



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 : Sobre la definición de Entidad Tipo B en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y otro

Referencia : Oficio N° 001-2020-HNDAC-C-OAJ

---

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Gobierno Regional del Callao consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿El Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, al ser considerado como una entidad pública Tipo B, se encuentra facultada para designar a sus funcionarios de confianza?
- b. ¿El personal nombrado al que se asignó las funciones de Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos le corresponde percibir sus remuneraciones como empleado de confianza – funcionario nivel F3?
- c. ¿Si un servidor nombrado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, es designado en un cargo de confianza – funcionario, debe percibir su remuneración conforme al nivel remunerativo en el que ha sido designado como funcionario?

### 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.

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: XMZZRGM



## Delimitación de la consulta planteada

- 2.4 No corresponde a SERVIR, a través de un informe técnico, pronunciarse respecto de las competencias específicas de los funcionarios públicos, dado que éstas están señaladas en los instrumentos de gestión interna de la entidad, los cuales son diseñados y aprobados conforme al marco normativo previamente establecido y vigente.

## De la determinación de entidades Tipo B

- 2.5 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 000934-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual señala que:

*"2.8 (...) para que una entidad sea declarada Tipo B debe cumplir con los siguientes requisitos de acuerdo al segundo párrafo del literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057:*

- *Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.*
- *Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.*
- *Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B".*

- 2.6 Es así que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se considerará como entidad tipo B a aquella que previamente cumple con los criterios mencionados en el numeral precedente.
- 2.7 De esta manera, las entidades tipo B reúnen las características propias de un empleador, asumiendo directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, lo cual implica la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones, ejercicio del poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley.
- 2.8 Bajo esa premisa, podemos colegir que las entidades tipo B, en ejercicio de su poder de dirección, se encuentran facultadas a introducir variaciones no esenciales en la prestación de trabajo. De ahí que, estas se encontrarán facultadas para contratar, designar y/o encargar personal en cargos de confianza, siempre que estos cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del puesto, y las demás normas que regulan el acceso a la Administración Pública.

## Sobre la designación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.9 La designación es una acción administrativa para el desplazamiento de los servidores dentro de la carrera administrativa, regulada en el artículo 77° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y en el numeral 3.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP:



- i) 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, con los derechos y limitaciones que la ley establece.
- ii) En caso la designación sea en diferente entidad, se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen (aceptación del titular de la entidad de origen) y del consentimiento del servidor.
- iii) Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponda en la entidad de origen.
- iv) Si el designado no es un servidor de carrera, al término de la designación concluye su relación con el Estado.
- v) Es de carácter temporal, dado que no conlleva a la estabilidad laboral.
- vi) Requiere de plaza vacante presupuestada (prevista en el CAP y autorizada en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP)
- vii) Se formaliza por Resolución Suprema.
- viii) Se efectúa la reserva de la plaza de carrera.

2.10 Precisamos que, en materia de acciones administrativas de desplazamiento como la designación, se deberá considerar que las plazas materia de designación se encuentren establecidas en el CAP o CAP Provisional y que el personal designado cumpla con el perfil o requisitos del puesto establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad (Clasificador de Cargos o MOF).

Asimismo, respecto a los actos administrativos y/o actos de administración, las entidades deberán emitirlos en atención a las competencias asignadas para tal efecto a sus autoridades y/u órganos, en mérito a sus respectivos instrumentos de gestión institucionales diseñados y aprobados conforme al marco normativo vigente, como el MOF o ROF.

2.11 Ahora bien, pertinente indicar que el desempeño de funciones de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; así como, ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.

2.12 Como compensación de la mayor responsabilidad que el servidor de carrera<sup>1</sup> asume es que el artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276<sup>1</sup>, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, previó otorgar la bonificación diferencial como complemento a la remuneración mensual que se percibe mientras desempeña el cargo.

Dicha bonificación diferencial adquiere el carácter de permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva. Se trata de una bonificación que acompaña al servidor

<sup>1</sup> Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

«Artículo 53.- La bonificación diferencial tiene por objeto:

a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; [...]



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"

de carrera después de concluido el cargo directivo hasta su cese, según las condiciones previstas en el artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276<sup>2</sup>.

- 2.13 De esta manera, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 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.

### III. Conclusiones

- 3.1. Conforme se señaló en el [Informe Técnico N° 000934-2020-SERVIR-GPGSC](#), se considerará como entidad Tipo B, para efectos del SAGRH, a aquellas entidades que cumpla con los criterios mencionados en el numeral 2.4 del presente informe.
- 3.2. Las entidades tipo B, en su condición de empleador y en ejercicio de su poder de dirección, encuentran facultadas para contratar, designar y/o encargar personal en cargos de confianza, siempre que estos cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del puesto, y las demás normas que regulan el acceso a la Administración Pública.
- 3.3. En el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 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.
- 3.4. La bonificación diferencial tiene como objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, de acuerdo al literal a) del artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/ktc

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

<sup>2</sup> Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 005-90-PCM

#### *Bonificación Diferencial Permanente*

*Artículo 124º.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo.*

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: XMZZRGM