



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 583-2016-SERVIR/GPGSC

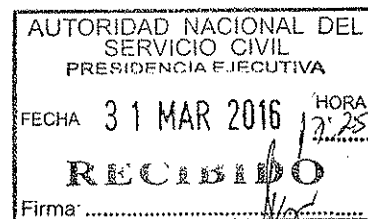
A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Designación del Director General de Administración de la Ley N° 30220 en la implementación de la Ley N° 30057

Referencia : Oficio N° 309-2015-UNSM-T/R

Fecha : Lima, 31 MAR. 2016



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Rector de la Universidad Nacional de San Martín, solicita a SERVIR se le indique dentro del marco de la Ley N° 30057, cuál es el procedimiento para convocar a un proceso de selección y la elaboración de los términos de referencia del cargo de Director General de Administración señalado en la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

II. Análisis

- 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 específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Ingreso de personal en el marco de la implementación de la Ley del Servicio Civil

- 2.4 La Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante LSC), señala que corresponde a la Presidencia Ejecutiva de Servir emitir una resolución de "inicio de proceso de implementación" y otra de "culminación de proceso de implementación" al nuevo régimen de una entidad pública.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina General de Asesoría
del Subgerente

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

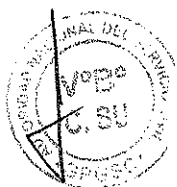
- 2.5 En esa línea se aprobó con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 137-2015-SERVIR-PE, la Directiva N° 003-2015-SERVIR/GPGSC, "Inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen de Servicio Civil".
- 2.6 Ahora bien, las entidades públicas que tengan resolución de "inicio de proceso de implementación", según la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, se encuentran prohibidas para incorporar personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza, permitiendo solo el ingreso de personal mediante el régimen contemplado en el Decreto Legislativo N° 1057 hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública de la referida Ley.

Al respecto, los alcances de la citada Disposición que prohíbe la incorporación o cualquier forma de progresión de personal bajo los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 son aplicables a aquellas entidades públicas incluidas en el proceso de implementación de la LSC, es decir, los que cuenten con la resolución de "inicio de proceso de implementación".

- 2.7 En ese sentido, las entidades públicas en el presente ejercicio, que no cuenten con la resolución de "inicio de proceso de implementación" de la Ley N° 30057, se encuentran expresamente habilitadas por la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, Ley N° 30372, para realizar la contratación de personal por reemplazo en caso de cese, ascenso o promoción y por suplencia temporal, debiendo realizarse por concurso público -y concurso interno en el caso del ascenso o promoción-, así como la designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.

Sobre el Cuadro de Asignación de Personal

- 2.8 En principio, cabe señalar que en el marco del proceso de modernización del Estado, en materia de gestión de recursos humanos se aprobó la LSC, cuya Cuarta Disposición Complementaria Final crea el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión, reemplazando al Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 2.9 Con la promulgación del Reglamento General, se derogó el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que regulaba la elaboración y aprobación del CAP.
- 2.10 En este contexto de derogación y en cumplimiento a lo dispuesto por la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento General, SERVIR aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH¹ "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad –CPE (en adelante Directiva del CPE), que establece las reglas de aplicación para la elaboración, aprobación y modificación de los CPE de las entidades.



¹ "Normas para la gestión del proceso de administración de puesto, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE", Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 13 de noviembre de 2015 y disponible en www.servir.gob.pe.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Educación

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

- 2.11 Asimismo, la referida Directiva del CPE ha regulado la figura del CAP Provisional como documento de gestión institucional de carácter temporal que permita viabilizar el tránsito al régimen del servicio civil.

Al respecto, las entidades públicas que requieran hacer modificación alguna a su CAP vigente y, en tanto no cuenten con un CPE como resultado del proceso de tránsito a la LSC, podrán aprobar su CAP Provisional en los supuestos detallados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva del CPE, debiendo también observar las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

- 2.12 Así en el numeral 1.3 del Anexo 4 la Directiva del CPE, se establece lo siguiente:

"Las entidades que cuenten con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP) vigente pueden elaborar una propuesta de CAP Provisional en el que considere un ajuste de hasta por un máximo del 5% del total de cargos aprobados por la entidad para el inicio del año fiscal. En caso la entidad cuente con un CAP Provisional, podrá ajustar el documento también hasta por un máximo del 5% del total de cargos allí contenidos, pero en ese caso se deben seguir los lineamientos establecidos en el numeral 5 del presente anexo. En ningún caso las acciones señaladas habilitan a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto".

- 2.13 En ese orden de ideas, de conformidad con la Directiva N° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la Formulación del Presupuesto Analítico de Personal - PAP en las entidades del Sector Público, aprobada por Resolución Jefatural N° 019-82-INAP/DIGESNAP, corresponderá también modificar el PAP por creación de plazas, supresión, fusión o modificación de vacantes, legalmente autorizado para habilitar cargos contemplados en el CAP en vigencia, esto de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.3.1 de la mencionada.

