

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

Firmado digitalmente por  
BOYER CARRERA Janeyri Elizabeth  
FAU 20477906461 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 2021/11/24 12:30:44-0500"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 24 de noviembre de 2021

**OFICIO N° 000685-2021-SERVIR-PE**

Señora

**INES MIRIAM GÁRATE CAMACHO**Presidenta de la Comisión Organizadora  
Universidad Nacional de Barranca  
Jirón Gálvez N° 557, Barranca, Lima  
Presente.-**Asunto :** Opinión técnica favorable del Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Universidad Nacional de Barranca**Referencias :** Oficio N° 095-2021-UNAB-CO/P (Expediente N° 2021-0038723)

Por medio del presente es grato saludarla y, a la vez, dar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual solicita la opinión técnica favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) respecto de la propuesta del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) de la Universidad Nacional de Barranca.

Al respecto, se adjunta al presente oficio el Informe Técnico N° 000215-2021-SERVIR-GDSRH, que constituye la opinión técnica favorable de SERVIR, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.1 del Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH. Cabe precisar que este Despacho hace suyas las conclusiones allí emitidas.

Por otro lado, se precisa que con fecha 16 de noviembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, mediante la cual se formaliza el acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional. Por lo tanto, toda actualización del CAP Provisional, en adelante, deberá regirse por la citada Directiva.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE****JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA**

Presidenta Ejecutiva

**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Cc:

- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Dirección General de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación

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: GC2UD15





Lima, 23 de noviembre de 2021

**INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GDSRH**

A : **JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA**  
PRESIDENTA EJECUTIVA

De : **CRISTIAN COLLINS LEÓN VILELA**  
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión técnica respecto al Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Universidad Nacional de Barranca

Referencia : Oficio N° 095-2021-UNAB-CO/P (Expediente N° 2021-0038723)

Mediante el presente me dirijo a usted, en virtud del documento de la referencia, a efectos de remitir el informe técnico de opinión favorable respecto a la propuesta del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) presentada por la Universidad Nacional de Barranca (UNB).

**I. ANTECEDENTES:**

- 1.1 Mediante Informe N° 44-2020-SERVIR-GDSRH, notificado a través del Oficio N° 1056-2020-SERVIR-GDSRH, del 2 de marzo de 2020, esta Gerencia, en el marco de sus competencias, emitió las observaciones formuladas a la propuesta de CAP Provisional de la UNB, recomendando que se proceda con la subsanación correspondiente a efectos de continuar con el trámite para la aprobación del citado instrumento de gestión.
- 1.2 Mediante Oficio N° 095-2021-UNAB-CO/P, recibido el 19 de noviembre de 2021, la Presidenta de la Comisión Organizadora de la UNB remite la propuesta de CAP Provisional de dicha casa de estudios; para que, de acuerdo a las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en esa materia, se emita la opinión técnica favorable conforme lo establece el Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH<sup>1</sup> (Directiva).

**II. CUESTION PREVIA**

- 2.1 Cabe precisar que con fecha 16 de noviembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, mediante la cual se formaliza el acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional.
- 2.2 Al respecto, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la mencionada Directiva establece que las entidades públicas que, hasta la fecha de publicación de la citada directiva, cuentan con una propuesta de CAP Provisional enviada formalmente a SERVIR se rigen hasta su evaluación por parte de la GDSRH de SERVIR por los criterios y condiciones establecidos en el Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de

<sup>1</sup> El Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH "Lineamientos para la aprobación de un Cuadro para Asignación de Personal Provisional", continua vigente en mérito a lo dispuesto en el Fe de Erratas de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000070-2021-SERVIR-PE, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de abril de 2021, que señala: "Formalizar la derogación de la siguientes normas: a) "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", cuya aprobación fue formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE; b) las modificaciones a 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, cuya aprobación fue formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR/PE"; con excepción del Anexo N° 04 - Sobre el CAP Provisional, de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N 304-2015-SERVIR-PE y modificatoria.



Puestos de la Entidad - CPE, formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE, y modificada y actualizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE.

- 2.3** En tal sentido, la revisión de la presente propuesta de CAP Provisional se ha formulado bajo el ámbito de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH. No obstante, precisar que, en adelante, todas las actualizaciones del Manual de Clasificador de Cargos y del CAP Provisional deberán regirse por los lineamientos dispuestos en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH.

### **III. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR**

- 3.1** En el marco de la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR es responsable de formular la política nacional del servicio civil; correspondiendo a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, ejecutar e implementar las disposiciones emitidas por el ente rector.
- 3.2** En virtud de lo señalado, el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR<sup>2</sup> establece que la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) es el órgano encargado de la implementación y supervisión de las políticas de gestión de los recursos humanos mediante el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las ORH y el desarrollo de herramientas que contribuyan al proceso de implementación. En esa línea, la GDSRH tiene como una de sus funciones absolver consultas y emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia.
- 3.3** Ahora bien, en el marco de la implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de viabilizar el tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 70-2021-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 003-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad, en cuyo literal b) del numeral 5.1 define al CAP Provisional como el documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
- 3.4** En consecuencia, en tanto que el CAP Provisional constituye una herramienta para la gestión de los recursos humanos de las entidades durante el proceso de implementación del régimen del servicio civil, corresponde que la GDSRH emita opinión técnica respecto de las propuestas de CAP Provisional formuladas por las entidades de la administración pública, de manera previa a su aprobación, por lo cual procede llevar a cabo el análisis respectivo.

### **IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL**

#### **4.1 DOCUMENTACIÓN SUSTENTATORIA**

A fin de emitir opinión, las entidades comprendidas en los supuestos establecidos en el numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva deben acompañar su propuesta de CAP Provisional con un informe en el que establezca con claridad el proceso de elaboración de la propuesta y el cumplimiento de lo dispuesto en dicha norma.

<sup>2</sup> Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 014-2010-PCM, el Decreto Supremo N° 117-2012-PCM y el Decreto Supremo N° 003-2017-PCM.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En ese sentido, en el siguiente cuadro se verifica el cumplimiento de la UNB respecto del envío de información necesaria para evaluar la propuesta:

:

**CUADRO N° 01  
CONTROL DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN**

Documentación sustentatoria		Situación
1	Anexo 4B: Cuadro para Asignación de Personal Provisional.	✓
	Anexo 4C: Resumen Cuantitativo del CAP Provisional.	✓
	Anexo 4D: Contratos Sujetos a Modalidad.	✓
2	Informe Técnico sustentatorio de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces.	✓
3	Opinión favorable del órgano de racionalización o el que haga sus veces.	✓
4	Reglamento de Organización y Funciones y Organigrama, incluyendo documento de aprobación.	✓
5	Manual de Clasificador de Cargos, incluyendo documento de aprobación.	✓
6	Cuadro para Asignación de Personal vigente, incluyendo documento de aprobación.	✓
		✓ (entregado/presentado) X (no entregado/presentado)

La documentación remitida por la UNB está completa por lo que es pertinente continuar con la evaluación de la propuesta.

