



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

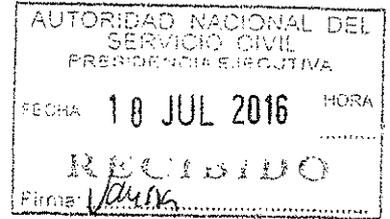
Autoridad Nacional del Servicio Civil

Sistema de Políticas y Normas de Gestión de Recursos Humanos



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

INFORME TÉCNICO N° 1311 -2016-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Experiencia con el Estado

Referencia : Documento con registro N° 0036888-2014

Fecha : Lima, 15 JUL. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consulta a SERVIR, sobre la experiencia laboral con el Estado y bajo qué modalidades es considerada como tal.

II. Análisis

Competencia 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.

Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, **sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos**; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Del cómputo de la experiencia profesional

2.4 Al respecto, el Informe Legal N° 637-2011-SERVIR/GG-OAJ (de fecha 25 de julio 2011), disponible en nuestro portal institucional: www.servir.gob.pe, concluyó que se considera profesionales a aquellas personas que han obtenido el Grado Académico de Bachiller, por lo que, resulta válido que la experiencia que estos desarrollen califique como experiencia





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

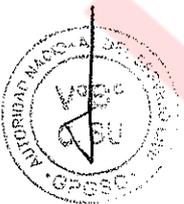
profesional. Asimismo, dicho informe precisó que este criterio **puede ser utilizado en los regímenes o formas de contratación de servicios de personal que utilicen las entidades.**

- 2.5 Este criterio se encuentra contenido en Anexo 2, denominado “Glosario de Términos para la Contratación Administrativa de Servicios” de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE que aprueba las Reglas y Lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conformes a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057, vigente a partir del 28 de febrero del 2012¹. En esta norma se ha considerado la experiencia profesional como aquel tiempo, computado a partir de la obtención del Grado Académico de Bachiller, durante el cual la persona ha acumulado experiencia laboral en la materia de su profesión.
- 2.6 Por su parte, a través del Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC, de fecha 16 de julio 2015, se indicó que se considera como profesionales a los servidores con Título Profesional o Grado Académico reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que estos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057-CAS) o formas de contratación de servicios de personal (locación de servicios) utilizados por las entidades públicas.
- 2.7 Por su parte, la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH² “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”, publicada el 25 de marzo de 2016, que dejó sin efecto la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH “Formulación del Manual de Perfiles de Puestos” y sus anexos, es de alcance para la entidades de los tres niveles de gobierno integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH). La directiva tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de Diseño de Puestos del SAGRH, lo cual comprende los lineamientos que las entidades deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos – documento de gestión que contiene los perfiles de puesto en las entidades públicas.
- 2.8 Así, la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH en su artículo 19°, estableció tres supuestos en los que las entidades públicas deben elaborar perfiles de puestos conforme a lo establecido en la Directiva en mención en el Capítulo III y el Anexo N° 01 “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”. Estos son los siguientes:

- a) Entidades públicas que no cuentan con Resolución de Inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen:

¹ De acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 170-2011-SERVIR/PE

² Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Directorato General
de Políticas, Planeación
y Evaluación



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

- i. Para contratar a servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057³.
 - ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben no modifiquen su ROF o su CAP Provisional, se encuentran facultadas a elaborar perfiles respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.
- b) Entidades públicas que cuentan con Resolución de Inicio del proceso e implementación y aún no cuentan con Resolución de Culminación del proceso e implementación:
- i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.
 - ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del supuesto correspondiente.
- c) Para el caso de las entidades que se encuentren exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidas en la Ley anual de presupuesto del sector público u otra norma nacional con rango de Ley, están obligadas a elaborar perfiles para sus procesos de incorporación.

2.9 De acuerdo a ello, a partir de la publicación de la Directiva antes indicada, las entidades públicas en todos los procesos de selección (es decir, de personal CAP y CAS) que realicen deberán tener como requisito previo, el perfil del puesto respectivo utilizando para dicho fin la metodología establecida para la formulación de los perfiles de puestos conforme a la Guía Metodológica aprobada en la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH. Estos perfiles formarán parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Entidad.

2.10 Sobre el tema de consulta, el numeral 2.4 del Anexo N° 01 de la Directiva establece los requisitos de experiencia para elaborar los perfiles de puesto, indicando:

“Requisitos de Experiencia

(...)

Experiencia general: Indique la cantidad total de años de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:

- Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye las prácticas profesionales.

³ Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, señala que:
“Las secciones II y III del “Modelo de Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, deberá complementarse con la información contenida en los perfiles de puestos elaborados en base al Anexo N° 01 de la Presente Directiva”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

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



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

- Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o profesional (solo primaria o secundaria) se contará cualquier experiencia laboral.

Nota: En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, *a excepción de las prácticas profesionales.*”(El énfasis en nuestro).

2.11 Al respecto, debemos señalar que las prácticas profesionales se realizan cuando la persona ha egresado y con el objetivo de obtener el Título Profesional. En ese sentido, se entiende que aquella persona que concluyó sus estudios y realiza sus prácticas profesionales, está adquiriendo experiencia en el campo de su profesión, por lo que la experiencia profesional se computa a partir de las prácticas profesionales en la condición de egresado y/o bachiller.

III. Conclusiones

3.1 Se considera como profesionales a los servidores con Título Profesional o Grado Académico de Bachiller reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que estos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057-CAS) o formas de contratación de servicios de personal (locación de servicios) utilizados por las entidades públicas.

3.2 A partir de la publicación de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP”, las entidades públicas en todos los procesos de selección (es decir, de personal CAP y CAS) que realicen deberán tener como requisito previo, el perfil del puesto respectivo utilizando para dicho fin la metodología establecida para la formulación de los perfiles de puestos conforme a la Guía Metodológica aprobada en la Directiva indicada. Estos perfiles formarán parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Entidad.

3.3 De acuerdo, al numeral 2.4 del Anexo N° 01 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, la experiencia profesional se computa a partir de las prácticas profesionales en la condición de egresado y/o bachiller.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/jjm/lfm

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2016.