



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 220 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : De la competencia para designar funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencias : Oficio N° 2075-2018/GOB.REG.HVCA/GRDS-DREH

Fecha : Lima, **06 FEB. 2019**

I. Objeto de la consulta

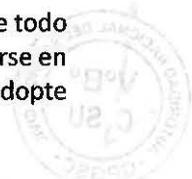
Mediante el documento de la referencia, el Director Regional de Educación del Gobierno Regional de Huancavelica consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es legal que una entidad pública "tipo B" pueda realizar el desplazamiento de personal, vía la acción administrativa de designación, en un cargo de confianza, pese a que la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", solo establece que las entidades "tipo b" tienen competencia para contratar, sancionar y despedir, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente?
- b. ¿Es legal que una entidad "tipo b", pueda realizar desplazamiento de personal, vía la acción administrativa de designación, pese a que dentro de su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y Manual de Organización y Funciones (MOF), no este contemplado esta facultad o atribución?
- c. ¿Es legal que una entidad tipo B pueda realizar desplazamientos, vía la acción administrativa de designación, pese a que esta función o atribución se encuentra delegada a la entidad "tipo A" a la que pertenece?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las **consultas que absuelve SERVIR** son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

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.

Sobre las Unidades Ejecutoras como empleadores

- 2.5 Las Unidades Ejecutoras¹ forman parte de la estructura orgánica de una entidad pública, se caracterizan por gozar de un nivel de descentralización y autonomía en su gestión respecto de dicha entidad; es decir, constituyen un nivel de desconcentración administrativa, por lo cual se encuentran facultadas para contraer compromisos, devengar gastos, ordenar pagos con arreglo a la legislación aplicable, entre otras funciones que el ordenamiento legal les confiere².
- 2.6 De este modo, las Unidades Ejecutoras 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.
- 2.7 Bajo esa premisa, debido a que la entidad pública y su Unidad Ejecutora son considerados como empleadores distintos, corresponde a la Unidad Ejecutora diseñar y aprobar sus instrumentos o documentos de gestión como el Cuadro para Asignación de Personal – CAP, CAP Provisional, Manual de Organización y Funciones – MOF y Reglamento de Organización y Funciones – ROF , conforme al marco normativo vigente³.

De la designación en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.8 La designación es una acción administrativa para el desplazamiento de los servidores dentro de la carrera administrativa, regulada en el artículo 77° del Reglamento de la Carrera Administrativa, 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.



¹ Definición extraída del portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas

² Véase el Informe Técnico N° 135-2013-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

³ Ello se desprende del numeral 6.2 del artículo 6° de la Ley N° 28112, Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 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.
- 2.9 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).
- 2.10 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 Por lo tanto, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la designación se efectúa por decisión de la autoridad competente, consignada en los instrumentos de gestión interna diseñados y aprobados por la entidad pública o su Unidad Ejecutora.

Sobre la administración de los recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local

- 2.12 No obstante ello, debemos indicar que la DRE y la UGEL son instancias de gestión educativa descentralizadas que forman parte del Gobierno Regional, siendo la UGEL, dada su naturaleza, una instancia de ejecución del Gobierno Regional dependiente de la Dirección Regional de Educación (DRE), que forma parte de la organización del Gobierno Regional el cual constituye una Entidad Pública.
- 2.13 Por otro lado, la organización y funciones de las DRE y UGEL se establecen en el marco de las funciones asignadas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento y la normativa vigente del Sector Educación.
- 2.14 En esa línea, tenemos que mediante Decreto Supremo N° 015-2002-ED⁴ se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa (ROF de las DRE y las UGEL), en cuyo artículo 4 se definen las funciones de las Direcciones Regionales de Educación, estableciéndose en su literal r) lo siguiente:

“Artículo 4.- Son funciones de las Direcciones Regionales de Educación:

(...)

Administración de personal y recursos:

(...)

r) Administrar los recursos humanos, materiales, financieros y patrimoniales a su cargo, en concordancia con la normatividad establecida para los sistemas administrativos.”
(Resaltado agregado)



⁴ Publicada el 12 de junio del 2002.



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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

2.15 Asimismo, en el artículo 5 del mencionado Decreto Supremo, se definen las funciones de las Unidades de Gestión Educativa, estableciéndose en el inciso q) lo siguiente:

“Artículo 5.- Son funciones de las Unidades de Gestión Educativa:

(...)

Administración de personal y recursos:

(...)

q) Administrar los recursos humanos, materiales, financieros y patrimoniales a su cargo, en concordancia con la normatividad establecida por los respectivos sistemas administrativos.” (Resaltado agregado)

2.16 De lo indicado en ambos artículos, se colige que tanto la Dirección de Educación Regional (DRE) como las Unidades de Gestión Educativa (UGEL) se encargan de la administración de los recursos humanos a su cargo, respectivamente.

Sobre las funciones del director de una Unidad de Gestión Educativa Local

2.17 Previamente, debemos señalar que el cargo de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) pertenece al Área de Gestión Institucional y de acuerdo al literal a) del artículo 35 de la LRM es considerado un cargo de confianza. No obstante, la persona designada debe haberse sometido previamente a un concurso en cual es elegida de entre los postulantes mejor calificados.

2.18 El Reglamento de la Ley N° 29944 –aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED (en adelante, el Reglamento) señala expresamente en su artículo 61⁵ que el cargo de Director de UGEL es de designación y/o remoción regulada pues el Director Regional de Educación elige al profesor de su confianza necesariamente de la terna con los tres (3) postulantes mejor calificados en el concurso por el Comité de Evaluación.

2.19 De acuerdo al Reglamento dicho proceso de selección es regulado por el Ministerio de Educación, siendo que a la fecha de emisión de este informe resulta aplicable la Norma Técnica denominada “Norma que regula los Concursos Públicos de Acceso a Cargos Directivos de Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial”, aprobada por Resolución Viceministerial N° 072-2015-MINEDU.

2.20 En esa línea, y conforme a lo indicado en el numeral 2.15 del presente informe, será el Director de una Unidad de Gestión Educativa Local quién tendrá la facultad de administrar los recursos humanos a su cargo.

2.21 Sin perjuicio de lo descrito, dado que la presente consulta está relacionada a las facultades con que cuenta los Directores de las Unidades de Gestión Educativa Local, recomendamos dirigir la consulta al Ministerio de Educación, dada su competencia para supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, normatividad y actividades en el Sector Educación.



⁵ Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial – Decreto Supremo N° 004-2013-ED

«Artículo 61.- Acceso a cargo de Director de UGEL

61.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley, el cargo de Director de UGEL es un cargo de confianza del Director Regional de Educación, de designación o remoción regulada, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. Dicho concurso es regulado por el MINEDU y conducido por el Gobierno Regional.

61.2. El Comité de Evaluación para el acceso al cargo de Director de UGEL está conformado de acuerdo a lo establecido por el numeral 60.1 del presente Reglamento.

61.3. El Director Regional de Educación elige y designa entre los tres (03) postulantes mejor calificados por el Comité de Evaluación, al profesor de su confianza, mediante la resolución correspondiente; salvo las excepciones autorizadas por el MINEDU.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

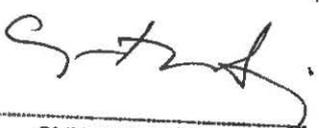
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Debido a que la entidad pública y su Unidad Ejecutora son considerados como empleadores distintos, corresponde a la Unidad Ejecutora diseñar y aprobar sus instrumentos o documentos de gestión como el CAP, CAP Provisional, MOF y ROF.
- 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.
- 3.4 Las entidades deberán emitir sus actos administrativos y/o actos de administración 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. Por lo tanto, la designación se efectúa por decisión de la autoridad competente, consignada en los instrumentos de gestión interna diseñados y aprobados por la entidad pública o su Unidad Ejecutora.
- 3.5 La organización y funciones de las DRE y UGEL se establecen en el marco de las funciones asignadas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento y la normativa vigente del Sector Educación.
- 3.6 El Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa (ROF de las DRE y las UGEL), indicó que tanto las DRE como la UGEL tienen como función administrar los recursos humanos a su cargo; por ende, en el caso de una UGEL, dicha atribución recae sobre el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local.
- 3.7 Sin perjuicio de lo descrito, dado que la presente consulta está relacionada a las facultades con que cuenta los directores de las Unidades de Gestión Educativa Local, recomendamos dirigir la consulta al Ministerio de Educación, dada su competencia para supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, normatividad y actividades en el Sector Educación.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

