



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Aprobación de instrumentos de gestión en empresas del Estado

Referencia : Oficio N° 198-2020-EPS SEMAPACH S.A./G.G.

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Empresa de Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Chincha S.A. (EPS SEMAPACH S.A.) nos consulta si la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil resulta aplicable a las empresas del Estado y, en consecuencia, todos sus instrumentos de gestión deben ser aprobados por SERVIR previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

### 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.

#### Sobre el Cuadro de Puestos de la Entidad

- 2.3 A través de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (LSC)<sup>1</sup> se creó el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como el instrumento de gestión

<sup>1</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

«DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

[...]

Cuarta.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal



en donde las entidades establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, incluidos los puestos vacantes presupuestados, entre otra información.

- 2.4 Así, una vez que la entidad culmina la Etapa 3 del proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil, el CPE se convierte en el instrumento de gestión que reemplaza al Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 2.5 No obstante, la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC establece expresamente que los trabajadores de las empresas del Estado no se encuentran bajo los alcances de dicha norma, sin perjuicio de que se les aplique supletoriamente en lo que corresponda. Ello implica que, si bien no deben realizar el proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil, existen determinados aspectos de la LSC que a los que sí se encuentran sujetos.
- 2.6 Asimismo resaltamos que, pese a dicha exclusión, las empresas del Estado se encuentran dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y, por lo tanto, bajo la rectoría de SERVIR. Es decir, les resultan aplicables las disposiciones y opiniones técnicas que este ente rector emita.
- 2.7 En tal sentido, respecto de la elaboración del CPE, las empresas del Estado se sujetan a lo dispuesto en los numerales 6.3 y 6.4 de la [Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH](#), los cuales establecen que las empresas del Estado se encuentran impedidas de modificar su CAP o aprobar un CAP Provisional, debiendo optar necesariamente por elaborar un CPE.

Las disposiciones y pautas que deberán observar a efectos de contar con este instrumento se encuentran contenidas en la mencionada directiva. Sin perjuicio de ello, recordamos que la asistencia técnica sobre este tema es brindada por SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.

### Sobre el Manual de Organización y Funciones

- 2.8 Conforme señalamos en el [Informe Técnico N° 948-2018-SERVIR/GPGSC](#) –cuya lectura recomendamos– el 2 de enero de 2014 fueron derogadas la Directiva N° 001-95-INAP/DNR "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF), y la Resolución Jefatura! N° 095-95-INAP/DNR, que la aprobó. Ello significa que, a partir de esa fecha, las entidades y empresas del Estado no cuentan con base legal que les permita aprobar o modificar sus MOF.
- 2.9 Sin embargo, aplicando lo dispuesto en el artículo 20 y siguientes de la [Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH](#), resultará posible elaborar perfiles de puestos nuevos que reemplacen a los descriptores de cargos contenidos en el MOF; ello a efectos de que la carencia de una base legal no les impida mantener actualizada la gestión de incorporación de personal.

---

de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Las entidades nuevas y, las que no siendo nuevas tengan puestos que, por mandato de la ley, deban regirse por el régimen del servicio civil, solo requieren cumplir con la valorización de los puestos propuestos para implementar dicho régimen. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con SERVIR, aprueba la valorización».

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: BGLQYTT



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 de la Universalización de la Salud"

### **Sobre el Presupuesto Analítico de Personal**

- 2.10 En tanto la empresa del Estado no aplique lo dispuesto en el numeral 6.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, la elaboración y/o modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) debe ser coordinada con la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

### **Sobre el Reglamento de Organización y Funciones**

- 2.11 Finalmente, precisamos que corresponde a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros emitir opinión sobre las propuestas de Reglamento de Organización y Funciones, el cual se elabora de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 Las empresas del Estado se encuentran dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y, por lo tanto, bajo la rectoría de SERVIR.
- 3.2 Para la elaboración del CPE, las empresas del Estado se sujetan a lo dispuesto en los numerales 6.3 y 6.4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, pudiendo solicitar asistencia técnica a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.
- 3.3 Desde el 2 de enero de 2014 ninguna entidad o empresa del Estado puede aprobar y/o modificar un Manual de Organización y Funciones. La creación de nuevos perfiles de puestos se rige por lo establecido en el artículo 20 y siguientes de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.
- 3.4 La elaboración del Presupuesto Analítico de Personal debe ser coordinada con la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.5 Corresponde a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros emitir opinión sobre las propuestas de Reglamento de Organización y Funciones.

Atentamente,

### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: BGLQYTT