**4.2 FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA DE CAP PROVISIONAL**

La UNB fue creada mediante Ley N° 29553, aprobada el 6 de julio de 2010, como persona jurídica de derecho público, con autonomía normativa, de gobierno, académica, económica y administrativa, con domicilio en la ciudad de Barranca, distrito y provincia de Barranca, departamento de Lima, sobre la base de la filial de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Es pertinente señalar que el artículo 13 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, estipula que el licenciamiento es el procedimiento administrativo que tiene como objetivo verificar el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento. Siendo así, los numerales 15.1 y 19.3 de los artículos 15 y 19, respectivamente, de la citada Ley, establecen como una de las funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria<sup>3</sup> (SUNEDU), atribuida al Consejo Directivo, aprobar o denegar las solicitudes de licenciamiento de universidades.

Bajo dicho marco normativo, la SUNEDU, mediante Informe Técnico de Licenciamiento N° 009-2018-SUNEDU-02-12, realizó la evaluación integral del cumplimiento de las CBC de la UNB, como son la producción de conocimiento, la formación ciudadana integral, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la cooperación con el mundo del trabajo y las necesidades sociales y la orientación fundada en la pertinencia, con el objetivo de que la educación superior contribuya al desarrollo del conjunto del sistema educativo, a lo referente a la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación; concluyendo que cumple con las CBC.

En dicho contexto, la SUNEDU emitió la Resolución del Consejo Directivo N° 047-2018-SUNEDU/CD, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 24 de mayo del 2018, mediante la cual le otorgó el licenciamiento institucional para ofrecer el servicio educativo superior

<sup>3</sup> De acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, la SUNEDU es responsable del licenciamiento para el servicio educativo superior universitario, entendiéndose el licenciamiento como el procedimiento que tiene como objetivo verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento. Asimismo, señala que la SUNEDU es también responsable, en el marco de su competencia, de supervisar la calidad del servicio educativo universitario, incluyendo el servicio brindado por entidades o instituciones que por normativa específica se encuentren facultadas a otorgar grados y títulos equivalentes a los otorgados por las universidades; así como de fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades, han sido destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad.



universitario en su sede ubicada en el distrito y provincia de Barranca, departamento de Lima, con una vigencia de 6 años, a partir de la notificación de dicha resolución.

#### **4.2.1 Sobre los documentos de gestión institucional de la UNB:**

En cuanto a los documentos de gestión institucional, los cuales forman parte del expediente, se tomaron en cuenta para la revisión de la propuesta de CAP Provisional los siguientes:

- Resolución de Comisión Organizadora N°446-2018-UNAB, del 27 de diciembre del 2018, mediante la cual se aprobó el Estatuto de la UNB.
- Resolución Presidencial N° 017-2021-UNAB, de fecha 6 de abril del 2021, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de julio del 2021, mediante la cual se aprobó el ROF de la UNB.
- Resolución de Comisión Organizadora N° 743-2021-UNAB, del 16 de noviembre del 2021, mediante la cual se aprobó el Manual de Clasificación de Cargos (MCC) de la UNB.
- Resolución Presidencial N° 232-2013-UNAB-CO/P, del 25 de julio del 2013, mediante el cual se aprobó el CAP de la UNB, modificado parcialmente a través de la Resolución Presidencial N° 114-2014-UNAB-CO/P, del 24 de abril del 2014.

Asimismo, en cumplimiento del numeral 2.1 del Anexo N° 4 de la Directiva, mediante Informe N° 423-2021-UNB-DGA-URH, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la UNB presentó el sustento técnico de la propuesta de CAP Provisional, contando con la opinión técnica favorable del Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 358-2021/UNAB-OPP.

#### **4.2.2 Definición de los supuestos que fundamenta la propuesta de CAP Provisional**

La propuesta de CAP Provisional de la UNB se sustenta en los supuestos 1.3 y 1.2 del numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva, por lo que corresponde realizar el análisis de los referidos supuestos:

##### **Análisis del Supuesto 1.3<sup>4</sup>:**

La UNB hace uso del supuesto 1.3 de la Directiva para la incorporación de 10 cargos previstos, debido a la aprobación de un nuevo ROF, aprobado mediante Resolución Presidencial N° 017-2021-UNAB, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de julio del 2021.

En tal sentido, la UNB propone incorporar cargos que permitirán el desarrollo de funciones asignadas a las unidades orgánicas y órganos establecidas en la nueva estructura orgánica. Asimismo, la UNB precisa que se encuentra en proceso de institucionalización, por lo que la creación de cargos es necesaria para el cumplimiento de las CBC del referido proceso.

Cabe indicar que el supuesto aplicado respeta el límite de ajuste de hasta por un máximo del 5% sobre el total de cargos del CAP vigente permitido por la Directiva, por lo que no se emite observación sobre el presente punto. A continuación, se listan los cargos creados por el supuesto 1.3:

<sup>4</sup> 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## CUADRO N° 02 INCORPORACIÓN DE CARGOS POR EL SUPUESTO 1.3

N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Clasificación	Cantidad
002	Asesor (a)	Rectorado	EC	1
018	Director (a) de Oficina I	Oficina de Asesoría Jurídica	EC	1
020	Director (a) de Oficina I	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	EC	1
030	Director (a) de Oficina I	Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	EC	1
033	Secretario(a) General	Secretaría General	EC	1
040	Director (a) General de Administración	Dirección General de Administración	EC	1
051	Jefe (a) de Unidad I	Unidad Ejecutora de Inversiones	EC	1
055	Jefe (a) de Unidad I	Unidad de Abastecimiento	EC	1
104	Director (a) de Oficina I	Oficina de Tecnologías de la Información	EC	1
418	Jefe (a) de Unidad II	Unidad de Innovación y Transferencia Tecnológica	SP-EJ	1
<b>Total de cargos creados 1.3</b>				<b>10</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

### Análisis del Supuesto 1.2<sup>5</sup>:

De acuerdo al supuesto 1.2 del numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva, "aquellas entidades exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, **nombramiento**, designación y **contratación** previstas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público u otra norma nacional con rango de ley, podrán hacer ajustes a su CAP, con la aprobación de un CAP Provisional, respetando las limitaciones establecidas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público".

En tal sentido, la UNB aplica el citado supuesto, manifestando la necesidad de crear 210 cargos de docentes al amparo de la excepción de la prohibición de ingreso de personal en el Sector Público otorgada mediante los literales e)<sup>6</sup> y g)<sup>7</sup> del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021.

Al respecto, la UNB declara que cuenta con créditos presupuestarios por un total de S/ 9, 962, 581.00 en la genérica del gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales, correspondiente a la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios, debidamente aprobados en la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, la cual puede ser contrastada en el Portal de Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**PROGRAMA PRESUPUESTAL** : 0066 Formación Universitaria de Pregrado  
**PRODUCTO** : 3000784 Docentes con Adecuadas Competencias  
**ACTIVIDAD** : 5005857 Ejercicio de la Docencia Universitaria  
**RUBRO** : 00 Recursos Ordinarios  
**GENÉRICA DE GASTO** : 2.1 Personal y Obligaciones Sociales

Código	Específica de gasto	PIA año 2021 (S/.)
2.1.15.11	Personal Nombrado	5'203,254.00
2.1.15.12	Personal Contratado	3'814,482.00
2.1.19.12	Aguinaldos	100,920.00
2.1.19.13	Bonificación por escolaridad	30,400.00
2.1.31.15	Contribuciones a EsSalud	813,525.00
<b>Total</b>		<b>9'962,581.00</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

<sup>5</sup> Supuesto 1.2 "Aquellas entidades exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación previstas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público u otra norma nacional con rango de ley, podrán hacer ajustes a su CAP, con la aprobación de un CAP Provisional, respetando las limitaciones establecidas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público. En este contexto de excepción, de igual manera estas entidades podrán hacer ajustes a su CAP Provisional en el año fiscal".

