

# Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

## DECRETO LEGISLATIVO N° 1023

[Enlace Web: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS - PDF.](#)

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 062-2008-PCM \(Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil\)](#)

[OTRAS CONCORDANCIAS](#)

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

En el marco de la reforma del Estado, es imprescindible adoptar medidas de reforma de su funcionamiento y del servicio civil, con el fin de mejorar el desempeño de los actuales servidores públicos, el cumplimiento de los plazos y trámites administrativos, el mayor compromiso y rendimiento de todos los trabajadores, estableciendo el mérito personal como principio y fuente de derechos;

La Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por el Perú reconoce que existe una relación positiva entre la existencia de sistemas de servicio civil de calidad y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, así como con el crecimiento económico sustentable. Asimismo, describe como atributos de un servicio civil que garantice la profesionalización de las personas al servicio del Estado, el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública;

La reforma del servicio civil constituye un tema esencial para el proceso de modernización del Estado, especialmente, en el marco del Acuerdo de Promoción

Comercial Perú - Estados Unidos, ya que la competitividad de los sectores productivos y de los servicios se ha visto afectada por las deficiencias del aparato administrativo del Estado. En la medida que éste se modernice, menores barreras burocráticas existirán. Siendo el recurso humano el elemento esencial de los servicios del Estado, resulta clave la creación de un organismo público especializado y con un alto grado de autonomía, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que lidere el proceso;

El Congreso de la República, de conformidad con lo previsto en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, mediante la Ley N° 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo, la facultad de legislar sobre determinadas materias, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento, encontrándose entre las materias comprendidas en dicha delegación, la mejora del marco regulatorio; el fortalecimiento institucional y simplificación administrativa; y, la modernización del Estado;

El artículo 33 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala las características a que debe sujetarse el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así como el alcance de sus competencias;

El artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que estará a cargo de un ente rector conforme al artículo 44 de la citada Ley;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

## **DECRETO LEGISLATIVO QUE CREA LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, RECTORA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **PRINCIPIOS DEL SERVICIO CIVIL Y DEL COMPROMISO DEL ESTADO AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA**

**Artículo I.-** Las disposiciones que regulan el servicio civil y los actos del personal se orientan a la consecución de los objetivos de la administración pública y los intereses de la sociedad.

**Artículo II.-** El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

**Artículo III.-** El servicio civil se rige por principios de mérito. La evaluación del mérito incluye los criterios de rendimiento y compromiso con el servicio a la ciudadanía.

**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.

**Artículo V.-** La autoridad sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se ejerce desde el nivel nacional de gobierno, atendiendo al carácter unitario y descentralizado del Estado. La rectoría del Sistema se ejerce por un organismo nacional especializado y transversal.

**Artículo VI.-** El servicio civil promueve la existencia de incentivos que ayuden a valorar el rendimiento del personal al servicio del Estado.

## **TÍTULO I**

### **FINALIDAD**

#### **Artículo 1.- Finalidad**

La presente norma tiene por finalidad crear la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

## **TÍTULO II**

### **DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

#### **Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

#### **Artículo 3.- Alcance del Sistema**

Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

#### **Artículo 4.- Organización del Sistema**

Integran el Sistema:

a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.

b) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

### **Artículo 5.- Ámbito del Sistema**

El Sistema comprende:

a) La planificación de políticas de recursos humanos.

b) La organización del trabajo y su distribución.

c) La gestión del empleo.

d) La gestión del rendimiento.

e) La gestión de la compensación.

f) La gestión del desarrollo y la capacitación.

g) La gestión de las relaciones humanas.

h) La resolución de controversias.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 040-2014-PCM, Art. 3 \(Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos humanos\)](#)

## **TÍTULO III**

### **DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, ORGANISMO RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

#### **CAPÍTULO I**

#### **ORGANIZACIÓN DE LA AUTORIDAD NACIONAL**

##### **Artículo 6.- Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil**

Créase la Autoridad Nacional del Servicio Civil como Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la

administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. Constituye Pliego Presupuestal.

### **Artículo 7.- Organización**

La organización de la Autoridad se rige por la presente norma y por su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros. Su estructura orgánica básica está compuesta por los siguientes órganos:

- a) Consejo Directivo.
- b) Gerencia General.
- c) Tribunal del Servicio Civil.

### **Artículo 8.- Consejo Directivo**

El Consejo Directivo es el órgano máximo de la Autoridad, está integrado por:

- Tres consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos de trabajo; con sólida experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos. Son designados por resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros, por un plazo de cuatro (4) años renovables por idénticos períodos. Uno de ellos lo preside.

- El Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
- El Secretario de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Los miembros del Consejo Directivo sólo pueden ser removidos en caso de falta grave debidamente comprobada y fundamentada, mediante resolución suprema.

