



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cómputo de la experiencia general en procesos de selección

Referencia : Documento con Registro N° 22054-2020

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia nos consultan sobre el cómputo de experiencia general en los procesos de selección.

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 De acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo que en aplicación de la Ley N° 28158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se constituye como la autoridad técnico normativa del mencionado Sistema, cuyo alcance comprende a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de su nivel de gobierno.
- 2.2 En su condición de ente rector tiene –entre otras– la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia. Esta se ejecuta a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, órgano encargado de diseñar y desarrollar el marco político y normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Al contener la posición del ente rector, los informes técnicos emitidos por esta gerencia fijan la pauta que obligatoriamente deben seguir todos procedimientos que involucren la gestión de recursos humanos de la Administración Pública.
- 2.3 En mérito a ello, si bien el Consejo Directivo de SERVIR tiene la potestad de aprobar opiniones vinculantes, no es válido sostener que los informes técnicos que no hubieran sido aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR puedan ser inobservados por las entidades públicas.
- 2.4 Como ente rector, SERVIR define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. Sin embargo, no forma parte de sus competencias constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales de cada entidad. Por ello, las consultas que absolvemos se encuentran 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.

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: JQ555C0



## Sobre el cómputo de la experiencia profesional para acceso a puestos en la administración pública

- 2.5 La [Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH](#)<sup>1</sup>, "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de diseño de puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.
- 2.6 El artículo 10 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: *«En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada»*.
- 2.7 El referido [Anexo N° 1](#) contiene 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*"<sup>2</sup>; la cual, en relación a los requisitos de experiencia, prevé lo siguiente:

### **Requisitos de experiencia**

*Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:*

- ***Experiencia general:*** *Indique el tiempo total 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 completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.*
- [...]
- ***Experiencia específica:*** *Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta. (Subrayado agregado)*

- 2.8 De lo señalado, se advierte que el Anexo N° 01 de la mencionada Directiva precisa que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académica o profesional si es que el puesto lo requiere, la misma que se toma en cuenta desde el momento en el cual egresó del instituto o universidad.

<sup>1</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.

<sup>2</sup> Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE; publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 26 de enero de 2018.



- 2.9 Es de resaltar que 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”* citada en el numeral 2.6 del presente informe establece expresamente que el cómputo de experiencia general desde el egreso del instituto o universidad solo se empleará si el perfil del puesto exige formación universitaria o técnica completa.

En caso el perfil solicite estudios técnicos o universitarios inconclusos, o educación básica, será factible computar como experiencia general todo el historial laboral que el postulante ha acumulado, inclusive antes de ingresar al centro de estudios correspondiente.

### **Sobre el cómputo de las prácticas profesionales y preprofesionales como experiencia general**

- 2.10 Pese a no haber sido objeto de consulta, estimamos pertinente precisar el tratamiento de las modalidades formativas como experiencia general para el acceso a la función pública. Así tenemos que 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”* reconoce expresamente que las prácticas profesionales forman parte de la experiencia del postulante, toda vez que estas se desarrollaron luego del egreso del centro de estudios.
- 2.11 No obstante, con relación a las prácticas preprofesionales, tenemos que el Decreto Legislativo N° 1401<sup>3</sup> y su Reglamento<sup>4</sup> establecen que, para efectos de acceder al sector público, las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios pueden ser consideradas como experiencia general (o profesional). Sin embargo, debemos precisar que la norma delimita dicha posibilidad solo a aquellas prácticas que se hubieran desarrollado en el marco del Decreto Legislativo N° 1401, descartando la posibilidad de extender los alcances de este beneficio a aquellas prácticas preprofesionales desarrolladas bajo la Ley N° 28518 – Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 La elaboración de perfiles de puestos en regímenes laborales distintos al de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil se rige por lo establecido en el Anexo N° 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, que contiene 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”*.

<sup>3</sup> Decreto Legislativo N° 1401 – Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público

«Artículo 9. Prácticas preprofesionales durante el último año de estudios  
Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional».

<sup>4</sup> Decreto Supremo N° 083-2019-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público

«Artículo 8.- Inexistencia de relación laboral

8.3 Únicamente para efectos del acceso al sector público se contabiliza como experiencia profesional:

a) Las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios.

b) Las prácticas profesionales, dentro del tiempo de duración previsto en el artículo 12 del Decreto Legislativo».



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.2 Dicha Guía precisa que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral. Sin embargo, cuando el puesto requiere estudios técnicos o universitarios completos, la experiencia será computada desde el momento en el cual egresó del instituto o universidad.
- 3.3 Cuando el perfil solicite estudios técnicos o universitarios inconclusos, o educación básica, será factible computar como experiencia general todo el historial laboral que el postulante ha acumulado, inclusive antes de ingresar al centro de estudios correspondiente.
- 3.4 El tiempo de duración de las prácticas profesionales son computadas como parte de la experiencia general del postulante, toda vez que estas se desarrollaron luego del egreso del centro de estudios
- 3.5 Las prácticas preprofesionales realizadas durante el último año de estudios serán consideradas como experiencia general para acceder al sector público solo cuando las prácticas preprofesionales se hubieran desarrollado en el marco del Decreto Legislativo N° 1401. Este beneficio no alcanza a aquellas prácticas preprofesionales desarrolladas bajo la Ley N° 28518.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: JQ555CO

4