



AVISO DE SINCERAMIENTO

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

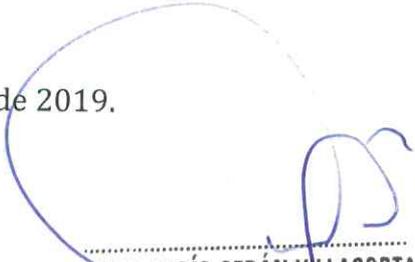
Se comunica a los ciudadanos respecto al **Presupuesto Analítico de Personal - PAP** que:

La Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES, debido a la reciente transferencia del personal nombrado a nuestra entidad, se encuentra a la espera de la aprobación del CAP Provisional, el mismo que servirá de insumo para la elaboración del Presupuesto Analítico de Personal - PAP.

- De acuerdo con el Informe Técnico N ° 1849-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 15 de setiembre de 2016, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, para las entidades que se encuentren proceso de transito al régimen de la Ley del Servicio Civil (como es el caso de la Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES) resulta innecesario elaborar el PAP debido a que en el marco de esta implementación la elaboración del Cuadro de Puesto de la Entidad (CPE), reemplazara al Presupuesto Analítico de Personal - PAP.



Lima, 19 de junio de 2019.


.....
DANIEL DARIÓ SEDÁN VILLACORTA
Director General
Oficina de Recursos Humanos
MIGRACIONES





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Comisión
de Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

INFORME TÉCNICO N° 1849-2016-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : Instrumentos de gestión en el tránsito a la Ley del Servicio Civil

Referencias : Oficio N° 781-2014-MIGRACIONES-RH

Fecha : Lima, **15 SET. 2016**



I. Objeto de la Consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Migraciones consulta a SERVIR lo siguiente:

- (i) *¿Podemos aprobar el Presupuesto Analítico de Personal, teniendo solamente servidores y funcionarios contratados mediante Contratos Administrativos de Servicios y sin contar con Escala Remunerativa?*
- (ii) *¿Podemos prescindir del Presupuesto Analítico de Personal, considerando que estamos en tránsito al régimen del servicio civil?*



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 del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

INSTRUMENTOS
POLÍTICOS DE GESTIÓN
DEL SERVIDOR PÚBLICO

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

Sobre el presupuesto analítico de personal

- 2.4 El Decreto Supremo N° 043-2004-PCM¹, norma que regulaba los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal (en adelante el CAP) de las entidades de la Administración Pública definía al CAP como un documento de gestión institucional que contiene los cargos clasificados de la Entidad en base a la estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones, añadiendo que en este debían incluirse todos los cargos de las sedes u órganos desconcentrados de la Entidad.
- 2.5 De otro lado, con relación al Presupuesto Analítico de Personal 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 Jefatura N° 019-82-INAP/DIGESNAP, establece que los PAPs son instrumentos de gestión interna en los cuales se considera el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y eventual en función de la disponibilidad presupuestal de las entidades.
- 2.6 En ese sentido, el PAP es el documento en el cual se considera el presupuesto para los servicios específicos del personal permanente y eventual, en función de la disponibilidad presupuestaria, es decir se refleja en términos presupuestarios y financieros el gasto global que representa contar con determinada cantidad y calidad de servidores públicos.
- 2.7 Sobre el particular, es pertinente destacar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, establece en su Segunda Disposición Transitoria que : *“La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción”.*



Asimismo, se señala que: *“Plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad”.*

Sobre el cuadro de puestos de la entidad en la Ley del Servicio Civil

- 2.8 Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil² (en adelante la LSC) y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM³ (en adelante el Reglamento General), se establecieron disposiciones que regularían los derechos laborales de

¹ Actualmente derogada por el inciso e) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 junio 2014.

² Publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”.

³ Publicado el 13 de junio de 2014 en el Diario Oficial “El Peruano”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Generación y Ejecución
de Políticas y Programas
del Servicio Civil

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

los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen, así como para los comprendidos en los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.

