



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° -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 : Documento con registro N° 0029413-2021

I. Objeto de la consulta

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

- a. ¿Será lo mismo referirse al perfil académico necesario para un puesto, que referirse al perfil mínimo para ese puesto? ¿Cómo se identifica el Perfil Académico mínimo requerido para postular, es decir para ser considerado postulante APTO?
- b. En un Comité de selección, de haber alguna omisión o irregularidad administrativa sería únicamente responsable el Presidente del Comité, cuando no se le ha cuestionado por influir en los demás miembros, tampoco de haber modificado o tratado de modificar bases, ni nada irregular en forma directa o indirecta. ¿Es el Presidente quien debe cargar con todo (supuesto negado de alguna irregularidad), no es que las decisiones son colegiadas, y en este caso fueron todas decisiones unánimes?

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.

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 que:

"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." (el subrayado es nuestro)

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*"¹ 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/PE², 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 N°s 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.

¹ Formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades.

² 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



Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del comité de selección

2.9 Con relación a este punto, 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 [según sea el caso].

2.11 Finalmente, respecto a las reglas aplicables al concurso de infractores, recomendamos leer el [Informe Técnico N° 1543-2018-SERVIR/GPGSC](#), el cual desarrolla extensamente las reglas de dicho mecanismo y en qué situaciones procede.

III. Conclusiones

3.1 SERVIR, a través de una opinión técnica, no puede pronunciarse sobre casos concretos o específicos, como establecer los requisitos mínimos de un puesto de una determinada entidad.

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.



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 Respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria de los integrantes de comités de selección, nos remitimos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 479-2017-SERVIR/GPGSC e Informe Técnico N° 1912-2016-SERVIR/GPGSC. En tal sentido, estos deben sujetarse a las reglas de concurso de infractores explicadas en el Informe Técnico N° 1543-2018-SERVIR/GPGSC.

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/ccg

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: **QLI9YN5**