

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Del cumplimiento del perfil de puesto para ocupar cargos en la
Administración Pública
b) Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del comité de selección

Referencia : Carta N° 28-2021-WHP

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Existe responsabilidad por visar Contratos Administrativos de Servicios y que después de un mes se determina que el servidor no cumple con los requerimientos mínimos establecido en las bases?
- b) ¿Cuál es la responsabilidad del comité de selección que lleva cabo el Proceso de Selección CAS?

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 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.
- 2.2 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, 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.
- 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.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sobre el cumplimiento del perfil de puesto para ocupar cargos en la Administración Pública

- 2.4 Previamente nos remitiremos al [Informe Técnico N° 108-2017-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó lo siguiente:

“3.1. De conformidad con lo establecido en la Ley Marco del Empleo Público, se accede a un (...) [puesto en la Administración Pública] previo concurso público de méritos, a excepción de que dicho cargo este calificado en los instrumentos de gestión interna de la entidad como uno de confianza, (...). En ambos casos, el servidor que ocupe dicho cargo debe cumplir necesariamente con el perfil que requiere la plaza.”

- 2.5 De conformidad con el literal d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. Estos se encuentran determinados en el perfil del puesto que puede ser ubicado en los instrumentos de gestión de la entidad (Manual de Organización y Funciones - MOF, Clasificador de Cargos, etc), los que sirven de guía para estandarizar la contratación de servidores a través de los procesos de selección respectivos, toda vez que para determinar un perfil de puesto previamente se ha analizado la necesidad de servicio existente.
- 2.6 Ahora bien, los requisitos que se plasmen en el “perfil del puesto” deben ser los pertinentes para cubrir las exigencias del puesto y garanticen el adecuado desempeño de las funciones del mismo. Con tal propósito, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE, aprobó 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" (en adelante la Guía), la misma que establece las pautas metodológicas que las entidades públicas 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 Nos 276, 728 y 1057.
- 2.7 Es así que, al elaborar el perfil del puesto, las entidades deben considerar –entre otros– la condición académica (estudios) que requerirá la persona que lo vaya a ocupar para que esta se desempeñe adecuadamente. Lo ideal es que el perfil del puesto señale taxativamente qué carreras son las indicadas, a fin de que la evaluación curricular sea lo más objetiva posible.
- 2.8 Por lo tanto, corresponde a cada órgano o unidad orgánica en coordinación con la oficina de recursos humanos de la entidad determinar –en base a las funciones del puesto, procesos y ubicación de la unidad orgánica– establecer los requisitos mínimos de un puesto; pues no es posible que SERVIR, a través de una opinión técnica, se pronuncie sobre un caso en concreto.

Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del comité de selección

- 2.9 Con relación a la pregunta contenida en el punto b), conforme se concluyó en el [Informe Técnico N° 479-2017- SERVIR/GPGSC](#), durante el periodo que dure la designación de los miembros de los comités de selección, estos mantienen su condición de servidores públicos, por tanto siguen perteneciendo a sus respectivas unidades orgánicas.

- 2.10 Ahora bien, respecto a las autoridades del PAD que se inicie a los miembros de un comité de selección, nos remitimos al Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

"3.2 Corresponde a la Secretaría Técnica identificar la posible sanción a aplicarse que permitirá a la vez identificar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes finalmente decidirán adoptar o no dicha propuesta, dado que el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

3.3 La competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria está relacionada al puesto previsto en los instrumentos de gestión que ocupa un determinado servidor, directivo o funcionario.

3.4 A efectos de identificar las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a un miembro integrante de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, se deberá ponderar primero el principio de jerarquía en la Administración Pública sobre la base de lo dispuesto el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil y 93° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Ello en razón, a que el Comité Especial no es parte orgánica de la Entidad, sino que se conforma para conducir uno o varios procesos de selección.

3.5 Corresponde al Secretario Técnico emitir el informe de precalificación de los hechos denunciados e investigaciones realizadas sobre las presuntas faltas cometidas por los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, teniendo en consideración el concurso de infractores."

- 2.11 Finalmente corresponde al Secretario Técnico emitir el informe de precalificación de los hechos denunciados e investigaciones realizadas sobre las presuntas faltas cometidas por los miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, teniendo en consideración el concurso de infractores.

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR pronunciarse, a través de una opinión técnica, sobre casos específicos. Lo desarrollado en nuestros informes técnicos es el análisis general de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 En el perfil del puesto deben plasmarse los requisitos necesarios para cubrir sus exigencias adecuadamente. Para tal fin, cada órgano o unidad orgánica formula su perfil de acuerdo a la Directiva, en coordinación con la oficina de recursos humanos de la entidad, a fin de determinar los requisitos mínimos de un puesto.
- 3.3 Corresponde al Secretario Técnico emitir el informe de precalificación de los hechos denunciados e investigaciones realizadas sobre las presuntas faltas cometidas por los



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

miembros de un Comité Especial de Proceso de Selección y/o Adquisición, teniendo en consideración el concurso de infractores.

- 3.4 Corresponde a la Secretaría Técnica identificar la posible sanción a aplicarse que permitirá a la vez identificar a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes finalmente decidirán adoptar o no dicha propuesta, dado que el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jljb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022