- 2.12 Mediante la Cuarta Disposición Complementaria Final de la LSC⁴ se dispone la creación del cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión para cada entidad, el mismo que se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, debiéndose tener en cuenta que este instrumento de gestión reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 2.13 En ese mismo sentido, el artículo 128^o del Reglamento General⁵, señala que el CPE es el instrumento de gestión 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. Asimismo, se dispone que SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, emitirá la Directiva para la elaboración del CPE por las entidades, la cual será de obligatorio cumplimiento, bajo responsabilidad del Titular de cada Entidad.
- 2.14 Es así que, en el marco de la LSC y el Reglamento General se identifica entre los nuevos instrumentos de gestión que serán objeto de elaboración y aprobación por las Entidades en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), documento que reemplaza al Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 2.15 Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 304-2015-SERVIR/PE⁶ se aprobó la Directiva N^o 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad CPE", la misma que dejó sin efecto



⁴ Ley N^o 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 del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP)”.

⁵ Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM

“Artículo 128^o.- Cuadro de puestos de la Entidad

En materia de recursos humanos, el cuadro de puestos de la entidad, en adelante CPE, es el instrumento de gestión 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.

SERVIR, en coordinación con el MEF, emitirá la directiva para la elaboración del CPE por las entidades, la cual es de obligatorio cumplimiento, bajo responsabilidad del titular de la entidad.

Cada entidad aprueba su propuesta de CPE mediante resolución del órgano competente, conforme a su normativa de creación o reglamentaria.

El CPE debe contemplar todos los puestos de la entidad, incluidos los que no se encuentren dentro del régimen del Servicio Civil.

(...)”.

⁶ Publicada el 13 de noviembre de 2015 en las Separatas Especiales del Diario Oficial El Peruano.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Reglamento de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC “Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades”, sus anexos y su modificatoria, aprobadas con Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N°s 152 y 234-2014-SERVIR/PE.

- 2.16 El objetivo de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, es establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las Entidades Públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de Entidad (CPE) y para la gestión del proceso de Administración de Puestos del Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución. Asimismo, regula lo concerniente a la elaboración del Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP Provisional.
- 2.17 En esta línea, se debe tener en cuenta que el numeral 5.1.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH señala lo siguiente: *“Para las entidades bajo el ámbito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la elaboración y aprobación del CPE se realiza en la etapa tres del proceso de tránsito, de acuerdo a lo definido en los Lineamientos para el tránsito. Previamente a la elaboración del CPE, la entidad debe haber aprobado el Manual de Perfiles Puestos – MPP, además, debe haber realizado la valorización de los puestos de la entidad de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia. La información sobre los puestos bajo el régimen de la mencionada Ley se registra en la Sección A del Cuadro N° 1 del CPE”.*
- 2.18 Asimismo, cabe precisar que de acuerdo al literal a) del artículo 5° 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”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, el Manual de Perfiles de Puestos: *“Es un documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad, desarrollados a partir de su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el informe de dimensionamiento. Las normas que lo regulan se encuentran en el Capítulo II de la presente directiva”.*
- 2.19 De lo antes expuesto, se puede verificar que con el tránsito de una entidad al régimen de la Ley del Servicio Civil, tendrá que formular nuevos documentos de gestión como es el Cuadro de Puestos de Entidad, el cual remplazará al CAP y el PAP, así como el Manual de Perfiles Puestos que se desarrolla a partir del ROF; en consecuencia, resultaría innecesario que una entidad en tránsito que no cuente con el PAP elabore dicho documento de gestión cuando éste será remplazado por el CPE.



III. Conclusiones

- 3.12 El Cuadro de Asignación de Personal y el Presupuesto Analítico de Personal en tanto documentos de gestión que contienen los cargos de las entidades públicas y su respectivo correlato presupuestal, deben contemplar a todos los servidores de las mismas.
- 3.13 El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), es el documento de gestión que reemplaza al Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Las entidades deben elaborar dicho CPE en la tercera etapa del proceso de tránsito al nuevo régimen del servicio civil.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

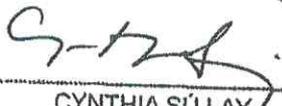
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Políticas de
Gestión
de Recursos
Humanos

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

- 3.14 Las entidades que actualmente no cuenten con un Presupuesto Analítico de Personal (PAP), deberán elaborar su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad CPE".

Atentamente,


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