<sup>6</sup> El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de docentes universitarios de las universidades públicas.

<sup>7</sup> La contratación de plaza presupuestada de docentes universitarios en las universidades públicas.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Al respecto, la UNB precisa que dicho monto permite financiar las remuneraciones, escolaridad, aguinaldos y contribuciones a EsSalud, para un total de 226 docentes universitarios, cuyo monto total asciende a S/ 9, 943, 105.37, como se muestra en el siguiente cuadro:

Docente Universitario	Nivel Remunerativo	Cantidad	Total Anual (S/)
Principal	7557.32	31	2, 946, 074.45
Asociado	4,658.00	30	1,733,945.92
Auxiliar	3,658.00	22	1,050,202.76
Contratado	5,956.00	10	783,844.80
	2,514.00	74	2,468,870.88
	1,257.00	56	934,167.36
	628.50	3	25,999.20
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>9, 943, 105.37</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

En dicho contexto, la UNB remite el Informe N° 346-2021/UNAB-OPP, emitido por el Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, donde se señala lo siguiente: **"...Se encuentra garantizada la Disponibilidad Presupuestal de los 226 cargos docentes ordinarios y contratados, del proyecto de CAP Provisional del Pliego 549. Universidad Nacional de Barranca en el año fiscal 2021 en la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios en la Genérica 2.1 Personal y Obligaciones Sociales, sin demandar ni solicitar recursos adicionales; la sostenibilidad se sustenta en las asignaciones presupuestarias establecidas por el Ministerio de Economía y Finanzas para la formulación del presupuesto anual"**.

En ese sentido, considerando lo plasmado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la UNB afirma que se garantiza la cobertura presupuestal en los años sucesivos de los 226 cargos docentes propuestos en el CAP Provisional, con un monto total de S/ 9, 943, 105.37, requiriendo crear 210 cargos bajo el supuesto 1.2.

Por otra parte, si bien la UNB señala que en su PIA cuenta con el crédito presupuestario de S/ 9'962,581.00 para un total de 226 docentes universitarios, precisa que en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) tiene registrado un total de 195 cargos, cuyo costo asciende a S/. 7, 761, 927.20<sup>8</sup>.

En esa misma línea, la UNB precisa que adicionalmente en el AIRHSP se tiene registrado 4 plazas del cargo Jefe de Prácticas a Tiempo Parcial en la sección de Carreras Especiales, cuyo monto asciende a S/ 35,107.20.

Al respecto, la UNB se compromete a realizar las coordinaciones con la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del MEF para la adecuación de las plazas correspondiente a la sección de Carreras Especiales, con la finalidad de alinearlas a sus necesidades.

En tal sentido, se advierte que la universidad ha declarado que cuenta con presupuesto que le permite financiar los cargos de docentes ordinarios y contratados que crea bajo el supuesto 1.2, encontrándose alineado a lo dispuesto en el literal e) de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, que precisa: **"El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de docentes universitarios de las universidades públicas"**; así como, el literal g) de la citada norma que agrega que dentro de dicha excepción también se encuentra **"la contratación de plaza presupuestada de docentes universitarios en las universidades públicas"**.

<sup>8</sup> Adjunta Reporte del Presupuesto Anual de Personal – 2021, generado del AIRHSP.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

De otro lado, para el cumplimiento de lo establecido en los literales e) y g) antes señalados, el numeral 8.2 del artículo 8 del Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, norma que la entidad prevea que las plazas o puestos a ocupar **se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el CAP Provisional** o en el CPE, y en el PAP, según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el AIRHSP a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

Por lo tanto, considerando que la UNB sustenta la creación de 210 cargos docentes en mérito de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, y atendiendo a que la UNB es una universidad licenciada que debe mantener las CBC, no se emite observación sobre la aplicación de dicho supuesto que permite la creación de 210 cargos docentes ordinarios y contratados, los cuales se detallan a continuación:

### CUADRO N° 03 INCORPORACIÓN DE CARGOS POR EL SUPUESTO 1.2

N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Clasificación	Cantidad
113 / 120	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Ingeniería	RE	8
121 / 129	Docente Ordinario - Asociado		RE	9
136	Docente Ordinario - Auxiliar		RE	1
137 / 167	Docente Contratado		RE	31
170 / 177	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Ciencias Básicas y Afines	RE	8
178 / 181	Docente Ordinario - Asociado		RE	4
182 / 186	Docente Ordinario - Auxiliar		RE	5
187 / 218	Docente Contratado		RE	32
231 / 233	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Derecho y Ciencia Política	RE	3
234 / 237	Docente Ordinario - Asociado		RE	4
241 / 260	Docente Contratado		RE	20
263 / 267	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Ciencias Contables y Financieras	RE	5
268 / 271	Docente Ordinario - Asociado		RE	4
274 / 294	Docente Contratado		RE	21
297	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Ciencias Sociales y Humanidades	RE	1
298 / 300	Docente Ordinario - Asociado		RE	3
301/302	Docente Ordinario - Auxiliar		RE	2
303 / 314	Docente Contratado		RE	12
326 / 330	Docente Ordinario - Principal	Departamento Académico de Ciencias de la Salud	RE	5
332 / 335	Docente Ordinario - Asociado		RE	4
337	Docente Ordinario - Auxiliar		RE	1
340 / 366	Docente Contratado		RE	27
<b>Total de cargos creados 1.2</b>				<b>210</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

Según se advierte, la universidad propone crear el cargo de docente contratado. Sobre el particular, el artículo 1 de la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas, *"autoriza de manera excepcional el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia. Dicha acción se ejecutará siempre y cuando existan plazas orgánicas consideradas en la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, y para dicha categoría. De existir más demanda que oferta de plazas, la universidad pública realizará un concurso interno de méritos para proceder al nombramiento respectivo"*. Del citado en el párrafo se desprende que el proceso que deben realizar las universidades, en estricto cumplimiento de la Ley, es el nombramiento de los docentes contratados a la



categoría de docente ordinario auxiliar, **siempre que dichos profesionales hayan accedido a ocupar un cargo de docente contratado mediante concurso público y cumplan los requisitos establecidos en la Ley N° 30220, Ley Universitaria.**

Ahora bien, cabe indicar que a la fecha aún no se ha emitido dispositivo alguno que permita conocer cuál es el procedimiento para la aplicación de lo estipulado en el artículo 1 de la Ley N° 31349; y considerando que el nombramiento a efectuarse debe ser **solo** por aquellos docentes contratados existentes en la universidad que cumplen con los requisitos exigidos en las citadas leyes, se recomienda la universidad que, de formular acciones sobre los cargos de docentes contratados en el marco de la norma antes citada, coordine con la Dirección General de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación (MINEDU).