No podrán ser miembros del Consejo Directivo quienes al momento de realizarse el nombramiento ocupen cargos de elección popular en la administración pública del Estado. Tampoco podrán ser designados como miembros del Consejo Directivo quienes hayan sido inhabilitados para el ejercicio de la función pública.

### **Artículo 9.- De la Gerencia General**

La Gerencia General ejecuta los encargos y decisiones del Consejo Directivo. El Gerente General ejerce la titularidad del pliego presupuestal y asume las responsabilidades administrativas de la Institución.

El Gerente General es seleccionado por el Consejo Directivo en mérito a su experiencia profesional y trayectoria personal, debiendo contar con al menos cinco (5) años de experiencia en el sector público.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA AUTORIDAD NACIONAL**

#### **Artículo 10.- Funciones de la Autoridad**

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

a) Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil.

b) Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento, que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema.

d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.

e) Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.

f) Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 040-2014-PCM, Art. 44, inc. f\) \(Acreditación de capacidades\)](#)

g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.

h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.

i) Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.

j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.

k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.

l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.

m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.

n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.

### **Artículo 11.- Atribuciones de la Autoridad**

La Autoridad ejerce las siguientes atribuciones:

a) Normativa, que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado;

b) Supervisora, destinada al seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia;

c) Sancionadora, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el Sistema;

d) Interventora, en caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos; y,

e) De resolución de controversias, que se ejerce a través del Tribunal del Servicio Civil y que comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados.

### **Artículo 12.- Atribución normativa en materia de evaluación del desempeño**

La Autoridad formula la política de evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento y dicta normas con el objeto de:

a) Establecer el nivel de rendimiento en relación con las metas establecidas por cada entidad;

b) Estimular y recompensar a quienes superen los niveles exigidos, mediante políticas de ascenso, promociones económicas y reconocimiento moral;

c) Capacitar a quienes no alcancen un grado de suficiencia compatible con las obligaciones y responsabilidades del cargo; y,

d) Separar a quienes no alcancen rendimiento compatible con los estándares de la entidad.

### **Artículo 13.- Atribución supervisora**

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

a) Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,

b) Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

### **Artículo 14.- Atribución sancionadora**

La Autoridad puede imponer sanciones a las entidades públicas por el incumplimiento de las obligaciones y procedimientos previstos en el Sistema, las cuales pueden ser:

a) Amonestación escrita en los casos de faltas leves;

b) Publicación en la lista de amonestados, en los casos de faltas leves reiteradas y graves;

c) Suspensión de facultades para el establecimiento de incentivos monetarios y no monetarios, en caso de faltas graves; y

d) Suspensión del ejercicio de funciones en materia de recursos humanos e intervención de la respectiva Oficina de Recursos Humanos, conforme a lo previsto en el artículo 15 del presente Decreto Legislativo, en el caso de las entidades del Poder Ejecutivo. Tratándose de otras entidades de la administración pública, la Autoridad pondrá en conocimiento de la Contraloría General de la República y de la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República, la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones serán aplicadas sin perjuicio de la responsabilidad administrativa del personal.

La tipificación de las faltas se aprueba mediante Resolución del Consejo Directivo.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 040-2014-PCM, Art. 263 \(Ingreso de los Servidores de confianza\)](#)

### **Artículo 15.- De la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del Poder Ejecutivo**

El ejercicio de la facultad interventora de la Autoridad es excepcional, limitándose al caso de detectar que los concursos de ingreso a las entidades del Poder Ejecutivo no hayan



cumplido con los requisitos sustantivos previstos en la normativa correspondiente, por denuncia presentada o de oficio.

En dichos casos, mediante acuerdo del Consejo Directivo, se podrá disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos, designando para ello un interventor que:

- a) Revisará el cumplimiento de los procedimientos de los concursos cuestionados;
- b) Emitirá un informe con valor probatorio de los problemas detectados;
- c) Remitirá el informe a la Contraloría General de la República y al titular de la entidad para que, en ejercicio de sus facultades, dispongan las sanciones correspondientes;
- d) Podrá declarar la nulidad del concurso y proponer al titular de la entidad la convocatoria a uno nuevo si fuere necesario;
- e) Dirigirá los nuevos concursos de la entidad, en tanto se corrijan los problemas previamente identificados, designando para tales efectos a un funcionario que hará las veces de responsable del concurso;
- f) Dispondrá, en coordinación con el titular de la entidad, las medidas correctivas que se deberán aplicar para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos intervenida.

