacto físico con la paciente para el apoyo emocional correspondiente, delegando esa responsabilidad a la técnica, además que la servidora Karina Edith Perales Cerrón no mostró iniciativa en la toma de decisiones para la resolución del problema; ante esa situación, la Lic. Angela Ibérico Lazares ubicó a la paciente en una silla de ruedas con la televisión prendida para que la técnica en enfermería le pueda brindar sus alimentos; finalmente, informa la Lic. Angela Ibérico Lazares que ha tenido que intervenir instando a la colega en todo momento a que se acerque a la paciente para que la atienda directamente resguardando su seguridad (folios 04).

6.6. El informe del mes de setiembre de 2022, suscrito por la Lic. Adela Pérez Vera, donde señala que roto durante tres meses con la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien durante ese periodo llegaba casi todos los turnos tarde, lo que perjudicaba su atención en el trabajo durante su turno; asimismo, señala la Lic. Adela Pérez Vera que la servidora Karina Edith Perales Cerrón hacía mal uso de



los materiales de protección como gorros y mandiles que dejaba en cualquier parte de los ambientes del servicio; asimismo, señala que la servidora Karina Edith Perales Cerrón evidenció una falta de ética al no controlar las funciones vitales a los pacientes en los horarios establecidos y falsear estos datos importantes en la atención, la falta de tratamiento indicado que se evidenció en más de una oportunidad, la falta de empatía con los pactes en época de pandemia cuando los escuchaba llorar y no acercarse para evaluarlos y que solo se asomaba por la ventana sin tomar decisiones en favor de los pacientes para que calmen su llanto, motivo por el cual, la Lic. Adela Pérez Vera tenía que intervenir en la asistencia de los pacientes, hecho que generaba una recarga a en las actividades de los colegas, porque además de cuidar a sus pacientes, tenían que cuidar a los pacientes de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien en una oportunidad fue llamada a reflexionar por la Lic. Adela Pérez Vera, porque fue festigo cuando había falseado los valores de las funciones vitales de los pacientes; finalmente, manifestó la Lic. Adela Pérez Vera que en varias oportunidades conversó con la servidora Karina Edith Perales Cerrón para que mejore su puntualidad, no viendo cambios en su proceder **(folios 03)**.



- 6.7. El Informe N°001-2022/INSN-CTCV del 03 de octubre de 2022, suscrito por la Lic. Yuri Yupanqui Zamora, donde informa que compartió algunos turnos con la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien demostró una partición incompleta en la recepción de reportes de enfermería por tardanzas al ingreso de su turno de trabajo que genera que empiece sus labores a destiempo; asimismo, informa que la servidora Karina Edith Perales Cerrón hace mal uso de los recursos asignados generando perdidas innecesarias, que requiere soporte para asegurar cuidados adecuados al paciente, que tiene que mejorar su puntualidad y faltas **(folios 02)**.
- 6.8. El Informe sin fecha, suscrito por la Lic. Gladys Rivera Novoa, donde informa que trabajó en el grupo de rotación durante un mes con la servidora Karina Edith Perales Cerrón, quien durante su servicio demostraba falta de compromiso en la atención directa de los pacientes lactantes y post operatorios, que no cumplía con controlar las funciones vitales, que no colocaba los tratamientos indicados en los horarios establecidos pero que si figuraba en los Kardex como administrados; asimismo, señala que la servidora Karina Edith Perales Cerrón, hace uso excesivo e innecesario de las EPP y que en repetidas oportunidades el material de protección lo dejaba en distintos ambientes del servicio y no los eliminaba en los lugares indicados, que llega tarde repetidamente a los turnos de la rotación teniendo que recibir y asumir sola la Lic. Gladys Rivera Novoa **(folios 01)**.
- 6.9. La copia de la hoja 108 del cuaderno del Departamento de Enfermería, de la entrevista realizada a la Lic. Karina Edith Perales Cerrón, donde se evaluó la rotación inicial de la servidora Karina Edith Perales Cerrón a Cirugía Tórax y Cardiovascular, donde habría tenido inasistencias, tardanzas e incumplimiento de retenes; asimismo, que su adaptación ha sido lenta considerando que no habido un proceso de inducción y que se le habría incorporado al rol de noches de manera inmediata; de igual manera, plantearon la estrategia de mantenerla en rol corrido hasta que la adaptación sea completa a pesar de los términos personales que pudiera presentar; por consiguiente, la servidora Karina Edith Perales Cerrón, se comprometió a fortalecer sus competencias y adaptación en el servicio donde se encontraba y a ser más puntual y no faltar; finalmente, se puede apreciar en el documento que firma la Mg. Lía Nilza Castillo Mendieta, Jefa del Departamento de Enfermería, la servidora Karina Edith Perales Cerrón y dos personas más **(folios 13)**.