#### 4.2.3 Sobre las acciones de reordenamiento

El numeral 5 del Anexo N° 4 de la Directiva indica que el "reordenamiento de cargos del CAP Provisional es el procedimiento mediante el cual se pueden realizar los siguientes ajustes: a) Cambios en los campos: "n° de orden", "cargo estructural", "código", "clasificación", "situación del cargo" y "cargo de confianza", y b) Otras acciones de administración del CAP Provisional que no incidan en un incremento del presupuesto de la entidad, incluyendo el supuesto señalado en el numeral 1.3 del presente anexo (...)" (el subrayado es nuestro).

En ese sentido, la UNB indica que realizó las siguientes acciones de reordenamiento:

#### CUADRO N° 04 RESUMEN DE ACCIONES DE REORDENAMIENTO

Detalle	Cantidad
Cambio de denominación	26
Cambio de clasificación	1
Cambio de denominación y clasificación	20
Cambio de denominación y ubicación	74
Cambio de denominación, ubicación y clasificación	84
<b>Total de cargos reordenados</b>	<b>205</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

Como se aprecia en el cuadro precedente, la propuesta de CAP Provisional de la UNB propone diversas acciones de reordenamiento que implican el cambio de denominación, clasificación y ubicación de los cargos vigentes, ello porque de acuerdo a lo señalado por la universidad, mediante acciones de reordenamiento, han realizado una adecuación de los mismos en mérito a su actual estructura orgánica y al MCC vigente, tal como se menciona a continuación:

##### a) Cambio de denominación

La UNB cambia la denominación de 26 cargos, de los cuales 25 están en situación de previsto y 1 en situación de ocupado, con la finalidad de adecuarlos al MCC vigente.

Cabe precisar que, el cargo ocupado corresponde a Vicerrector Administrativo contemplado en el CAP vigente, que cambia de denominación a Vicerrector (a) de Investigación.

##### b) Cambio de clasificación

La UNB realiza el cambio de clasificación de 1 cargo previsto, que corresponde a Jefe del Órgano de Control Institucional, que cambia de Servidor Público Ejecutivo (SP-EJ) a Servidor Público Directivo Superior (SP-DS).



### c) Cambio de denominación y clasificación

La UNB cambia la denominación y clasificación de 20 cargos en situación de previsto, con la finalidad de adecuarlos al MCC y ROF vigente por necesidad institucional.

### d) Cambio de denominación y ubicación

La UNB cambia la denominación y ubicación de 74 cargos, de los cuales 23 están en situación de ocupado y 51 en situación de previsto, con la finalidad de adecuarlo al MCC y ROF vigente.

Asimismo, la UNB señala que el cambio de denominación y ubicación de 7 cargos ocupados, corresponde al cargo Director de Escuela Profesional, que de acuerdo al CAP vigente se ubica en sus respectivas Facultades, correspondiendo reubicarse a la Escuela Profesional, conforme lo acreditan las resoluciones adjuntadas en el expediente, de acuerdo al siguiente cuadro resumen:

CAP vigente					CAP Provisional				
N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Clas.	Sit.	N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Sit.	Clas.
193	Director de Escuela	Facultad de Ingeniería	RE	O	219	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Ingeniería Civil	RE	O
195	Director de Escuela	Facultad de Ingeniería	RE	O	221	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Ingeniería Agrónoma	RE	O
197	Director de Escuela	Facultad de Ingeniería	RE	O	223	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias	RE	O
239	Director de Escuela	Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	RE	O	315	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política	RE	O
263	Director de Escuela	Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Financieras	RE	O	317	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas	RE	O
287	Director de Escuela	Facultad de Ciencias Médicas y de la Salud	RE	O	377	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Obstetricia	RE	O
289	Director de Escuela	Facultad de Ciencias Médicas y de la Salud	RE	O	379	Director (a) de Escuela Profesional	Escuela Profesional de Enfermería	RE	O

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

En esa misma línea, se realiza el cambio de 16 cargos docentes nombrados, que de acuerdo al CAP vigente se ubicaban en las Escuelas Académico Profesionales, debiéndose reubicarse a los Departamentos Académicos, conforme lo acreditan las resoluciones adjuntadas en el expediente, se detalla el siguiente cuadro resumen:

CAP vigente					CAP Provisional					
N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Clas.	Sit.	N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Sit.	Clas.	Cant
238/230	Auxiliar Tiempo Completo	Escuela Académico Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias	RE	O	130/134	Docente Ordinario - Auxiliar	Departamento Académico de Ingeniería	RE	O	2
208/209	Auxiliar Tiempo Completo	Escuela Académico Profesional de Ingeniería Civil	RE	O	132/131	Docente Ordinario - Auxiliar	Departamento Académico de Ingeniería	RE	O	2
219/220	Auxiliar Tiempo Completo	Escuela Académico Profesional de Ingeniería Agrónoma	RE	O	135/133	Docente Ordinario - Auxiliar	Departamento Académico de Ingeniería	RE	O	2
249/250/251	Auxiliar Tiempo Completo	Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas	RE	O	238/239/240	Docente Ordinario - Auxiliar	Departamento Académico de Derecho y Ciencia Política	RE	O	3



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

273/274	Auxiliar Tiempo Completo	Escuela Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas	RE	O	272/273	Docente Ordinario Auxiliar	-	Departamento Académico de Ciencias Contables y Financieras	RE	O	2
298	Principal Dedicación Exclusiva	Escuela Académico Profesional de Enfermería	RE	O	325	Docente Ordinario Principal	-	Departamento Académico de Ciencias de la Salud	RE	O	1
313	Asociado Dedicación Exclusiva	Escuela Académico Profesional de Enfermería	RE	O	331	Docente Ordinario Asociado	-	Departamento Académico de Ciencias de la Salud	RE	O	1
300	Asociado Tiempo Parcial 20 Horas	Escuela Académico Profesional de Obstetricia	RE	O	336				RE	O	1
308	Auxiliar Tiempo Parcial 20 Horas	Escuela Académico Profesional de Enfermería	RE	O	338	Docente Ordinario Auxiliar	-	Departamento Académico de Ciencias de la Salud	RE	O	1
322	Horas	Escuela Académico Profesional de Obstetricia	RE	O	339				RE	O	1

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

#### e) Cambio de denominación, ubicación y clasificación

La UNB cambia la denominación, ubicación y clasificación de 84 cargos previstos, de acuerdo a la necesidad institucional, con la finalidad de adecuarlo al MCC y ROF.

Cabe indicar que las acciones de reordenamiento antes mencionadas se encuentran detalladas en el **Anexo N° 01** Cuadro de reordenamiento adjunto al presente informe técnico.

#### 4.2.4 Sobre la eliminación de cargos

De otro lado, la UNB indica que el CAP vigente, aprobado mediante la Resolución Presidencial N° 232-2013-UNAB-CO/P, del 25 de julio del 2013, y modificado parcialmente a través de la Resolución Presidencial N° 114-2014-UNAB-CO/P, del 24 de abril del 2014, cuenta con un total de 326 cargos, los cuales 145 cargos están en situación de ocupado y 181 cargos en situación de previsto.