Sobre el cargo de Director General de Administración en la Ley N° 30220, Ley Universitaria

- 2.14 Sobre el particular, el artículo 74° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria (en adelante LU) señala lo siguiente:

"La universidad cuenta con un Director General de Administración, designado por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector. El Director General de Administración es un profesional en gestión administrativa responsable de conducir los procesos de administración de los recursos humanos, materiales y financieros que garanticen servicios de calidad, equidad y pertinencia; cuyas atribuciones y funciones se establecen en el Estatuto de la universidad".



2.15

Del citado texto se desprende que el Director General de Administración es un profesional en gestión administrativa cuyas atribuciones y funciones deben estar establecidas en el Estatuto de la Universidad –reflejo de su autonomía universitaria normativa para la creación de normas internas². Por lo tanto, de conformidad con el numeral 57.2 del artículo 57° de la LU es función de la Asamblea Universitaria reformar los estatutos de la universidad, para que el poder formal del Director General de Administración derive del hecho de ocupar un cargo previsto en este instrumento que delimite las características propias de un cargo directivo.

² Numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

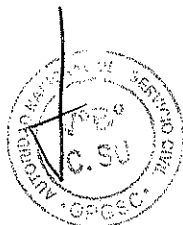
Ministerio de Educación

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

- 2.16 En ese mismo tenor, corresponde al Rector de la universidad proponer a un profesional en gestión administrativa, el mismo que deberá ser designado por el Consejo Universitario bajo los mismos parámetros de designación -el mismo régimen laboral- que los otros cargos de confianza que realizan labores administrativas o de gestión en la misma Casa Superior de Estudios. Debe entenderse que el régimen laboral para los cargos que realizan actividades administrativas o de gestión en una Universidad Nacional se encuentran bajo el amparo de régimen del Decreto Legislativo N° 276; no obstante, también podría darse bajo el Decreto Legislativo N° 1057.
- 2.17 Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 59.11 del artículo 59° de la LU, es atribución de Consejo Universitario, fijar las remuneraciones y todo concepto de ingresos de las autoridades de acuerdo a ley, para ello deberá tener en consideración lo señalado en el artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 038-2006, que modifica a la Ley N° 28212.
- 2.18 Finalmente, es menester señalar que los perfiles de puesto, como componente del subsistema de organización y distribución del trabajo, se constituyen en un instrumento de gestión de recursos humanos que sirve y enlaza otros procesos técnicos de gestión de recursos humanos tales como selección, vinculación, periodo de prueba, desplazamiento, evaluación de desempeño, administración de compensaciones, administración de puestos, capacitación y progresión en la carrera a partir de la información técnica de su contenido³, situación que no guarda relación con las características propias de un cargo de confianza propuesto por el Rector y designado por el Consejo Universitario.

III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 Las entidades públicas en el presente ejercicio, que no cuenten con la resolución de "inicio de proceso de implementación" de la Ley N° 30057, se encuentran expresamente habilitadas por la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, Ley N° 30372, para realizar la contratación de personal por reemplazo en caso de cese, ascenso o promoción y por suplencia temporal, debiendo realizarse por concurso público -y concurso interno en el caso del ascenso o promoción-, así como la designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.
- 3.3 Las entidades públicas que requieran hacer modificación alguna a su CAP vigente y, en tanto no cuenten con un Cuadro de Puestos de la Entidad como resultado del proceso de tránsito a la Ley N° 30057, podrán aprobar su CAP Provisional en los supuestos detallados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, debiendo observarse las demás disposiciones referidas al CAP Provisional contenidas en la mencionada directiva.



³ Numeral 2.2 del Anexo 01 "Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, LSC", de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos -MPP", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

- 3.4 El Director General de Administración es un profesional en gestión administrativa cuyas atribuciones y funciones deben estar establecidas en el Estatuto de la Universidad —reflejo de su autonomía normativa para la creación de normas internas—. Por lo tanto, de conformidad con el numeral 57.2 del artículo 57° de la LU es función de la Asamblea Universitaria reformar los estatutos de la universidad.
- 3.5 De acuerdo a lo señalado en el numeral 59.11 del artículo 59° de la LU, es atribución de Consejo Universitario, fijar las remuneraciones y todo concepto de ingresos de las autoridades de acuerdo a Ley.
- 3.6 Corresponde al Rector de la universidad proponer a un profesional en gestión administrativa, el mismo que deberá ser designado por el Consejo Universitario bajo los mismos parámetros de designación -el mismo régimen laboral- que los otros cargos de confianza que realizan labores administrativas o de gestión en la misma universidad (Decreto Legislativo N° 276 o 1057)
- 3.7 Los perfiles de puesto, como componente del subsistema de organización y distribución del trabajo, se constituyen en un instrumento de gestión de recursos humanos que sirve y enlaza otros procesos técnicos de gestión de recursos humanos tales como selección, vinculación, periodo de prueba, desplazamiento, evaluación de desempeño, administración de compensaciones, administración de puestos, capacitación y progresión en la carrera a partir de la información técnica de su contenido, situación de no guarda relación con las características propias de un cargo de confianza cuyas atribuciones deben estar en el Estatuto de la Universidad, que debe ser propuesto por el Rector y designado por el Consejo Universitario.

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/jjm/ccj

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016