6.10. El Informe N°044-UPYR-N°048-ACA-INSN-2023, de fecha 24 de enero de 2023, suscrito por la Sra. Elizabeth Morilla Liza, Jefa del Área de Control de Asistencia de la Oficina de Personal, donde informó que la Lic. Karina Edith Perales Cerrón registra dos (02) inasistencias en el mes de febrero de 2022 y tres (03) inasistencias el mes de junio de 2022 (**folios 30**).

6.11. Copia de los registros de asistencia de la Lic. Karina Edith Perales Cerrón desde el mes de enero al mes de octubre de 2022, donde se puede apreciar que la Lic. Karina Edith Perales Cerrón registra sesenta y dos (62) días haber llegado a laborar tarde a su servicio con retrasos desde diez (10) minutos hasta treinta (30) minutos, conforme al siguiente detalle (**folios 25 al 29**):

ENERO – 2022 (09 días tarde)		
Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Martes 04	19:00:00	19:10:25
Sábado 08	07:00:00	07:07:32
Jueves 13	07:00:00	07:10:04
Viernes 14	19:00:00	19:17:21
Miércoles 19	19:00:00	19:14:15
Domingo 23	07:00:00	07:07:00
Lunes 24	19:00:00	19:19:37
Viernes 28	07:00:00	07:12:35
Sábado 19	19:00:00	19:12:14

FEBRERO – 2022 (07 días tarde)		
Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Miércoles 02	07:00:00	07:07:30
Jueves 03	19:00:00	19:06:00
Lunes 07	07:00:00	07:15:37
Martes 08	19:00:00	19:25:42
Domingo 13	19:00:00	19:10:49
Jueves 17	07:00:00	07:09:47
Domingo 27	07:00:00	07:06:27

**PERÚ**Ministerio
de SaludInstituto Nacional
de Salud del Niño**"Año de la Unidad, la Paz y
el Desarrollo"****MARZO – 2022 (03 días tarde)**

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Viernes 04	07:00:00	07:10:33
Martes 08	07:00:00	07:08:14
Jueves 10	07:00:00	07:11:11

ABRIL- 2022 (05 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Martes 12	07:00:00	07:16:01
Sábado 16	07:00:00	07:07:56
Jueves 21	07:00:00	07:12:43
Sábado 23	07:00:00	07:09:01
Miércoles 27	07:00:00	07:18:04

MAYO – 2022 (06 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Sábado 07	07:00:00	07:08:34
Martes 10	07:00:00	07:07:56
Lunes 16	07:00:00	07:07:51
Sábado 21	07:00:00	07:08:51
Lunes 23	07:00:00	07:17:34
Viernes 27	07:00:00	07:17:27

JUNIO – 2022 (05 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Sábado 11	07:00:00	07:10:55
Martes 14	07:00:00	07:14:35

**PERÚ****Ministerio
de Salud****Instituto Nacional
de Salud del Niño****"Año de la Unidad, la Paz y
el Desarrollo"**

Jueves 16	07:00:00	07:10:04
Sábado 18	07:00:00	07:18:57
Sábado 25	07:00:00	07:16:25

JULIO – 2022 (06 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Viernes 08	19:00:00	19:06:46
Miércoles 13	19:00:00	19:23:06
Domingo 17	07:00:00	07:08:05
Lunes 18	19:00:00	19:08:00
Viernes 22	07:00:00	07:10:28
Sábado 23	19:00:00	19:11:07

**AGOSTO – 2022 (06 días tarde)**

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Viernes	07:00:00	07:07:10
Miércoles	07:00:00	07:23:05
Jueves 13	07:00:00	07:25:21
Lunes	07:00:00	07:11:17
Miércoles 19	07:00:00	07:14:42
Miércoles	19:00:00	19:20:22

SEPTIEMBRE – 2022 (09 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Sábado 03	07:00:00	07:11:32
Martes 06	19:00:00	19:24:16
Sábado 10	07:00:00	07:19:24
Domingo 11	19:00:00	19:12:42

Jueves 15	07:00:00	07:20:47
Viernes 16	19:00:00	19:24:30
Miércoles 21	19:00:00	19:18:53
Lunes 26	19:00:00	19:10:17
Viernes 30	07:00:00	07:14:13