Al respecto, la UNB indica que corresponde sincerar la información contenida en el CAP vigente, toda vez que, a la fecha, no cuenta con personal administrativo nombrado, así como, corroborar la correcta situación de los cargos docentes.

En esa misma línea, la Unidad de Recursos Humanos realizó la búsqueda de los legajos de servidores para la verificación del CAP vigente, por lo que declara que 53 cargos administrativos en situación de ocupado contaron con un personal contratado mediante el régimen laboral Decreto Legislativo N° 1057.

Asimismo, la UNB precisa que 64 cargos docentes y 2 cargos Jefe de Práctica que se encuentran en situación de ocupado, contaron con un personal con contrato de Locación de Servicios.

Por lo tanto, la UNB refiere que se elimina 119 cargos del CAP vigente, los cuales no vulneran derechos laborales de servidores ni presupuestales de la universidad. La totalidad de cargos eliminados del CAP vigente se lista en el **Anexo N° 2 (Contrato CAS)** y **Anexo N° 3 (Locación de Servicios)** del presente informe técnico. Cabe indicar que dicha información se ha considerado como referencia válida para realizar la revisión de la propuesta de CAP Provisional que la UNB ha remitido, quedando sujeto a la responsabilidad del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, que dicha declaración y sustento responda a la verdad de los hechos que ellos afirman.

En virtud a lo antes mencionado, se advierte que la UNB propone 205 acciones de reordenamiento de cargos contenidos en el CAP vigente de dicha entidad, así como la eliminación de 119 cargos ocupados; precisando que dichos cambios no vulneran derechos



laborales de los servidores de la entidad ni suponen ningún tipo de incidencia presupuestal para la entidad.

En esa línea, atendiendo al principio de veracidad, esta Gerencia presume que la información declarada por la UNB, para sustentar las acciones de reordenamiento, responden a la verdad de los hechos que ésta afirma, siendo que todas las acciones de reordenamiento realizadas quedan bajo responsabilidad de la entidad, en el marco de lo establecido en el numeral 5 del Anexo N° 4 de la Directiva. Asimismo, considerando que la UNB cumple con lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411<sup>9</sup>, que prohíbe la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o PAP, no se emite observaciones sobre los reordenamientos propuestos.

Sin perjuicio de ello, se debe precisar que corresponde a las ORH de las entidades seguir los lineamientos para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos los cuales comprenden entre otros, al Subsistema de Gestión del Empleo, conformado por el proceso de administración de personas. Este proceso supone que las ORH deben llevar una adecuada administración de legajos (registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor), su registro, actualización y conservación de los documentos del servidor; así como llevar el registro de las acciones de desplazamiento de servidores (rotación, destaque, designación, encargo de funciones y comisión de servicios). Siendo así, se insta a la universidad a que, en adelante, considere lo antes indicado para la adecuada gestión de los recursos humanos.

De otro lado, se indica a la UNB que en la presente propuesta de CAP Provisional se han evaluado las acciones de reordenamiento entendiendo que estas, excepcionalmente, se encuentran directamente relacionadas a la formulación de la propuesta de CAP Provisional, por lo que en atención a los numerales 6.4.1.1 y 6.4.1.2 de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, tras la aprobación del documento de gestión materia del presente análisis, las acciones de reordenamiento que la entidad tuviera que realizar deberá efectuarlas sin necesidad de contar con la opinión de SERVIR, quedando bajo responsabilidad de la URH sistematizar, documentar y llevar el registro de las acciones de reordenamiento que se den sobre el CAP Provisional que cuenta con opinión favorable de SERVIR.

#### 4.2.5 Análisis comparativo

Tras las acciones realizadas, la universidad ha elaborado el "Cuadro Comparativo" en el que describe las acciones realizadas referidas a la implementación de la estructura orgánica vigente, al incremento de los cargos y acciones de reordenamiento. El cuadro referido se detalla en el **Anexo N° 04** adjunto al presente informe.

### 4.3 SOBRE LA PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL

#### 4.3.1 De la aplicación de la estructura orgánica aprobada en el ROF de la UNB

El numeral 2.2 del Anexo N° 4 de la Directiva establece que *"El CAP Provisional se formula a partir de la estructura orgánica de la entidad aprobada en su ROF o Manual de Operaciones, según corresponda. Deben incluirse todos los cargos de las sedes u órganos desconcentrados de la entidad. No procederá la aprobación de CAP Provisional de aquellas entidades que carezcan de un ROF o Manual de Operaciones"*.

En ese sentido, la UNB ha elaborado su propuesta de CAP Provisional según la estructura orgánica aprobada en su ROF, documento de gestión que ha sido formulado según los

<sup>9</sup> Disposición vigente de acuerdo a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo 1440 "Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

"Lineamientos para la Formulación del Reglamento de Organización y Funciones - ROF de las Universidades Públicas", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 588-2019-MINEDU.

Como consecuencia de lo señalado, el CAP Provisional contiene la siguiente estructura orgánica:

### CUADRO N° 05 ESTRUCTURA ORGÁNICA PLASMADA EN EL CAP PROVISIONAL

Órganos considerados en el CAP Provisional	Unidad Orgánica considerados en el CAP Provisional	Situación del Cargo		Total
		Ocupado	Previsto	
Rectorado	-	1	3	4
Vicerrectorado Académico	-	1	2	3
Vicerrectorado de Investigación	-	1	2	3
Defensoría Universitaria	-	-	2	2
Órgano de Control Institucional	-	-	5	5
Oficina de Asesoría Jurídica	-	-	2	2
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	-	-	2	2
-	Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	-	2	2
-	Unidad Formuladora	-	2	2
Oficina de Gestión de la Calidad	-	-	2	2
Oficina de Cooperación Interinstitucional	-	-	2	2
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	-	-	3	3
Secretaría General	-	-	3	3
-	Unidad de Trámite Documentario y Archivo	-	2	2
-	Unidad de Registro de Grados, Títulos y Certificaciones	-	2	2
Dirección General de Administración	-	-	4	4
-	Unidad de Tesorería	-	2	2
-	Unidad de Contabilidad	-	2	2
-	Unidad de Recursos Humanos	-	3	3
-	Unidad Ejecutora de Inversiones	-	4	4
-	Unidad de Abastecimiento	-	8	8
-	Unidad de Servicios Generales	-	41	41
Oficina de Tecnologías de la Información	-	-	5	5
Decanato de la Facultad de Ingeniería	-	-	2	2
-	Departamento Académico de Ingeniería	6	51	57
-	Departamento Académico de Ciencias Básicas y Afines	-	51	51
-	Escuela Profesional de Ingeniería Civil	1	1	2
-	Escuela Profesional de Ingeniería Agrónoma	1	1	2
-	Escuela Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias	1	1	2
-	Unidad de Investigación	-	1	1
-	Unidad de Posgrado	-	1	1
Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Financieras	-	-	2	2
-	Departamento Académico de Derecho y Ciencia Política	3	29	32
-	Departamento Académico de Ciencias Contables y Financieras	2	32	34



