



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre el encargo y la designación como modalidades de desplazamiento en el marco del Decreto Legislativo N° 276
b) Sobre la incompatibilidad de funciones como docente universitario y personal administrativo
c) Sobre deslinde de responsabilidades del personal del sector educación
d) Sobre la atribución de supervisión por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Referencia : Documento con registro N° 0003702-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Que, diferencia hay entre designar y encargar funciones a un funcionario público?
- b) ¿Cuál es el tiempo máximo y mínimo que se puede designar a en un cargo o puesto a un funcionario público?
- c) ¿Cuál es el tiempo máximo y mínimo que se puede encargar en un cargo o puesto a un funcionario público?
- d) ¿Si, los cargos en designación o encargatura, deben cumplir los mismos requisitos que exige la Ley?
- e) ¿Si, designar o encargar a funcionarios públicos, sin contar con el requisito que exige la Ley, es una falta o un delito?
- f) ¿Si, le compete a SERVIR, sancionar a los funcionarios que hayan designado o encargado a otros funcionarios sin contar con el requisito que exige la Ley?
- g) ¿Si, SERVIR, actúa de oficio o de parte, cuando tiene conocimiento que dentro de una entidad pública, se ha designado o sigue designando o encargado a otros funcionarios sin contar con el requisito que exige la Ley?
- h) ¿Si, SERVIR, tiene conocimiento que dentro de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se ha designado y sigue designando o encargado a funcionarios públicos que no cuentan con el requisito que exige la Ley N° 30220, esto es en razón a los Directores de las Escuelas Profesionales?
- i) ¿Si, SERVIR, tiene conocimiento del "Informe de Orientación de Oficio N° 008-2019-OCI/0206-SOO". La Universidad viene incumpliendo con la Ley Universitaria No 30220 al no convocar a Elecciones de los Directores de Departamento, así como haber designado en las diferentes Facultades a Directores de Escuela sin que cumplan con los requisitos exigidos, existiendo el riesgo que la entidad sea materia de sanción de parte de la SUNEDU"? Periodo de Ejecución: Del 27 de mayo al 27 de setiembre de 2019.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- j) ¿Qué acciones le corresponde tomar a SERVIR, al tener conocimiento de hechos de transgresión de la Ley por parte de funcionarios Públicos?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el encargo y la designación como modalidades de desplazamiento en el marco del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 En el marco del Decreto Legislativo N° 276 se han regulado las modalidades de desplazamiento para los servidores de la carrera administrativa, de los cuales mencionaremos dos en el presente informe: el encargo y lo designación.
- 2.5 De acuerdo con el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Es de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.
- 2.6 Por tanto, sólo el servidor nombrado y con vínculo laboral vigente puede efectuar esta modalidad de desplazamiento para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva como los cargos de confianza.
- 2.7 Por su parte, la designación es una modalidad de desplazamiento dentro del Régimen del Decreto Legislativo N° 276. Al respecto, el artículo 77° del Reglamento de la Carrera Administrativa, concordante con el numeral 3.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92- DNP, establece que la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad



directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad e implica asumir las funciones propias de dicho cargo ,así como recibir la remuneración fijada y aprobada en la escala o política remunerativa de la entidad.

- 2.8 Así también, con respecto a la designación en el cargo de confianza de un trabajador nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, debemos indicar que, si tal designación estuviera dirigida a un cargo bajo el mismo régimen, se deberá observar lo establecido en el artículo 77° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, concordante con el numeral 3.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal” , según los cuales, la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad , siendo que:
- a) Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume las funciones del grupo ocupacional y nivel que le corresponde en la entidad de origen, para lo cual deberá reservarse su plaza de carrera.
 - b) Si el designado no pertenece a la carrera administrativa, por ejemplo, es un servidor contratado, al darse por terminada la confianza, concluye su relación con el Estado. No obstante, en caso dicho servidor haya suspendido previamente su vínculo laboral primigenio mediante una licencia sin goce de remuneraciones, podrá retornar a su puesto de origen una vez culminado el cargo de designación.
- 2.9 De lo expuesto, se infiere que cuando se realice la designación de un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 en un puesto que implique responsabilidad directiva o de confianza en una entidad diferente, deberá reservar su respectiva plaza (solo en los casos de servidor de carrera); caso contrario, si la designación estuviera dirigida a un cargo bajo otro régimen (por ejemplo, del Decreto Legislativo N° 728 o N° 1057-CAS), dicho servidor de carrera podrá suspender su vínculo primigenio a través de una licencia sin goce de remuneraciones.
- 2.10 Por último, resulta menester señalar que, jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional (Exp. 1246-2003-AC/TC) considera que resulta irrelevante la denominación utilizada cuando se referencia a la ocupación de cargos directivos o de confianza (es decir, no importa si fue designado, encargado o asignado) sino que efectivamente haya ejercido dichos cargos por un determinado periodo de tiempo.

