



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

Para : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública y el cumplimiento de requisitos establecidos por la entidad en sus documentos de gestión
b) Sobre la contratación o designación de servidores en puestos de directivos públicos

Referencia : Oficio N° 070-2022-GR-LL/GGR/GS-IREN-NORTE-DG-ADM-RRHH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Norte – IREN Norte, consulta a SERVIR si es posible que un servidor CAS sea designado en un cargo directivo, siendo que dicho cargo *no se encuentra clasificado como de confianza, ni de libre designación o remoción, según el CAP Provisional*, y cuya condición es ocupado; asimismo, se consulta si es procedente elaborar un informe de cumplimiento del perfil de puesto del cargo directivo para efectuar la designación del servidor CAS en dicho cargo.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023¹ y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), 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.

¹ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

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: 97JTUI9



- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública y el cumplimiento de requisitos establecidos por la entidad en sus documentos de gestión

- 2.4 El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.5 Dicha exigencia legal, del ingreso mediante concurso público de méritos, ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y en el artículo IV² del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 2.6 En ese marco, son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza), de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros, debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.
- 2.7 Cabe acotar que, el artículo 9 de la LMEP sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, pues, vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.
- 2.8 De este modo, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas.
- 2.9 En tal sentido, debe quedar claro que no resulta posible que, a través de un informe elaborado por alguna unidad de organización de la entidad, se establezcan los requisitos y el perfil de puesto de un determinado cargo; toda vez que, como fue señalado, aquellos se encuentran predeterminados por las entidades en sus instrumentos de gestión. De omitirse lo señalado, las acciones se encontrarían incurso en la nulidad referida.

² Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.

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: 97JTUI9



- 2.10 Sin perjuicio de ello, en caso que las entidades cuenten con una metodología de diseño de perfiles de puestos, deberán presentarla ante SERVIR a fin de validar la metodología y acreditar el correspondiente proceso. Sobre el particular, de requerir mayores alcances y/o asistencia técnica con respecto a la elaboración de perfiles de puestos, se recomienda dirigir su consulta a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, a efectos que en el marco de sus competencias, brinde la orientación correspondiente.

Sobre la contratación o designación de servidores en puestos de directivos públicos

- 2.11 En relación con los **directivos**, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la LMEP³, dentro de la clasificación del personal del empleo público se encuentra el grupo de directivos superiores, los cuales desarrollan **funciones** relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.
- 2.12 En esa línea, a través del Informe Técnico N° 000745-2023-SERVIR-GPGSC⁴ (disponible en: www.gob.pe/servir), SERVIR ha definido al directivo público de la siguiente manera:

2.16 Por otro lado, en relación con los Directivos Públicos, **el literal b) del artículo 3 y el artículo 58 de la LSC, señalan que son aquellos servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial, así como de los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.**

2.17 Asimismo, el artículo 59 de la LSC establece que en el grupo de Directivos Públicos (cuyo ingreso es por concurso público y cumpliendo el perfil del puesto) ha previsto también la existencia de los Directivos de Confianza, siendo que a estos puestos se pueden ingresar sin concurso; no obstante, también deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

2.18 En concordancia con ello, el literal b) del artículo 3 de la Ley N° 31419, ha definido a los Directivos Públicos como aquellos servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el Reglamento, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. Esta definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.

(...)

2.20 Sobre este último punto, es importante precisar que la identificación de la condición de funcionarios y/o directivos públicos de libre designación y remoción debe ser efectuada

³ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0920-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

⁴ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0745-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: 97JTUI9



por las propias entidades, teniendo en cuenta lo antes reseñado.
[Énfasis agregado]

- 2.13 De esta manera, y en concordancia con el informe técnico precitado y las normas descritas, se colige que los elementos distintivos de un puesto o cargo directivo (indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano) implican la realización de actividades que conlleven al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas (**conducción de personal**), organizando, normando y supervisando su trabajo; así como el ejercicio de la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (**dirección de la entidad o dirección de una unidad de organización**).
- 2.14 Siendo así, las características de un puesto o cargo directivo se traducen en:
- Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando las labores de sus integrantes.
 - Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada.
 - Tiene la capacidad de adoptar decisiones.
 - Ejerce funciones administrativas, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno.
 - Ingresa por concurso público, salvo que se traten de directivos de confianza.
 - El poder de dirección que ostentan, debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 2.15 Entonces, y a la luz de lo expuesto, es importante precisar que la identificación⁵ de la condición de funcionario público o directivo público debe ser efectuada por las propias entidades⁶ a través de sus oficinas de recursos humanos⁷ o las que hagan sus veces, teniendo en cuenta las características reseñadas en el presente informe.
- 2.16 En ese marco, las entidades deben revisar y contrastar sus instrumentos de gestión (Manual de Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones o Manual de Perfiles de Puestos, Cuadro para Asignación de Personal, Cuadro para Asignación de Personal Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad, según corresponda), con las características desarrolladas en los numerales 2.13 y 2.14 del presente informe técnico; debiendo realizar una adecuada

⁵ Ver los numerales 2.20 y 2.60 del [Informe Técnico N° 000745-2023-SERVIR-GPGSC](#)

⁶ Concordante con el **numeral 2.1 del artículo 2 y el artículo 28 del Reglamento de la Ley N° 31419**, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM Artículo 2. Responsabilidades

2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción.
(...)