Una vez implementadas las medidas correctivas, el interventor elevará al titular de la entidad y a la Autoridad un informe de los resultados. Con la aprobación del informe por parte de la Autoridad, el interventor cesará en sus funciones, retornando todas las facultades y responsabilidades sobre los concursos a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

#### **“Artículo 15-A.- Facultad interventora por afectaciones al principio de probidad**

La Autoridad, excepcionalmente, ejerce la atribución interventora, en caso de solicitud de un titular de la entidad del Poder Ejecutivo, en supuestos de graves afectaciones al principio de probidad y ética pública.

En dichos casos, mediante acuerdo del Consejo Directivo, se podrá disponer la intervención en la entidad, designando para ello un interventor que actuará como órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario que motivó la intervención.

Mediante decreto supremo se emiten las medidas que resulten necesarias para la implementación de lo dispuesto en el presente artículo.”(\*)

(\*) **Artículo incorporado por el [Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1337](#), publicado el 06 enero 2017.**

#### **Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL**

##### **Artículo 17.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones; (\*)
- c) Evaluación y progresión en la carrera;

- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal.

**(\*) Literal derogado por la [Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951](#), publicada el 04 diciembre 2012, la misma que entró en [vigencia](#) a partir del 1 de enero de 2013.**

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 111-2010-PCM, Nums. 6.9, 7.3 y 8.6.10 \(Aprueba Lineamientos para Nombramiento de Personal Contratado\)](#)

[Ley N° 29709, Art. 58 \(Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria\)](#)

[D.S. N° 040-2014-PCM, Art. 95 \(Reglamento de la Ley del Servicio Civil\)](#)

## **Artículo 18.- Conformación de la Sala del Tribunal del Servicio Civil**

La Sala del Tribunal está conformada por tres (3) vocales, elegidos por concurso público convocado y conducido por el Consejo Directivo. Para ser vocal se exigen los mismos requisitos que para ser vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos. El nombramiento se efectúa por resolución suprema.

Los vocales permanecerán en el cargo durante tres años, renovables por decisión unánime del Consejo Directivo, debiendo permanecer en su cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados.

La remoción de los vocales del Tribunal sólo puede darse por causas graves debidamente justificadas.

CONCORDANCIAS: [D.S. 008-2010-PCM, Art. 4 \(Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil\)](#)

## **TÍTULO IV**

### **RECURSOS Y PUBLICIDAD DE LA INFORMACIÓN**

#### **Artículo 19.- Recursos**

Constituyen recursos de la Autoridad:

- a) Los montos que se le asignen conforme a la Ley Anual de Presupuesto.

b) Las asignaciones, donaciones, legados, transferencias u otros aportes por cualquier título provenientes de personas jurídicas o naturales, nacionales o extranjeras.

c) Los ingresos financieros que generen sus recursos.

### **Artículo 20.- Publicidad de la información**

Los acuerdos, directivas y resoluciones de la Autoridad y del Tribunal que sean de aplicación general se publican en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Autoridad.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **PRIMERA.- Personal**

El personal de la Autoridad estará sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en tanto se apruebe la Ley del Servicio Civil.

### **SEGUNDA.- Contratación de personal**

Autorícese a la Autoridad a contratar mediante las reglas del procedimiento de menor cuantía, servicios profesionales de selección del personal para la implementación de la entidad, a fin de garantizar un proceso eficaz, transparente y competitivo de incorporación. La determinación del personal necesario para el funcionamiento de la Autoridad se efectuará conforme a lo que se establezca en sus respectivos instrumentos de gestión.

### **TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema**

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y del Servicio Diplomático de la República, se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la Autoridad con carácter específico. La Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público se rigen por sus propias normas. (\*) [RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Respecto a las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, la Autoridad ejercerá sus funciones y atribuciones en coordinación con el citado organismo, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 009-2010-PCM \(Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público\)](#)

[D.S. N° 111-2010-PCM, Num. 3 \(Aprueba Lineamientos para Nombramiento de Personal Contratado\)](#)

[R. N° 048-2011-SERVIR-PE, Art. Quinto \(Disponen que las Entidades de la Administración Pública remitan a SERVIR la información referida a las personas que prestan servicios al Estado en sus dependencias\)](#)

#### **CUARTA.- Consolidado anualizado del gasto de personal en el Estado**

La Presidencia del Consejo de Ministros pondrá a disposición de la Autoridad la información consolidada del gasto en el personal del Estado, en términos que permitan la comparación, por montos totales anualizados, con independencia de su naturaleza jurídica, régimen de contratación, entidad pagadora, fuente de financiamiento, periodicidad y cualesquiera otros factores.