En efecto, se entiende que el sustento de dicha posición radica en el hecho que los cargos donde recae una encargatura, son cargos directivos o jefaturales, generalmente calificados como cargos de confianza ajenos al régimen de carrera. Bajo dicho contexto, resulta irrelevante la denominación que se le dé para el ejercicio temporal de dicho cargo (sea como designación, encargatura, asignación o incluso un mal llamado nombramiento), siempre que tenga naturaleza temporal por recaer en un cargo ajeno a la carrera administrativa.

Sobre la incompatibilidad de funciones como docente universitario y personal administrativo

- 2.11 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 009-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó, entre otros, lo siguiente:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

"3.1 El régimen de dedicación exclusiva previsto en el artículo 85 de la LU implica la obligación de dedicarse de manera exclusiva, dentro de la jornada de trabajo, a las labores que asigna la entidad. Así, los docentes universitarios a dedicación exclusiva están obligados a dedicarse durante su jornada de trabajo solamente a las labores que la universidad le asigne, sin poder realizar labor distinta, salvo que esta última se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.

3.2 En virtud a lo previsto en el artículo 132 de la LU, el personal docente de las universidades públicas no puede ocupar cargos inherentes a la gestión administrativa de dichas universidades, salvo para aquellos casos en que la propia LU establece como requisito para su ejercicio el tener la condición de docente, siendo ello de carácter excepcional.

3.3 No resulta incompatible que un servidor público pueda ostentar una doble vinculación en una universidad pública, siempre que la actividad de la que deriva el segundo vínculo sea la docencia universitaria, vale decir, que en su condición de servidor administrativo ejerciera de forma adicional la docencia universitaria ante la propia entidad.

Sin embargo, no resulta posible que un docente universitario adquiera un segundo vínculo con la universidad para el ejercicio de un cargo inherente a la gestión administrativa de la misma".

Sobre deslinde de responsabilidades del personal del sector educación

- 2.12 Al respecto, es de señalar que, en el marco de la responsabilidad administrativa disciplinaria, cuando se configure el incumplimiento de obligaciones por parte del personal que tiene una relación de subordinación con su empleadora, corresponderá a esta ejercer su potestad disciplinaria a través de un procedimiento.
- 2.13 Ahora bien, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia o reporte) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación del personal presuntamente responsable, según corresponda. Para tal efecto, deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 2.14 Por tanto, atendiendo a lo señalado, no corresponde a SERVIR realizar la tipificación de las conductas infractoras del personal de una entidad pública; pues es de reiterar que ello será determinado por la respectiva autoridad competente de la citada entidad, luego de realizar las investigaciones pertinentes, según cada caso en concreto.

Sobre la atribución de supervisión por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

- 2.15 Conforme a lo establecido en el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dispone que SERVIR ejerce diversas atribuciones, tales como la de supervisión que se ejerce a través de su Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.



- 2.16 En tal sentido, SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos en el marco del ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas, viene recepcionando denuncias a fin que pueda: (i) revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, así como, (ii) recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación¹.
- 2.17 Para tal efecto, deberá tenerse en cuenta la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR/PE que aprueba la Directiva "*Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil*".
- 2.18 En tal sentido, corresponderá a cada entidad implementar las medidas correctivas recomendadas por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del D.L. N° 276, el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Es de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.
- 3.2 La designación como modalidad de desplazamiento es de carácter temporal, por lo que el plazo límite establecido deberá ser observado por la entidad; en ese sentido, la designación de un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 en un puesto que implique responsabilidad directiva o de confianza en una entidad diferente, deberá reservar su respectiva plaza (solo en los casos de servidor de carrera); caso contrario, si la designación estuviera dirigida a un cargo bajo otro régimen (por ejemplo, del Decreto Legislativo N° 728 o N° 1057-CAS), dicho servidor de carrera podrá suspender su vínculo primigenio a través de una licencia sin goce de remuneraciones.
- 3.3 Sobre la incompatibilidad de funciones como docente universitario y personal administrativo, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 009-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.4 Cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia o reporte) por la comisión de una presunta falta disciplinaria por parte de un personal de una entidad del Estado, no corresponderá a SERVIR la tipificación de dicha conducta infractora; sino corresponderá a la autoridad competente de la referida entidad realizar las respectivas investigaciones correspondientes, según cada caso concreto, para lo cual deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.

¹ Artículo 21° del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.5 SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos en el marco del ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas, viene recepcionando denuncias a fin que pueda: (i) revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, así como, (ii) recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.
- 3.6 Deberá tenerse en cuenta la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR/PE que aprueba la Directiva "*Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil*".
- 3.7 Corresponderá a cada entidad implementar las medidas correctivas recomendadas por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA

Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

TNR/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **WOLNWOZ**