"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N°2084 -2016-SERVIR/GPGSC

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 25 OCT 2016 HORA .....
RECIBIDO
Firma: .....

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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° 106-2016-VIVIENDA/SENCICO.07.04

Fecha : Lima, 24 OCT. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO, consulta a SERVIR sobre la actualización (modificación) de los perfiles establecidos en el Manual de Organización y Funciones - MOF.

II. Análisis

Competencia 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C.SU

Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones – MOF

2.4 En principio, debemos indicar que los lineamientos para la formulación y aprobación del Manual de Organización y Funciones (en adelante MOF), fue aprobada a través de la Directiva N° 001-95-INAP/DNR por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR.

2.5 Mediante Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, que estuvo vigente desde el 2 de enero de 2014 hasta el 25 de marzo de 2015, dispuso que a partir de su entrada en vigencia quedaría sin efecto dicha normativa que regulaba los lineamientos para la formulación y la aprobación del MOF.

2.6 Es preciso mencionar que conforme fue señalado en la parte considerativa de la mencionada Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, la Directiva para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF) contenía limitaciones técnicas y una regulación desactualizada, por lo que resultaba necesario que las entidades cuenten con las herramientas que les permitan formular idóneamente un Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

2.7 A tal efecto, la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Normas para la formulación de perfiles de puestos – MPP", definía al Manual de Perfil de Puestos como un documento normativo que describía de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad.

2.8 En tal sentido, la referida Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH tenía por objeto establecer los lineamientos que todas las Entidades de la Administración Pública debían seguir para la elaboración, aprobación, implementación y actualización del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) como nuevo instrumento de gestión que elabora los perfiles de puestos en las entidades.

2.9 Por tanto, a partir de la entrada en vigencia de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH dejó de existir marco legal habilitante sobre el manual de organización y Funciones (MOF), **por lo que no era factible su modificación ni su elaboración** de este último, sino que correspondía que las entidades iniciaran el proceso de tránsito al régimen del servicio civil, lo cual les permitiría a su vez formular y aprobar adecuadamente el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

2.10 Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 25 de marzo de 2016, se aprobó 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".

2.11 La referida Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE dispuso dejar sin efecto la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE.

2.12 En el marco de la nueva 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", se señala que el MPP es un documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad desarrollados a partir del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el informe de dimensionamiento , indicándose asimismo que el MPP deberá formularse por primera vez en la etapa tres del proceso de tránsito de las entidades al nuevo régimen del servicio civil, específicamente después de haber concluido las tres fases del Dimensionamiento establecidas en la Directiva N° 001-2015-

SERVIR/GDSRH "Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las entidades públicas".

2.13 Por otro lado, dicha Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH establece en su artículo 16° que con la resolución que aprueba el MPP, el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Clasificador de Cargos quedan sin efecto, a partir de lo cual se desprende que en tanto las entidades vengan elaborando su MPP en caso que aún no ha sido aprobado el mismo, podrán seguir recurriendo al MOF o al Clasificador de Cargos para gestionar la determinación de perfiles, sin que ello implique a su vez que no puedan recurrir a otros documentos e instrumentos de gestión relacionados a los puestos tales como el ROF (a partir del cual se desarrolla precisamente el MPP) o términos de referencia.

Sin perjuicio de lo descrito, debemos mencionar que el MOF no podrá ser modificado dado que su marco legal que lo regulaba se encuentra derogado actualmente.

III. Conclusiones

3.1. Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.

3.2. A partir de la entrada en vigencia de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH (derogado actualmente) dejó de existir marco legal habilitante sobre el MOF, **por lo que no era factible su modificación ni su elaboración** de este último.

3.3. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE se dejó sin efecto la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH y se aprobó la nueva 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", en donde se señala que el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) es un documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad desarrollados a partir del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el informe de dimensionamiento.

Asimismo, cabe mencionar que el MOF fue reemplazado por el MPP; además el MOF no puede ser modificado dado que su marco legal que lo regulaba se encuentra derogado en la actualidad.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/abs
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016