



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 del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA**
Gerenta(e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el cumplimiento del perfil del puesto

Referencia : Oficio N° 012-2021-GRA/PEMS-GE

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Ejecutivo de la Autoridad Autónoma Majes Siguan del Gobierno Regional de Arequipa señala que mediante Resolución Gerencial N° 386-2015-GRA/PEMS-GE se aprobó la Descripción de Funciones del Personal AUTODEMA-PEMS, el cual establece como uno de los requisitos para el puesto de Jefe de Logística y Servicios contar con título profesional, sin embargo, el servidor encargado de dicho puesto únicamente cuenta con el grado de bachiller. Atendiendo a ello, consulta a SERVIR si en mérito a lo señalado en el Informe Técnico N° 1311-2016-SERVIR/GPGSC podría considerarse que dicho servidor cumple con el requisito previsto en sus instrumentos de gestión.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por cada Entidad.
- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación del informe

- 2.4. De lo anterior, podemos colegir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales de las materias



consultadas, debiendo las conclusiones a que se arribe ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.5. En principio, corresponde señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos o atributos propios de la plaza vacante.
- 2.6. Corresponde a las entidades en función a sus necesidades, mediante sus documentos de gestión interna (CAP, MOF, Clasificador de Cargos) establecer los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como de confianza. Asimismo, las entidades deben realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.
- 2.7. Ahora bien, SERVIR emitió la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos, y sus respectivas guías metodológicas (Anexos N° 1 y 2). Dichos documentos fueron actualizados posteriormente mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE¹, publicada el 26 de enero de 2018, que aprobó la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, los cuales se encuentran actualmente vigentes².

La "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE (en adelante la Guía Metodológica), la cual establece las pautas metodológicas que deben seguir para la elaboración de los perfiles de puestos (ya sean nuevos o actualicen de los ya existentes) en los regímenes del Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

La Guía Metodológica estableció las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades deben seguir para la elaboración, aprobación y/o modificación de los perfiles de puestos, a fin de que estos se encuentren ajustados a las necesidades de los servicios que prestan y les permita gestionar los demás procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, contribuyendo así a la mejora continua de la gestión de los recursos humanos en el Estado y al fortalecimiento del servicio civil.

- 2.8. De esta manera, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad, incluido los cargos de confianza.

¹ Dicha Guía Metodológica fue aprobada de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles A de Puestos - MPP", la misma que dejó sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/PE aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR/PE

² Es necesario precisar que ambas directivas y sus anexos han mantenido la redacción general de las disposiciones sobre la materia consultada (experiencia general y específica), consideradas en el presente informe.



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 del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.9. De ahí que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas está prevista en el artículo 9° de la LMEP, según el cual, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

Sobre el requisito de formación académica y el Informe Técnico N° 1311-2016-SERVIR/GPGSC

- 2.10. La Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puesto para entidades públicas – Aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057 (Anexo N° 01) indica que el requisito de formación académica se encuentra referida a los estudios formales requeridos para un determinado puesto.

Este requisito se encuentra vinculado al nivel educativo mínimo para ocupar el puesto, esto es: educación básica (primaria o secundaria), educación superior (estudios universitarios, superior técnicos básicos o superior), asimismo debe precisar si se requiere estudios completos o incompletos, en cuyo caso debe precisar el tiempo mínimo de estudios requerido (ciclos, semestres o años académicos).

En cuanto a los Grados(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, señala que este se refiere a la condición académica mínima requerida para el puesto; esto es: egresado, bachiller o titulado en alguna carrera técnica o universitaria. Asimismo, indique si se requiere estudios de maestría y/o doctorado en alguna especialidad; considerando para ello la condición de egresado o la obtención de los grados correspondientes.

- 2.11. Siendo así, es pertinente indicar que el análisis efectuado en el [Informe Técnico N° 1311-2016-SERVIR/GPGSC](#) versa sobre el requisito de experiencia general y específica para acceder a un determinado puesto en la Administración Pública. De ahí que lo señalado en el mencionado informe no puede ser extrapolado y/o extendido para satisfacer el requisito de formación académica.

III. Conclusiones

- 3.1 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. Las personas que ingresan a la Administración Pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 3.2 La inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.



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 del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.3 De acuerdo con la Guía el requisito de formación académica se encuentra referida a los estudios formales requeridos para un determinado puesto, conforme se reseñó en el numeral 2.10 del presente informe.
- 3.4 El análisis efectuado en el [Informe Técnico N° 1311-2016-SERVIR/GPGSC](#) versa sobre el requisito de experiencia general y específica para acceder a un determinado puesto en la Administración Pública. De ahí que lo señalado en el mencionado informe no puede ser extrapolado y/o extendido para satisfacer el requisito de formación académica.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA

Gerenta(e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

TNR/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: YTPGJ91