Dicha información comprende a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas a las siguientes:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y entidades públicas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- b) El Poder Legislativo;
- c) El Poder Judicial;
- d) Los Gobiernos Regionales;
- e) Los Gobiernos Locales;
- f) Los organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía y, de manera expresa mas no excluyentemente, a la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones, el Banco Central de Reserva y la Contraloría General de la República;
- g) Las empresas de propiedad del Estado sean de nivel nacional, regional o local;
- h) Las entidades de tratamiento empresarial;
- i) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen.

Por Reglamento se establecerán los conceptos, oportunidad y forma de entrega de la información requerida.

#### **QUINTA.- Proceso de evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.
- b) Abarca a todo el personal de una entidad.
- c) Sus resultados son públicos.

Las Oficinas de Recursos Humanos deberán implementar mecanismos para recoger opiniones de los ciudadanos respecto del personal y la calidad de los servicios.

El nivel nacional de gobierno promoverá el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 14 \(Evaluación y capacitación\)](#)

#### **SEXTA.- Registro Nacional de Personal del Servicio Civil**

Todas las entidades sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos están obligadas a actualizar la información correspondiente al personal de su entidad.

#### **SÉTIMA.- Fortalecimiento del proceso de descentralización**

La Autoridad formulará políticas y prácticas de incentivos, tanto económicos cuanto de otra naturaleza y condiciones especiales de trabajo, para promover la movilización de cuadros técnicos a las entidades regionales y locales.

#### **OCTAVA.- Referencias**

Toda referencia a empleo público entiéndase sustituida por Servicio Civil; y, toda referencia al Consejo Superior del Empleo Público - COSEP entiéndase sustituida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

#### **NOVENA.- Texto Único Ordenado y normas reglamentarias**

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se aprobará el Texto Único Ordenado de la normatividad sobre el Servicio Civil y las normas reglamentarias del presente Decreto Legislativo. Estas normas serán dictadas en un plazo que no excederá de noventa (90) días contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente norma.

## **DÉCIMA.- Jornada Laboral del Sector Público**

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público.

CONCORDANCIAS: [R.M. N° 578-2008-MINSA \(Precisan trabajo asistencial durante la jornada laboral del personal profesional médico cirujano que prestan servicios en establecimientos de salud a nivel nacional\)](#)

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

### **PRIMERA.- Implementación progresiva de funciones**

El Consejo Directivo aprobará, en un plazo no mayor de un año desde su instalación, el Plan de Mediano Plazo para la implementación progresiva de sus funciones, considerando las condiciones presupuestales, el desarrollo de los sistemas de información, la capacidad de las entidades públicas y demás factores técnicos que fueren aplicables, previstos en el referido Plan. El Plan se actualizará de forma bianual hasta la total implementación de las funciones de la Autoridad.

CONCORDANCIAS: [R. N° 079-2009-ANSC-PE \(Aprueban Plan de Mediano Plazo con matrices de funciones que establecen los lineamientos para la implementación progresiva de las funciones de SERVIR\)](#)  
[R. N° 90-2010-SERVIR-PE \(Establecen la competencia de la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil para resolver recursos de apelación contra actos de entidades del Gobierno Nacional\)](#)

### **SEGUNDA.- Facultad normativa sobre funcionamiento de la Autoridad**

La Autoridad está facultada para dictar normas relativas a su funcionamiento y organización, así como para la organización del Tribunal del Servicio Civil, garantizando la selección y contratación de los vocales, sus instrumentos de gestión, su funcionamiento, la provisión de recursos y su funcionamiento. Con tal objeto, el Consejo de Ministros en un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, aprueba la propuesta de crédito suplementario en el presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2008 a favor de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

CONCORDANCIAS: [R. N° 90-2010-SERVIR-PE \(Establecen la competencia de la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil para resolver recursos de apelación contra actos de entidades del Gobierno Nacional\)](#)

### **TERCERA.- Política de unificación de regímenes**

La Autoridad debe ejecutar e implementar progresivamente la política pública de unificación de los diversos regímenes de contratación utilizados en el sector público, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, para garantizar la sostenibilidad fiscal de dicha implementación.

### **CUARTA.- Integración del primer Consejo Directivo**

En la integración del primer Consejo Directivo, uno de sus miembros será designado por un período de dos años, renovable por cuatro años.

### **QUINTA.- Competencia Transitoria de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros en materia de Empleo Público**

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros asumirá las funciones señaladas en los incisos c), d) y m) del artículo 10 de la presente norma, hasta que el Consejo Directivo de la Autoridad asuma tales funciones.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

#### **ÚNICA.- Modificación de normas**

A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, quedan modificadas todas las normas que se le opongan.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **ÚNICA .- Derogación de normas**

Deróguese el Título II de la Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público y toda norma que se oponga a lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo.

#### **POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE

Ministro de Economía y Finanzas

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