OCTUBRE – 2022 (06 días tarde)

Fecha	Hora de ingreso	Horario que ingresó
Sábado	07:00:00	07:25:14
Jueves	07:00:00	07:14:15
Viernes	19:00:00	19:08:17
Martes	07:00:00	07:09:02
Miércoles 19	19:00:00	19:24:48
Sábado	19:00:00	19:24:44



7. Medios de prueba de descargo.

- 7.1. Tres (03) Recetas terapéuticas de su menor hija de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, donde se puede observar que se encuentra medicada por diagnóstico reservado conforme obra en el expediente **(folios 62 al 63)**.
- 7.2. Informe Médico del 02 de marzo del 2023, realizado por la Dra. Mayra Lisbeth Juárez Luna, conforme a la evaluación realizada por el Dr. Yuri Canales Rodríguez a la menor hija de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, que tiene diagnóstico de carácter reservado, y señalando como tratamiento terapias de lenguaje y terapias físicas **(folios 64)**.
- 7.3. Memorándum N°056-SECINSN-2022, de fecha 21 de octubre de 2022, suscrito por la Lic. Silvia Novoa Acevedo, Enfermera Supervisora del Sector de Cirugía y Consultorio Externo, donde le informan a la servidora Karina Edith Perales Cerrón que por necesidad de servicio laborará en consulta externa **(folios 79)**.

8. Norma Jurídica Vulnerada.

- 8.1. Es preciso señalar que en la ley N°30057, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se encuentra el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a todos los servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N°276-728-1057 y Ley N°30057 a partir del 14 de setiembre de 2014, conforme lo establece en su Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.



8.2. Conforme al hecho descrito, se debe señalar que la servidora Lic. Karina Edith Perales Cerrón habría incurrido en responsabilidad disciplinaria durante su vínculo laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°276; por lo que, corresponde la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales señaladas en el numeral 7 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC que estuvieron vigentes al momento en que ocurrió el hecho materia de denuncia.

8.3. En ese sentido, el numeral 247.2 del Texto Único Ordenado de la ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, ha señalado que las disposiciones relativas al procedimiento sancionador del referido TUO son de aplicación supletoria a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, señalándose asimismo que estos procedimientos especiales deben cumplir necesariamente con los principios de la potestad sancionadora administrativa descritos en el artículo 248° del TUO del LPAG, siendo así necesario que principalmente se cumpla con lo descrito en su numeral 4, que ha reconocido el Principio de Tipicidad, estableciendo 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 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".

8.4. Asimismo, la ley N°27669, Ley del Trabajo de la Enfermera, del 15 de febrero de 2002, ha establecido la jornada laboral máxima para las licenciadas en enfermería en el artículo siguiente:

Artículo 17°.- Jornada Laboral

La jornada laboral de la enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento.

8.5. Asimismo, mediante Resolución Directoral N°738-2008-INSN-DG-OP del 19 de diciembre de 2008, se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Nacional de Salud del Niño, donde en el Artículo 9.2° señala lo siguiente:

"Para el personal con cargo clasificado asistencial y administrativo que cumple responsabilidades laborales netamente asistenciales, su jornada laboral es de seis horas diarias, de 36 horas semanales de enero a diciembre y de 150 horas mensuales."

De lunes a sábado		
a. Los horarios de turnos ordinarios	Mañana 8:00 am a 2:00 pm 7:00 am a 1:00 pm	Tarde 2:00 pm a 8:00 pm 1:00 pm a 7:00 pm
b. Horarios de guardias Hospitalarias	Diurna 8:00 am a 8:00 pm 7:00 am a 7:00 pm	Nocturna 8:00 pm a 8:00 am 7:00 pm a 7:00 am

9. Tipificación de la falta disciplinaria.

- 9.1. En consecuencia, de lo antes expuesto por la conducta atribuida al investigado y las normas vulneradas, justifican la comisión de una falta disciplinaria, la misma que se encuentra tipificada en el **literal n) del artículo 85 de la Ley N°30057** donde se refiere:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario.

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

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

Modalidad: El incumplimiento injustificado del horario de trabajo.

- 9.2. Asimismo, El tribunal de Servicio Civil en su Informe Técnico N°1717-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 30 de octubre de 2019, ha establecido lo siguiente respecto al incumplimiento injustificado del horario de trabajo.

2.3 Es usual que exista confusión entre los términos «jornada de trabajo» y «horario de trabajo», no obstante, debemos dejar en claro que ambos, si bien se encuentran relacionados, son conceptos diferentes.