⁷ Considerando que, de acuerdo con el artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas del SAGRH descritos en dicho artículo, entre los que se encuentra el subsistema de organización del trabajo y su distribución, en el cual se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

- clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización⁸.
- 2.17 Asimismo, para que los directivos públicos pueden ser considerados como servidores de confianza, deberán observarse los límites y porcentajes previstos en el artículo 6 de Ley N° 31419⁹. De ser el caso, corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza, siempre que la persona propuesta reúna el perfil del puesto contenido en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 2.18 Ahora bien, debe tenerse en cuenta que aquellos puestos de directivos públicos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad no registren expresamente la condición de «directivo superior de libre designación y remoción» o «empleado de confianza», no se encuentran sujetos a la excepción contenida en el inciso a), numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 (LPSP 2024); por lo tanto, su ingreso a la Administración Pública se debe realizar previo concurso público de méritos.
- 2.19 Siendo así, debemos ser enfáticos en aclarar que la habilitación legal aludida precedentemente está dirigida para aquellos cargos que sí tienen tales condiciones; en consecuencia, no podría ser empleada por las entidades para sustentar la designación de personal en puestos de directivos por el solo hecho de tener esa denominación (de directivo) en el CAP, CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y no registrar las condiciones antes señaladas.
- 2.20 Cabe acotar que, para la aplicación del supuesto de excepción señalado anteriormente, la LPSP 2024 ha señalado expresamente en el numeral 8.2 de su artículo 8 que es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el CAP, CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como, que se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- 2.21 De ese modo, tal disposición persigue garantizar que la contratación de personal sin concurso no responda al libre albedrío de las autoridades de las entidades, sino que, encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la institución.
- 2.22 Sin perjuicio de lo expuesto, y en relación a la designación de servidores CAS en puestos de confianza, SERVIR ha emitido opinión en el [Informe Técnico N° 002401-2021-SERVIR-GPGSC](#)¹⁰ (disponible en www.servir.gob.pe), que ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, cuyas conclusiones, entre otras, se citan a continuación:

⁸ Para ello, se deberán revisar los instrumentos de gestión institucional, los mismos que deberán estar acordes con los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.

⁹ Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

¹⁰ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_2401-2021-SERVIR-GPGSC.pdf.



- 3.2 Para la contratación de servidores de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se debe tener en cuenta que este tipo de contratación solo será procedente para cubrir cualquier puesto que en el CAP o CAP Provisional de la entidad contemple expresamente la clasificación respectiva (funcionario público, empleado de confianza o directivo superior de libre designación y remoción).
- 3.3 La persona designada en un puesto de confianza no requiere pasar por un proceso de selección; no obstante, es indispensable que suscriba el contrato administrativo de servicios respectivo. La suscripción del contrato administrativo de servicios representa el inicio de un nuevo vínculo laboral entre la persona designada y la entidad.

Delimitación de la respuesta

- 2.23 A la luz de lo expuesto, y en caso que una entidad pretenda efectuar la designación de un servidor en un puesto o cargo de directivo público de libre designación y remoción o empleado de confianza, deberá asegurarse que la misma se encuentre vacante en el CAP, CAP Provisional o CPE, según corresponda, no siendo posible que dicha designación se efectúe en un cargo cuya condición es ocupada; debido a que, ello supondría que existe un titular en de dicho puesto, salvo que fuera removido del cargo, contra quien no podría superponerse la designación.
- 2.24 Finalmente, cabe recordar que, el acceso a la administración pública si bien puede materializarse a través de un concurso público o por designación (servidores de confianza), la persona propuesta o el postulante, según sea el caso, deberá cumplir obligatoriamente con el perfil del puesto, requisitos y/o atributos de la plaza vacante, el cual se encuentra establecido en los documentos de gestión institucional de la entidad, conforme ha sido reseñado en el presente informe técnico.

III. Conclusiones

- 3.1 El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna de la entidad. Dicha exigencia legal ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tal como el artículo 5 de la LMEP y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, cuya inobservancia se sanciona con nulidad.
- 3.2 La identificación de directivo público debe ser efectuada por las propias entidades, a través de sus oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, teniendo en cuenta las características reseñadas en el presente informe. En ese marco, deben revisar y contrastar sus instrumentos de gestión (Manual de Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones o Manual de Perfiles de Puestos, Cuadro para Asignación de Personal, Cuadro para Asignación de Personal Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad, según corresponda),

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: 97JTUI9



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

con las características reseñadas en los numerales 2.13 y 2.14 del presente informe técnico; asimismo, deben realizar una adecuada clasificación y calificación de sus unidades de organización, puestos o cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.

- 3.3 Si una entidad pretende efectuar la designación de un servidor en un puesto o cargo de directivo público de libre designación y remoción o empleado de confianza, deberá asegurarse que la misma se encuentre vacante en el CAP, CAP Provisional o CPE, según corresponda, no siendo posible que dicha designación se efectúe en una plaza orgánica cuya condición es ocupada; ello supondría que existe una persona titular de dicha plaza, salvo que fuera removido del cargo, contra quien no podría superponerse la designación.
- 3.4 Finalmente, cabe recordar que, el acceso a la administración pública si bien puede materializarse a través de un concurso público o por designación (servidores de confianza), la persona propuesta o el postulante, según sea el caso, deberá cumplir obligatoriamente con el perfil del puesto, requisitos y/o atributos de la plaza vacante, el cual se encuentra establecido en los documentos de gestión institucional de la entidad, conforme ha sido reseñado en el presente informe técnico.

Atentamente,

Firmado por
GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA
Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/sccm
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023
Reg. N° 0046621-2022

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: 97JTUI9