



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° 329 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Contabilización de experiencia laboral

Referencia : Oficio N° 016-2017 - GAF.1/IRTP

Fecha : Lima, 10 MAYO 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de Personal del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú consulta a SERVIR desde cuando se contabiliza la experiencia general si el perfil requiere formación técnica o universitaria incompleta.

II. Análisis

De las competencias de SERVIR

- 2.1 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.
- 2.2 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 (SAGRH), 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 vigencia de las normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP

- 2.3 En principio corresponde señalar que con fecha 25 de marzo de 2016 se publicó la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH¹ -“Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP”, aplicable a las entidades públicas de los tres niveles de gobierno integrantes del SAGRH en todos los procesos de selección (del personal CAP y CAS), por lo que se debía observar como requisito previo, el perfil del puesto respectivo utilizando para dicho fin la metodología establecida para la formulación de los perfiles de puestos. Estos perfiles formarían parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Entidad.



¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, la cual dejó sin efecto la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH así como el Anexo 02 “Glosario de Términos para la contratación Administrativa de Servicios” que forma parte de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.4 Así, el apartado III (Paso 5) del Anexo N° 01 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, estableció los requisitos de experiencia para elaborar los perfiles de puesto, indicando:

*“Requisitos de Experiencia
(...)”*

Experiencia general: Indique la cantidad total de años 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, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye las prácticas profesionales.*
- *Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o profesional (solo primaria o secundaria) se contará cualquier experiencia laboral.*

Nota: En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.

Como se advierte que en dicha resolución no se previó de forma expresa, el supuesto en que la entidad requiera o establezca en su perfil de puestos, estudios universitarios o técnicos incompletos, a efectos de contabilizar la experiencia laboral.

- 2.5 Ahora bien, tal omisión fue superada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE publicada en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 2018, en cuyo artículo 1 se resuelve formalizar la aprobación de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos – MPP”.

De igual forma, en el artículo 2 se resuelve dejar 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”, el Anexo N° 01: Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057; y, el Anexo N° 02: Guía Metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puesto – MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057; cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR/PE.

Por lo tanto, a la fecha corresponde observar la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos – MPP” formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.



2.6 **Sobre el cómputo del requisito de experiencia**

Es preciso señalar que la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH 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, así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la Ley N° 30057.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.7 Así, 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.”.*

De tal forma que corresponde remitirnos al 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”* y al Anexo N° 2 - *“Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”* aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 2018.

- 2.8 El Anexo N° 1 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”* prevé en relación a los requisitos de experiencia lo siguiente:

“Requisitos de experiencia

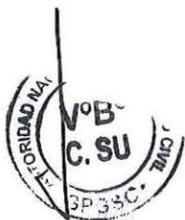
Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **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.*

En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.

Para los casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo después de haber egresado de la formación correspondiente.

- *Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.*
- **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.
(...)”.*





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”

- 2.9 Del mismo modo, corresponde observar el Anexo N° 2 - “Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en cuyo numeral 2.3.3 (Paso 2.3 Elaborar los requisitos del puesto) reitera que para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.
- 2.10 En consecuencia y en relación a la consulta formulada, las entidades deben observar las disposiciones vigentes referidas en el presente informe, de tal forma que en los casos que los puestos no requieran formación técnica y/o universitaria completa (o que solo se requiera educación básica) se deberá contar cualquier experiencia laboral.

III. Conclusión

De acuerdo a la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos – MPP”, el Anexo N° 1 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”, y el Anexo N° 2 - “Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (disposiciones vigentes a la fecha) en los casos que los puestos no requieran formación técnica y/o universitaria completa (o que solo se requiera educación básica) se deberá contar cualquier experiencia laboral.

Atentamente,



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

CSL/abs/ova

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