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Órganos considerados en el CAP Provisional	Unidad Orgánica considerados en el CAP Provisional	Situación del Cargo		Total
		Ocupado	Previsto	
-	Departamento Académico de Ciencias Sociales y Humanidades	-	20	20
-	Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política	1	1	2
-	Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas	1	1	2
-	Unidad de Investigación	-	1	1
-	Unidad de Posgrado	-	1	1
Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud	-	-	2	2
-	Departamento Académico de Ciencias de la Salud	5	49	54
-	Escuela Profesional de Obstetricia	1	1	2
-	Escuela Profesional de Enfermería	1	1	2
-	Unidad de Investigación	-	1	1
-	Unidad de Posgrado	-	1	1
Dirección de Estudios Generales	-	-	2	2
Escuela de Posgrado	-	-	2	2
Dirección de Servicios Académicos	-	-	2	2
-	Unidad de Registro Académico	-	3	3
-	Unidad de Biblioteca	-	3	3
-	Unidad de Tutoría y Acompañamiento	-	2	2
-	Unidad de Seguimiento al Egresado y Formación Continua	-	2	2
Dirección de Bienestar Universitario	-	-	10	10
Dirección de Admisión	-	-	3	3
Dirección de Responsabilidad Social	-	-	2	2
Instituto de Investigación	-	-	2	2
-	Unidad de Fomento a la Investigación	-	2	2
-	Unidad de Innovación y Transferencia Tecnológica	-	2	2
-	Unidad de Publicaciones Científicas	-	2	2
-	Unidad de Incubación de Empresas	-	2	2
Dirección de Producción de Bienes y Servicios	-	-	2	2
-	Centro de Producción de Bienes y Servicios	-	2	2
Total		26	401	427

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

#### 4.3.2 Cargos estructurales contenidos en el CAP Provisional

Se ha verificado que los cargos estructurales considerados en el Anexo 4B de la propuesta del CAP Provisional de la UNB provienen de su propio MCC. En ese sentido, se observa que la clasificación de los cargos está acorde a los grupos definidos en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Asimismo, en cuanto a los cargos clasificados como RE, el MCC de la universidad contempla como RE a los cargos de docentes, así como a aquellos cargos que señala la Ley N° 30220, Ley Universitaria, según el siguiente detalle:

- Docente Ordinario Principal
- Docente Ordinario Asociado
- Docente Ordinario Auxiliar
- Docente Contratado



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- Decano(a)
- Director(a) de Departamento Académico
- Director(a) de Escuela Profesional
- Director(a) de Instituto de Investigación
- Director(a) de Unidad de Investigación
- Director(a) de Unidad de Posgrado

Por lo tanto, la distribución por clasificación de cargos propuestos por la UNB es la siguiente:

**CUADRO N° 06  
DISTRIBUCIÓN DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS**

Clasificación	Detalle	Cantidad
FP	Funcionario Público	3
EC	Empleado de Confianza	17
SP-DS	Servidor Público - Directivo Superior	6
SP-EJ	Servidor Público - Ejecutivo	16
SP-ES	Servidor Público - Especialista	97
SP-AP	Servidor Público - De Apoyo	39
RE	Régimen Especial	249
<b>Total</b>		<b>427</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

De lo señalado, se aprecia que la UNB ha establecido cargos como RE a aquellos cargos que la propia Ley N° 30220, Ley Universitaria, regula como tales.

Al respecto, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú dispone lo siguiente: "(...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes". En concordancia a lo establecido en la Carta Magna, el artículo 8 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, señala que el Estado reconoce la autonomía universitaria y que esta autonomía inherente a las universidades se manifiesta, entre otros, a través de su estatuto. Por lo tanto, se colige que la autonomía universitaria constituye una prerrogativa constitucional que le faculta a organizarse y administrarse a sí misma, la cual se materializa a través de su Estatuto.

En ese sentido, esta Gerencia se sujeta a lo señalado en dicho dispositivo; no obstante, es de advertir que el Tribunal Constitucional ha precisado el carácter restringido del concepto autonomía de los órganos creados por la Constitución, estableciendo que: "(...) la autonomía es la capacidad de autogobierno para desenvolverse con libertad y discrecionalidad, pero sin dejar de pertenecer a una estructura general de la cual en todo momento se forma parte, y que está representada no solo por el Estado sino por el ordenamiento jurídico que rige a este"<sup>10</sup>. En ese sentido, aclara el máximo intérprete de la Constitución, debe entenderse que dicha autonomía debe ser ejercida dentro del marco constitucional y legal<sup>11</sup>.

Bajo esta perspectiva, los Poderes del Estado, organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales están sujetos a las políticas nacionales, los sistemas funcionales y los sistemas administrativos.

Ahora bien, el artículo 6 del Decreto Ley N° 20009<sup>12</sup> precisa que "el Titular de cada Pliego es responsable de la ejecución del proceso de clasificación de cargos en su respectivo organismo, el cual se realizará bajo la dirección de la correspondiente Oficina de Personal". En ese escenario, es menester señalar que queda bajo responsabilidad de la universidad el

<sup>10</sup> Expediente N° 0012-1996-I/TC.

<sup>11</sup> Expediente N° 0010-2003-AI/TC.

<sup>12</sup> Decreto Ley que autoriza la aplicación del Sistema Nacional de Clasificación de Cargos.



cumplimiento del artículo 132<sup>13</sup> de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, es decir, que la conducción de los órganos y unidades orgánicas de gestión administrativa no se encuentren ocupadas por personal docente, salvo los casos establecidos por la propia Ley Universitaria; para ello, es recomendable que el MINEDU, como rector en dicho sector, a través de la Dirección General de Educación Superior Universitaria<sup>14</sup>, lidere la conducción de los lineamientos que regulen el cumplimiento de la citada Ley, que conlleven a que el servicio del personal docente, en las universidades públicas, se alinee a lo señalado en el artículo 85 de la precitada Ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, precisar que la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, dispone que las entidades disponen de un plazo de hasta 6 meses para adecuar su MCC vigente a los lineamientos dispuestos en la citada directiva, conforme lo dispone el artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE.

#### 4.3.3 Codificación de los cargos

Se observa que la codificación de los cargos contenidos en la propuesta del CAP Provisional de la UNB sigue los lineamientos establecidos en la Directiva, pues mantiene una base de razonabilidad, identificando el número de Pliego, órgano, unidad orgánica y clasificación del cargo.

### 4.4 SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LÍMITES PORCENTUALES

#### 4.4.1 Respecto a la cantidad de cargos contenidos en la propuesta de CAP Provisional

La UNB indica que su CAP vigente cuenta con 326 cargos, de los cuales 181 cargos están en situación de ocupado y 145 cargos en situación de previsto.

La propuesta de CAP Provisional cuenta con 427 cargos, de los cuales 26 cargos están en situación de ocupado y 401 cargos en situación de previsto, como producto de la aplicación de los supuestos 1.3 y 1.2, y eliminación de cargos.

**CUADRO N° 07  
COMPARATIVO DEL CAP PROVISIONAL VIGENTE CON LA  
PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL**

Incrementos o incorporaciones / reordenamiento	Total de cargos		
	Ocupado	Previsto	
Total de cargos a incorporar por el supuesto (1.3)	-	10	
Total de cargos a incorporar por el supuesto (1.2)	-	210	
Total de cargos eliminados	-119	-	
Documentos de gestión institucional	Cargos		
	Total	Ocupado	Previsto
a) CAP Provisional Propuesto	427	26	401
b) CAP Provisional vigente	326	145	181
<b>Total de variación (a-b)</b>	<b>101</b>	<b>-119</b>	<b>220</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

<sup>13</sup> Artículo 132. "Personal no docente":

El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes.

