



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**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones y otros

Referencia : Oficio N° 310-2021-GRC/DE-OA-HSJ

---

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo del Hospital San José formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Qué puede hacer la entidad respecto al MOF que, como documento de gestión se encuentra desactualizado, con errores en los perfiles de puesto y que no puede ser modificado de acuerdo a las disposiciones dadas por SERVIR?
- b. ¿El Hospital San José puede asignar, mediante Resolución Directoral, las funciones de las jefaturas de departamento/servicio/oficina/unidad al personal nombrado o CAS, que aunque no cumpla el perfil señalado en el MOF tiene las competencias para asumir dichas funciones?
- c. ¿Se puede encargar a un trabajador contratado bajo la modalidad CAS un cargo de funcionario de la entidad?

### 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 la modificación del Manual de Organización y Funciones - MOF

2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre este tema en el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

*“3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, no es posible modificar el MOF aplicando la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR. En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.*

*3.2 Desde el 02 de enero de 2014, solo era posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF en caso las entidades públicas realizaran procesos de selección y utilizaran la metodología aprobada para la formulación de los perfiles de los puestos a convocar, conforme se indica en el artículo segundo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE y en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, precisados por el comunicado publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 07 de marzo de 2014.*

*3.3 Actualmente, la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH en su artículo 20° faculta a las entidades públicas a elaborar perfiles de puestos en los supuestos ahí mencionados. Siendo éstos los únicos casos en que es posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF.*

*3.4 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. De esta forma, 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.*

*3.5 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.”*

2.5 En ese sentido, las entidades no cuentan con base legal para elaborar o modificar su MOF; no obstante, para poder seguir gestionando, SERVIR aprobó la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP”, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-



2017-SERVIR/GDSRH, la cual en su artículo 20 establece los supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP<sup>1</sup>.

- 2.6 En consecuencia, las entidades pueden elaborar perfiles de puestos para regímenes distintos a la Ley N° 30057, es decir, regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, en tanto se encuentren en uno de los supuestos señalados en el citado artículo 20 Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán utilizar 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", dicha guía se encuentra contenida en la Directiva antes mencionada.

### Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.7 En principio, corresponde señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos o atributos propios de la plaza vacante<sup>2</sup>.
- 2.8 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

<sup>1</sup> **Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP"**

**Artículo 20º.- Supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP**

Procede la elaboración de perfiles de puestos conforme a lo establecido en este capítulo y el Anexo N° 1 "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" de la presente directiva, en los siguientes supuestos:

**a) Entidades públicas que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen:**

- i. Para contratar a servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

**b) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación y aún no cuentan con Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado:**

- i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por los Decretos Legislativos N° 728 y 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 puesto correspondiente.
- iii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

**c) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, con el CPE aprobado y aún no cuentan con resolución de culminación del proceso de 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 puesto correspondiente.

**d) Para el caso de entidades que se encuentren exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidos 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.**

<sup>2</sup> Inciso d) del artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.



sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.

- 2.9 Siendo así, 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.
- 2.10 Finalmente, corresponde señalar que la Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 9, establece que las inobservancias de las normas de acceso al empleo público vulneran 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.

### **Respecto del encargo y la designación como acción de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057**

- 2.11 El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que se rige por sus propias normas y no se encuentra sujeto al régimen de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a esa modalidad de contratación.
- 2.12 Así, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, contempla únicamente la figura de la suplencia y 3 tipos de acciones de desplazamiento (la designación, la rotación y la comisión de servicios), excluyendo de ellas el encargo.
- 2.13 Por su parte, la designación temporal implica que el servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 asuma un puesto que ha quedado vacante siempre que este tenga la condición de directivo superior<sup>3</sup> o empleado de confianza. De igual modo, la entidad dispondrá si la designación temporal será ejercida a dedicación exclusiva o en adición a sus funciones, así nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000081-2020-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)).

### **III. Conclusiones**

- 3.1 En cuanto a la modificación del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento mediante el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2 Las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP de la entidad, 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.

<sup>3</sup> Entiéndase directivo superior de libre designación y remoción, toda vez que aquél que no haya sido catalogado como tal en el CAP o CAP Provisional de la entidad obligatoriamente deberá ser cubierto por concurso público de méritos.



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 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.
- 3.4 Los servidores vinculados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios únicamente se encuentran sujetos a las tres (3) acciones de desplazamiento establecidas en el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, excluyendo de ellas el encargo.
- 3.5 La designación temporal se emplea para cubrir un puesto de directivo superior o empleado de confianza que ha quedado vacante. Además, la entidad dispondrá si la designación temporal será ejercida a dedicación exclusiva o en adición a sus funciones.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA**

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

TNRL/abs/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: RZCXNH4