2.5 Por su parte, la «jornada de trabajo» viene a ser el «tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral». En la administración pública la jornada de trabajo, generalmente, se fija de forma diaria o semanal, ello considerando que la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N°10233-en consonancia con el artículo 25° de la Constitución Política fijó un tope a la jornada de trabajo en el sector público, de tal modo las entidades deben observar que sus horarios de trabajo respeten el máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, límite que es aplicable a todos los regímenes laborales.

2.7 No obstante, debe tenerse en cuenta que el inciso j) del artículo 85 busca sancionar aquellas inasistencias reiteradas del centro de labores. Mientras que el inciso n) castiga aquellos casos en los que los servidores incumplan el horario y la jornada de trabajo, es decir sanciona la impuntualidad del servidor.

10. Análisis al caso concreto.

- 10.1. En el estado en que se encuentra el proceso administrativo disciplinario instaurado, corresponde desarrollar los supuestos que configuran la presunta comisión de la falta imputada a la procesada, siendo necesario para ello, analizar las pruebas obrantes en el expediente, así como los argumentos vertidos en los escritos de descargo presentados por la servidora Karina Edith Perales Cerrón.

Respecto de los descargos de la Investigada: Informes presentados por sus compañeros de trabajo.

- 10.2. La servidora Karina Edith Perales Cerrón manifestó que los informes que obran a folios 01 al 06 del expediente, fueron presentados sin documento que sustente los presuntos actos de negligencia que habría realizado la investigada, que por consiguiente estarían incurriendo en el delito de Difamación que se encuentra normado en el artículo 132° del Código Penal vigente; al respecto, teniendo en consideración lo recomendando por la secretaria técnica en su informe de precalificación N°009-2023-ST-PAD-INSN, no se ha remitido información que corrobore estos hechos, que si bien es cierto son manifestados por sus compañeros, estos deben ser acreditados con documento o medio de prueba que acredite sus imputaciones; por otro lado, estos hechos conforme señala el artículo 138° del Código Penal, solo procederán por acción privada los delitos contra el honor; por consiguiente, la servidora Karina Edith Perales Cerrón de creerlo conveniente puede recurrir a las instancias correspondientes de así meritarlo.

Respecto de los descargos de la Investigada: De sus denuncias realizadas por la realización de actividades dentro de la institución.

- 10.3. La investigada señala que ha denunciado la realización de diversas actividades dentro del horario de trabajo y la institución, pero que la ex jefa del departamento de enfermera no habría tomado las acciones correctivas; al respecto, se señala que no adjuntó cargo o medio de prueba que acredite las denuncias que ha realizado; por otro lado, estos hechos no guardan relación con la falta imputada a la servidora investigada.

Respecto de los descargos de la Investigada: Del estado de salud de su menor hijo.

- 10.4. En su descargo la investigada ha manifestado que, durante el estado de emergencia por COVID-19, ha sido asignada a áreas de alta exposición, donde incluso una de sus compañeras contagiadas falleció; asimismo, manifiesta que se le negó otorgarle su derecho post natal de lactancia, al punto que asesoría jurídica ha tenido que indicar que se le debió otorgar su derecho por lactancia materna; al respecto, la investigada no adjunta medio de prueba que acredite lo mencionado en su descargo; por consiguiente, lo expuesto no guarda relación o desvirtúa la falta imputada a la servidora investigada.
- 10.5. Respecto del estado de salud de su menor hijo señalado en su descargo, el presente órgano instructor considera que no desvirtúa o la eximen de su responsabilidad laboral y el cumplimiento de su horario y jornada de trabajo, que estos hechos debieron ser comunicados en su oportunidad a sus jefes inmediatos de forma documentada y justificar los motivos por los cuales concurría con retraso al INSN-Breña; sin embargo, lo alegado por la investigada será considerado para la graduación de la sanción.

Determinación de la responsabilidad.

- 10.6. Se ha logrado evidenciar que conforme a los informes presentados por los compañeros de trabajo de la servidora Karina Edith Perales Cerrón, que no cumple con el horario de trabajo establecido, que estaría llegando en un horario fuera del establecido en el reglamento interno de trabajo, conforme se

ha logrado corroborar en el informe N°044-UPYR-N°048-ACA-INSN-2023, donde remitieron los informes de programación y marcación, evidenciando que existe sesenta y dos (62) días, en la que la servidora imputada ha llegado tarde en el periodo de enero a octubre de 2022 con diez (10) hasta treinta (30) minutos tarde, afectando el servicio, entrega de turno y guardia, perjudicando la atención de los pacientes y tratamiento.

10.7. Bajo este contexto, corresponde a la entidad pública sancionar la falta cometida por la servidor Lic. Karina Edith Perales Cerrón, la cual se encuentra prevista en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 8° Faltas de carácter Disciplinario, inciso n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", ello de conformidad con el Principio de Verdad Material establecido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS¹.

11. Supuestos eximentes de responsabilidad.

11.1. Para poder determinar la responsabilidad administrativa de la investigada, es primordial evaluar que no concurren eximentes de responsabilidad que imposibiliten la aplicación de la sanción a la investigada, conforme lo establecido en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM.



a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.	No aplica
b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.	No aplica
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada	No aplica
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal	No aplica
e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.	No aplica
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para	No aplica

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS:

"1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente debe a verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ella."



superar o evitar su inminente afectación	
---	--

11.2. Por consiguiente, no se identifica eximentes que puedan imposibiliten la aplicación de la sanción a la investigada.

12. Atenuantes de responsabilidad.

12.1. A fin de determinar la gradualidad de la sanción se deberá de analizar las siguientes atenuantes:

12.2. El artículo 257° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su numeral 2 establece como atenuantes de la responsabilidad administrativa lo siguientes: "a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito" y "b) Otros que se establezcan por norma especial".

12.3. Por otro lado, el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 103, señala en su segundo párrafo que para la determinación de la sanción se debe considerar como atenuante los siguientes supuestos: "La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado".



12.4. Por lo señalado en el punto 7.8 y 7.9, se puede desprender dos atenuantes establecidas para ser meritadas al momento de considerar la sanción y una atenuante que puede ser un supuesto debidamente acreditado y motivado, razón por la cual procedemos a realizar el siguiente análisis:

ATENUANTE	FUNDAMENTO
Reconocimiento o aceptación de cargos imputados.	No se advierte que la investigada haya reconocido los hechos o aceptado los cargos imputados.
Subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del PAD.	No se advierte que el investigado haya subsanado la falta previa a la notificación del inicio del PAD.
Otro supuesto debidamente acreditado.	El presente órgano sancionador a considerado tener como atenuante el estado de salud de su menor hijo, en razón de que su menor requiere de atención necesaria y especializada, pero esto no la exime de su responsabilidad laboral con la institución; por consiguiente, es necesario que se le sancione a la servidora con una medida que genere en ella una reflexión para mejorar como profesional y persona, respeto de la importancia que tiene



laborar en el INSN-Breña y sobre todo su responsabilidad con cada uno de los pacientes.

13. Graduación de la sanción.

13.1. Asimismo, a efectos de determinar la sanción de la falta, y, en cumplimiento del Principio de proporcionalidad, y el criterio de graduación de las sanciones, corresponde analizar las condiciones previstas en artículo 87° en concordancia con el artículo 91°, ambos de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, las cuales se señalan a continuación:

CONDICIÓN	FUNDAMENTO
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Su constante incumplimiento injustificado al horario de trabajo ha afectado el correcto funcionamiento del servicio donde se encontraba asignada la servidora investigada, afectando el cumplimiento del rol y atención de los pacientes del INSN-Breña a su cargo.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No aplica al presente caso.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	La servidora no tiene un cargo asignado a sus funciones.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	No se identifica una circunstancia como elemento constitutivo de la comisión de la falta disciplinaria.
e) La concurrencia de varias faltas	No se advierte dicha condición.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se advierte dicha condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se advierte dicha condición.
h) La continuidad de la comisión de la falta	Del análisis realizado, se ha identificado que la investigada ha incurrido en el incumplimiento injustificado a su horario de trabajo durante 62 días, con un retraso de 10 a 30 minutos.



i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	Por la naturaleza de la falta, no es aplicable al hecho la siguiente condición.
j) Antecedentes del infractor.	Conforme se aprecia el Informe escalafonario N°032-ARYL-OP-INSN-2023, investigada no presenta antecedentes o deméritos.

13.2. Cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N°1174-2019-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer».



13.3. Por consiguiente, debe considerarse al momento de graduar la sanción, que la investigada ha incurrido en 4 de los criterios de graduación, siendo los siguiente: "a) grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, y h) La continuidad de la comisión de la falta."; por otro lado, no presenta antecedentes de sanciones en su legajo personal y/o en el registro de sanciones de SERVIR conforme se aprecia en el fundamento j) del cuadro de graduación de la sanción.