<sup>14</sup> Artículo 147 del ROF del MINEDU:

La Dirección General de Educación Superior Universitaria es el órgano responsable de dirigir, coordinar, promover, efectuar el seguimiento y evaluar las políticas para el desarrollo y aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria, así como de proponer documentos normativos que regulen la vinculación del Ministerio con las universidades públicas y privadas, y que promuevan la mejora y el uso eficaz de los recursos públicos por las universidades, en el marco de su competencia. Depende del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica.



Siendo que antes de la presentación de la presente propuesta de CAP Provisional, la UNB ya contaba con **181** cargos en situación de previsto, se recomienda que, en adelante, las necesidades que pudiera tener en relación a la actualización del CAP Provisional las realice considerando aquellos cargos que se mantienen en situación de previsto, toda vez que, a la fecha, existen restricciones de ingreso, contratación o nombramiento de servidores públicos en las entidades del Sector Público, lo que conlleva a que dichos cargos se encuentren inevitablemente en situación de previsto, sin tener posibilidad de ser ocupados por las limitaciones y prohibiciones dispuestas en la normativa vigente.

#### **4.4.2 Respeto a la cantidad de Empleados de Confianza, de Directivo Superior y Directivo Superior de Libre Designación y Remoción**

De acuerdo al numeral 2.4 del Anexo N° 4 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional debe consignar los cargos considerados de confianza, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Al respecto, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 indica que el personal de confianza de una entidad no podrá ser en ningún caso mayor al 5% de los servidores públicos existentes en ella. Asimismo, el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la citada Ley establece que el porcentaje de cargos de Directivo Superior no podrá ser mayor al 10% del total de empleados de la entidad, siendo que una quinta parte de dicho porcentaje puede ser designado o removido libremente por el titular de la entidad.

Por otro lado, en relación a los cargos de confianza el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM<sup>15</sup> establece: *"Para el cálculo del cinco por ciento (5%) de empleados de confianza en las entidades públicas, establecido en el numeral 2) del artículo 4 de la Ley N° 28175, se entenderá que los "servidores públicos existentes en cada entidad" hace referencia a la sumatoria de los cargos ocupados y previstos en su Cuadro para Asignación de Personal o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, más el número de servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente norma<sup>16</sup>.*

Asimismo, la citada norma precisa que *"En ningún caso, el número de empleados de confianza será mayor a cincuenta (50), siendo que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a este tope"*.

En ese sentido, el cálculo del límite del 5% de cargos de confianza de la UNB se ha realizado teniendo en cuenta la cantidad de contratos CAS al 10 de noviembre de 2016, de acuerdo a la información remitida por la universidad, la misma que equivale a 74 contratos<sup>17</sup>. Por lo tanto, en los cuadros que se detallan a continuación se indican las cantidades de cargos directivos y de confianza que considera en su propuesta de CAP Provisional:

<sup>15</sup> Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas.

<sup>16</sup> El Decreto Supremo N° 084-2016-PCM fue publicado el 10.11.2016, por lo que la fecha de corte para que la entidad determine la cantidad de contratos CAS es al 10.11.2016.

<sup>17</sup> De acuerdo a la lista de CAS al 10 de noviembre de 2016 adjunto en el expediente.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CUADRO N° 08**  
**LÍMITES LEGALES PARA DIRECTIVOS SUPERIORES Y**  
**DIRECTIVOS SUPERIORES DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN**

Total de Cargos del CAP Provisional		427	
Marco legal	Criterio	Límite legal	Cantidad propuesta
Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público	<b>Directivo Superior</b> (10 % de los cargos del CAP Provisional)	42	6
	<b>Directivo Superior De Libre Designación y Remoción</b> (1/5 del Total de SP-DS que tiene el CAP Provisional propuesto)	1	0

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

**CUADRO N° 09**  
**LÍMITES LEGALES PARA SERVIDORES DE CONFIANZA**

Total servidores existentes en la Entidad (Cargos CAP Provisional + CAS al 10.11.2016)		501	
Marco legal	Criterio	Límite legal	Cantidad propuesta
DS N° 084-2016-PCM	<b>Empleados de Confianza (EC)</b> (5% de servidores existentes en la entidad)	25	17
	<b>Directivo Superior de Libre Designación y Remoción (DSLDR)</b> (1/5 del total de SP-DS que tiene el CAP Provisional propuesto)	1	0
	<b>Total EC + DSLDR</b> (No debe superar el 5% ni ser mayor a 50)	25	17

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

Como se aprecia en los cuadros antes mencionados, la propuesta de CAP Provisional de la UNB considera 6 cargos con clasificación SP-DS y 17 cargos con clasificación de EC; cantidad que no supera el límite establecido en la normativa correspondiente, como se detalla a continuación:

**CUADRO N° 10**  
**LISTADO DE CARGOS DE CONFIANZA**

N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Cargos de confianza		Total
			EC	DSLDR	
002	Asesor (a)	Rectorado	1		1
006	Asesor (a)	Vicerrectorado Académico	1		1
009	Asesor (a)	Vicerrectorado de Investigación	1		1
011	Director (a) de Oficina I	Defensoría Universitaria	1		1
018	Director (a) de Oficina I	Oficina de Asesoría Jurídica	1		1
020	Director (a) de Oficina I	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	1		1
022	Jefe (a) de Unidad I	Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	1		1
026	Director (a) de Oficina I	Oficina de Gestión de la Calidad	1		1
028	Director (a) de Oficina I	Oficina de Coordinación Interinstitucional	1		1
030	Director (a) de Oficina I	Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	1		1
033	Secretario(a) General	Secretaría General	1		1



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

N° del cargo	Denominación del cargo	Órgano/Unidad Orgánica	Cargos de confianza		Total
			EC	DSLDR	
040	Director (a) General de Administración	Dirección General de Administración	1		1
051	Jefe (a) de Unidad I	Unidad Ejecutora de Inversiones	1		1
055	Jefe (a) de Unidad I	Unidad de Abastecimiento	1		1
104	Director (a) de Oficina I	Oficina de Tecnologías de la Información	1		1
383	Director (a) de Oficina I	Dirección de Estudios Generales	1		1
385	Director (a) de Oficina I	Escuela de Posgrado	1		1
<b>Total de cargos de confianza</b>			<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

#### 4.5 RESPECTO A LA CANTIDAD DE CARGOS DEL ÓRGANO DE CONTROL

De acuerdo al numeral 2.7 del Anexo N° 4 de la Directiva, la clasificación y número de los cargos asignados al Órgano de Control Institucional (OCI) son determinados por el titular de la entidad con opinión de la Contraloría General de la República (CGR), en caso de variación.

Al respecto, la UNB informa que ha variado la cantidad de cargos del OCI, disminuyendo 1 cargo ocupado, que corresponde a un servidor contratado mediante Decreto Legislativo N° 1057.

