



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

INFORME TÉCNICO N° 875 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Sobre implementación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Desarrollo de las Personas en Proyecto Especial

Referencia : Oficio N° 115-2017-MTC/PEJP-2019.1

Fecha : Lima, **17 AGO. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración del Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019 formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Teniendo en cuenta que el Proyecto Especial solo cuenta con trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, ¿le corresponde a la entidad aprobar y ejecutar un Plan de Bienestar de Personal que podría iniciarse en el presente año?
- b) En el entendido que sí le corresponde, puede comprenderse dentro del citado Plan de Bienestar actividades relacionadas al mejoramiento del clima laboral y de integración tales como talleres de motivación, manejo de estrés, coaching o similares?
- c) Teniendo en cuenta la naturaleza temporal del proyecto especial y la necesidad de que los trabajadores tengan la oportunidad de cerrar las brechas existentes en el menor tiempo posible, ¿se podría exceptuar al proyecto especial del hecho de contar con un Plan de Desarrollo de las Personas para poder lograr capacitar a los trabajadores en el 2017 en tanto se llevan a cabo las acciones administrativas para contar con un Plan de Desarrollo de las Personas formalizado y aprobado para el próximo ejercicio 2018?

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 por 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 específicos; por lo tanto, la conclusión del presente informe no se encuentra vinculada necesariamente a situación particular alguna.





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Sobre las entidades en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.4 En principio debe tenerse en cuenta que el Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, estipula en su artículo 3, referido al alcance de dicho sistema¹, que están sujetas al mismo “(...) *todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público*”, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley”.
- 2.5 Ahora bien, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, define a la entidad pública – en el literal a) del artículo IV de su Título Preliminar – de la siguiente manera:

“a) Entidad Pública: Para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como entidad pública Tipo A a aquella organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Asimismo, y solo para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:

- a) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
- b) 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.
- c) Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

Cuando en el presente Reglamento se haga mención expresa a entidades, se entenderá indistintamente a las entidades públicas Tipo A o Tipo B, salvo que se haga mención expresa a alguna de ellas.

Esta definición se aplica exclusivamente para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado ni para otros sistemas administrativos o funcionales”.



- 2.6 En esa línea, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señala en el literal f) de su numeral 5.1 lo siguiente:

¹ Conforme al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

² “Artículo III.- *Ámbito de aplicación*

(...) Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública:

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.
5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
6. Los organismos constitucionales autónomos.

(...)”.



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

f) Entidad Pública: Sólo para efectos del Sistema y en concordancia con lo establecido en el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del D.S. N° 040-2014-PCM, se define lo siguiente:

Entidad pública Tipo A.- A aquella organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Entidad pública Tipo B.- A aquellas que cumplan los siguientes criterios:

- i. Ser un órgano desconcentrado, proyecto, programa o unidad ejecutora conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A.
- ii. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente.
- iii. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente.
- iv. Contar con un titular; entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente.
- v. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

Cuando en la presente Directiva se haga mención expresa a entidades, se entenderá indistintamente a las entidades públicas Tipo A y Tipo B, salvo que se haga mención expresa a alguna de ellas”.

- 2.7 De lo anterior se colige que las entidades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos serán consideradas como tales en la medida que puedan ser definidas de esa forma en función a los criterios señalados en el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 2.8 En el caso de los Ministerios, estos son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo un Pliego Presupuestal para su administración económica y financiera. De ello se desprende que los Ministerios constituyen una entidad Tipo A, teniendo en cuenta la definición de “entidad” antes desarrollada.
- 2.9 Por tanto, los Ministerios – al tener la condición de entidad Tipo A – tendrán exclusivamente la competencia, a través del Titular de la Entidad, para declarar a sus órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras como entidades Tipo B. Cabe precisar que dicha facultad no es obligatoria, es decir, dependerá estrictamente de la entidad Tipo A emitir o no dicha resolución, la misma que solo tiene efectos para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos³.
- Así, atendiendo a que mediante el Decreto Legislativo N° 1335⁴ se dispuso la transferencia al Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Proyecto Especial para la preparación y desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019 y Sextos Juegos Parapanamericanos, corresponderá a este Ministerio la potestad de declarar al Proyecto Especial como entidad Tipo B, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de considerarlo.
- 2.11 Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, en atención a las consultas formuladas, a continuación nos referiremos en términos generales al Plan de Bienestar Social y al Plan de Desarrollo de las Personas.

³ Conforme se expuso en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 356-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

⁴ Decreto Legislativo N° 1335, Decreto Legislativo que modifica la entidad a cargo del desarrollo de la infraestructura, equipamiento y las operaciones para los “XVIII Juegos Panamericanos y Sextos Juegos Parapanamericanos – Lima 2019”, publicado el 06 de enero de 2017.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Sobre el Plan de Bienestar Social

- 2.12 Dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se tiene – entre otros – al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, siendo parte de este el proceso de Bienestar Social⁵, el cual comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros (conforme al numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH). Como productos esperados de este proceso se tiene a – entre otros – el Plan de bienestar social.

Sobre el Plan de Desarrollo de las Personas

- 2.13 La Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, señala en su numeral 6.4 que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Precisamente como parte final de la etapa de Planificación se tiene la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.
- 2.14 Asimismo, en dicha Directiva se señala que: (i) las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas, la misma que junto a su presentación ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año (conforme a su numeral 6.4.1.4); y, (ii) el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan (conforme a su numeral 6.2.1.1).

III. Conclusión

A efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, corresponde a cada Ministerio, al tener la condición de entidad Tipo A, la competencia exclusiva a través del titular de la entidad para declarar a sus órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras como entidades Tipo B, siempre que se cumplan los criterios que se establece en el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Esta potestad es facultativa y no obligatoria.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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

CSL/lwag

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2017

⁵ Literal c) del numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.