14. Análisis de la determinación de la sanción.

14.1. Que, habiéndose acreditado la responsabilidad de la servidora Karina Perales Cerrón y corroborarse la inexistencia de causales que eximan de responsabilidad del investigado, corresponde al presente Órgano Instructor determinar la sanción a imponerse, teniendo en consideración la recomendación de la Secretaría Técnica en el Informe de precalificación N°009-STPAD-INSN-2023, donde se recomendó que la sanción sea de suspensión sin goce de remuneraciones, y; meritado los informes de descargo de la servidora, es necesario realizar un análisis objetivo para poder determinar la sanción a imponerse.

14.2. Que, la sanción debe corresponder a la existencia de la falta y a la magnitud de sus efectos, según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes de la servidora investigada, en el presente caso no cuenta con sanciones administrativas disciplinarias o deméritos; en mérito a esta situación, corresponde atenuar la sanción recomendada por el órgano instructor, quien no valoró tal situación.

14.3. Asimismo, para su determinación se debe considera los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable; por otro lado, El numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N°27444 establece que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción, vale decir, la sanción no debe ser tan ínfima como para que el servidor pondere que le conviene más cometer la infracción pues la

sanción, de todos modos, no le causará gran afectación; en esa línea, dicho numeral también establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida.

14.4. Por consiguiente, al corroborarse que existe una grave afectación a los intereses generales del estado, la continuidad de la comisión de la falta; en razón de que, la servidora ha incumplido con su horario de trabajo al llegar tarde al Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña en 62 días con un retraso de 10 (diez) a 30 (treinta) minutos, las cuales no fueron justificadas en su oportunidad por la servidora Karina Perales Cerrón; por consiguiente, corresponde imponer una sanción menos gravosa, considerando la atenuante de que al ser madre soltera y tener una menor con diagnóstico reservado, se la ha hecho difícil cumplir con los horarios de trabajo, siendo este un criterio válido para atenuar la imposición de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones; asimismo, teniendo en consideración que la servidora no cuenta con antecedentes por sanciones disciplinarias.

14.5. Que, en base a todo lo actuado, este Órgano Sancionador se aparta de los criterios establecidos en el pronunciamiento final del Órgano Instructor en cuanto se refiere a la calificación de la gravedad de la falta; asimismo, conforme señala, el Informe Técnico N°115-2018-SERVIR-GPGSC, del 23 de enero de 2018, lo siguiente: "3.5. Una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD, efectuando una labor de graduación, modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio a una menos gravosa. Sin embargo, no resulta posible que dicha modificación de la sanción implique la imposición de una sanción de mayor gravedad al servidor y/o funcionario".

14.6. Que, en concordancia a lo preceptuado por el principio de razonabilidad, proporcionalidad y discrecionalidad por la facultad que la ley me otorga, como órgano sancionador, y en vista que la servidora aceptó su responsabilidad a las imputaciones en su contra, teniéndose en cuenta su descargo e informe oral realizados en su oportunidad; corresponde proceder conforme a Ley, imponiéndosele una sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, la cual deberá obrar en el legajo personal de la servidora sancionada;

Por lo tanto, de conformidad con lo establecido por la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento General aprobado con el Decreto Supremo N°040-2014-PCM y la versión actualizada de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil" aprobado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE, del 21 de junio del 2016.

SE RESUELVE:

Primero. – IMPONER a la servidora **Lic. Karina Edith Perales Cerrón** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** por la comisión de falta disciplinaria tipificada en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 85° Faltas de carácter Disciplinario, inciso n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, en la modalidad de **"El incumplimiento injustificado del horario de trabajo"**, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Segundo. - Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

Tercero. - Señalar a la sancionada que los medios impugnatorios podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional
de Salud del Niño

**"Año de la Unidad, la Paz y
el Desarrollo"**

Cuarto. - Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

Quinto. - Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal, conforme a ley.

Sexto. - Encargar a la Oficina de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

Abg Fanny Lisbeth Pérez Ramirez
LICAF N° 1468
Jefe de la Oficina de Personal

FLPR/HME/hapc

Distribución:

- () Dirección General
- () Dirección Ejecutiva de Administración
- () Departamento de Enfermería.
- () Oficina de Personal
- () Unidad de Gestión
- () Registro y Legajos
- () Secretaría Técnica
- () Unidad de Programación y Remuneraciones
- () Estadística e informática
- () Lic. Karina Edith Perales Cerrón.
- () Archivo