En esa misma línea, la UNB señala que la disminución del cargo ocupado se realiza con cargo a solicitar la opinión de la CGR; por lo que la entidad deberá promover las gestiones necesarias para dar cumplimiento al numeral 2.7 del Anexo N° 4 de la Directiva.

#### Cuadro N° 12 VERIFICACIÓN DE CARGOS DEL ÓRGANO DE CONTROL

Cargos del órgano de control	Cantidad
Total, de cargos del órgano de control en el CAP vigente.	6
Total, de cargos del órgano de control en el CAP Provisional.	5
Total, de cargos del órgano de control creados en el CAP Provisional	-
Total, de cargos del órgano de control eliminados en el CAP Provisional.	1

Fuente: Informe N° 423-2021-UNAB-DGA-URH

#### 4.6 RESPECTO AL RESUMEN CUANTITATIVO

La UNB ha cumplido con presentar el Anexo 4C "Resumen Cuantitativo del CAP Provisional" en el que consigna la cantidad de cargos por clasificación, órgano y unidad orgánica, existiendo concordancia con la información contenida en el Anexo 4B del CAP Provisional.

Es pertinente mencionar que para las próximas actualizaciones del CAP Provisional la universidad deberá considerar los formatos adjuntos a la nueva Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH y disponibles en el siguiente enlace: <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-a-la-lsc/>

#### 4.7 RESPECTO A LA CANTIDAD DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

La UNB ha cumplido con presentar el Anexo 4D "Contratos Sujetos a Modalidad" e indica que no cuenta con cargos bajo dicha modalidad.



## V. SOBRE LA APROBACIÓN DEL CAP PROVISIONAL

- 5.1 Para la aprobación del CAP Provisional, por los supuestos señalados en el numeral 1 del Anexo N° 4 de la Directiva, es necesario contar con la opinión previa favorable de SERVIR.
- 5.2 En ese sentido, teniendo en cuenta que la propuesta de CAP Provisional presentada por la UNB ha seguido los lineamientos establecidos en el Anexo 4 de la Directiva antedicha, corresponde otorgar la opinión favorable de parte de SERVIR, quedando bajo responsabilidad del titular de la entidad realizar las gestiones necesarias para aprobar su CAP Provisional con el dispositivo legal que corresponde, según lo previsto en el numeral 4.2 del Anexo N° 4 de la Directiva.
- 5.3 Cabe tener en cuenta que la aprobación referida en el párrafo precedente implica la aprobación de la totalidad de los 3 Anexos (4B, 4C y 4D) que conforman el CAP Provisional.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 El presente informe contiene la opinión técnica favorable respecto a la propuesta de CAP Provisional de la UNB, en el marco de las funciones que le asiste a la GDSRH, en su calidad de órgano de Línea del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 6.2 Mediante Resolución del Consejo Directivo N° 047-2018-SUNEDU/CD, la SUNEDU otorgó el licenciamiento institucional a la UNB, en el marco de sus competencias. Por ende, de acuerdo a lo evaluado por la SUNEDU dicha universidad cuenta con los instrumentos normativos adecuados a la Ley N° 30220, Ley Universitaria. En dicho contexto, se procedió evaluar la propuesta de CAP Provisional presentada por la universidad, la cual requiere como insumos el ROF y el MCC.
- 6.3 La propuesta del CAP Provisional de la UNB se enmarca en las situaciones contempladas en el Anexo N° 4 de la Directiva, de acuerdo a lo dispuesto en los supuestos 1.3 y 1.2 del numeral 1 de la citada Directiva, proponiendo la creación de 10 y 210 cargos, respectivamente.
- 6.4 La propuesta de CAP Provisional de la UNB se ha elaborado sobre la base de la estructura orgánica aprobada en su ROF y con los cargos estructurales aprobados en su MCC, guardando coherencia en la clasificación y codificación. Asimismo, sustenta que los cargos clasificados como RE responden a la regulación establecida en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, conforme se detalla en el punto 3.3.2 del presente informe.
- 6.5 La propuesta de CAP Provisional de la UNB respeta los límites establecidos para el número de cargos de Directivo Superior y Empleado de Confianza, según lo dispone la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM; proponiendo 6 cargos SP-DS y 17 cargos con clasificación EC.
- 6.6 En virtud del análisis realizado, se considera pertinente la propuesta de CAP Provisional presentada por la UNB, por lo que se otorga la opinión favorable conforme señala el numeral 4.1 del Anexo N° 4 de la Directiva. Asimismo, se adjuntan los Anexos 4B, 4C y 4D, que conforman el CAP Provisional materia de análisis en el presente informe; y se recomienda proseguir con las acciones administrativas necesarias para la aprobación del CAP Provisional de la mencionada universidad, a través del dispositivo legal que corresponda según lo establecido en el numeral 4.2 del Anexo N° 4 de la Directiva.
- 6.7 En el marco de dispuesto en el artículo N° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, que señala que las entidades disponen de un plazo de hasta 6



meses para adecuar su MCC vigente a los lineamientos dispuestos en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, la entidad deberá formular las acciones necesarias a efectos de modificar el MCC según lo dispuesto en la citada normativa.

- 6.8** Se remite copia del presente informe al Equipo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y de Supervisión de la GDSRH, atendiendo a lo señalado en el numeral 4.2.3 del presente informe técnico.
- 6.9** En adelante, todas las acciones a formularse sobre el MCC y el CAP Provisional se rigen bajo los lineamientos dispuestos en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Se recomienda a la UNB mantener actualizado el CAP Provisional, siendo que las futuras actualizaciones de dicho instrumento de gestión deberán sujetarse a lo dispuesto en el numeral 6.4 la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional. De tener necesidad de absolver consultas o requerir asistencia técnica sobre los procesos de vinculación, desvinculación, desplazamiento de personal u otro que pudiera motivar acciones de reordenamiento y, consecuentemente, la actualización del CAP Provisional, tomar contacto con el Equipo del Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos de la GDSRH de SERVIR, al que se le remite copia informativa del presente informe técnico.
- 7.2** Se recomienda a la UNB llevar el registro detallado de los cargos de confianza con los que cuenta, toda vez que, de manera posterior a la aprobación de la propuesta de CAP Provisional, no podrá incrementar los mismos, ya que ello supondría vulnerar lo estipulado en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM.
- 7.3** Se recomienda a la UNB coordinar con el MINEDU, de corresponder, respecto al procedimiento para la aplicación de la Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas, considerando que, si bien en el presente informe técnico crea cargos de docente contratados, las acciones sobre estos cargos está condicionada al cumplimiento de otros requisitos dispuestos en la citada Ley, que deberán ser coordinadas con el citado ministerio.
- 7.4** Se recomienda remitir copia del presente informe técnico a la Dirección General de Educación Superior Universitaria del Ministerio de Educación.
- 7.5** Se recomienda a UNB que, en atención a lo dispuesto en la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público, aprobada por Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01, se consideren los cargos contenidos en la presente propuesta de CAP Provisional al momento de formular la propuesta de PAP, a fin de asegurar la coincidencia entre los citados documentos de gestión en materia de recursos humanos.

Es cuanto informo para los fines que correspondan.

Atentamente;



Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de  
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CRISTIAN COLLINS LEON VILELA**  
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL