



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 948 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : **Modificación del Manual de Organización y Funciones - MOF**

Referencia : **Oficio N° 062-2018-GM/MDSM**

Fecha : **Lima, 19 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Miguel señala que dicha entidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado de 2008 y no cuenta con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen de la Ley N° 30057, siendo así consulta a SERVIR si es factible aprobar los perfiles de puestos de los funcionarios actualizando y adecuándolos a la necesidad de la Municipalidad.

II. Análisis

Competencias 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.
- 2.2 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.

Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones - MOF

Al respecto, debemos indicar que mediante Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR se aprobaron los lineamientos para la formulación y aprobación del Manual de Organización y Funciones (en adelante MOF). Dicho instrumento de gestión tiene como finalidad describir las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), así como en base a los requerimientos de cargos considerados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Cabe precisar que su aprobación por parte de las entidades, constituye un acto de administración interna destinado a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios; por ello, son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del TUO de la LPAG.

- 2.5 Posteriormente, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" dispuso dejar sin





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

efecto, a partir del 02 de enero de 2014, la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", y la Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR que la aprobó. Es así, que desde esa fecha las entidades no pueden aplicar las normas mencionadas para elaborar o actualizar el MOF, el cual se mantiene vigente hasta que se apruebe el Manual de Perfiles de Puestos (MPP)¹, que lo sustituirá.

En ese sentido, los MOF existentes al 02 de febrero de 2014 (fecha en que empezó a regir la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH) mantienen su vigencia; sin embargo, no pueden ser modificados, toda vez que ya no existía el mencionado marco legal que faculte a las entidades para poder efectuar modificaciones.

- 2.6 Sin perjuicio de lo señalado, las entidades públicas que realizaran procesos de selección a partir de esa fecha debían utilizar la metodología aprobada para la formulación de perfiles de puestos, 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.

De esta manera, únicamente era posible realizar modificaciones a la descripción de los puestos contenidos MOF en el marco de lo señalado en el numeral precedente.

- 2.7 No obstante, dada la necesidad de actualizar los lineamientos dispuestos en Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH con normas más completas, guías metodológicas y definiciones que coadyuven a los gestores de las oficinas de recursos humanos a facilitar la implementación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP), el Consejo Directivo de SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE.
- 2.8 Posteriormente, con fecha 26 de enero de 2017 se formalizó la aprobación de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE².

Asimismo, el Consejo Directivo de SERVIR también vio por conveniente dejar sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH y sus anexos, lo que consecuentemente dejaría sin efecto a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE. No obstante, el que esta última resolución haya quedado sin efecto no significa que las normas derogadas por ella (Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR y la Directiva N° 001-95-INAP/DNR) hayan recobrado vigencia.

- 2.9 De acuerdo al artículo 20º de la Directiva N° 04-2017-SERVIR/GDSRH, las entidades que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen deberán, independientemente de la formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP), elaborar perfiles de puestos en los supuestos reseñados en el mencionado artículo³.

¹ Numeral 4 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH

Manual de Perfiles de Puestos (MPP): Es un documento normativo que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad, desarrollados a partir de la estructura orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), a que se refiere la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en caso de contar con este instrumento.

² Dejándose así sin efecto 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", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR/PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2016-SERVIR/PE.

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 2276, 728 y 1057.





Teniendo en cuenta lo señalado, solo es posible modificar la descripción de los puestos comprendidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) en el marco de los supuestos contenidos en el artículo 20° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.

En este caso, los nuevos perfiles deberán ser elaborados de acuerdo con lo indicado en el Capítulo III y observando la metodología prevista en el Anexo N° 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH. En ese orden de ideas, conforme se señala en el literal d) del artículo 21° de la referida Directiva, cuando se trate de puestos de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, corresponderá al Titular de la entidad formalizar su incorporación en el MOF, dejando sin efecto la descripción del cargo respectivo.

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

2.10 Al respecto, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley Marco del Empleo Público, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante⁴.

En ese sentido, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión de la misma (por ejemplo, el Manual de Organización y Funciones - MOF y el Cuadro de Asignación de Personal - CAP). Las entidades deben 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.

2.11 Por lo tanto, corresponde a las entidades en función a sus necesidades, mediante sus documentos de gestión interna (MOF, Clasificador de Cargos) establecer los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en los instrumentos de gestión, incluidos aquellos cargos calificados como de confianza.

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.

2.12 Finalmente, la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas está prevista en el artículo 9° de la Ley Marco del Empleo Público, según el cual, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo

ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o 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 de implementación y aún no cuentan con resolución de culminación del proceso de implementación:

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.

⁴ Inciso d) del artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

III. Conclusiones

- 3.1 No es viable efectuar la modificación del MOF de la entidad bajo lineamientos previstos en una norma que no se encuentra vigente. Asimismo, SERVIR –a través de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH– ha dispuesto que la modificación del MOF debe realizarse de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III y Anexo N° 1 de la Directiva en mención.
- 3.2 Posteriormente, con fecha 26 de enero de 2017 se formalizó la aprobación de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE, dejándose sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH y sus anexos, lo que consecuentemente dejaría sin efecto a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE.
- 3.3 El artículo 20° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH faculta a las entidades públicas para que puedan 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 (MOF, Clasificador de Cargos u otros), 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 los instrumentos de gestión 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.
- 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.

Atentamente,

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

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018