

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Cumplimiento del perfil o requisitos para ocupar cargos en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 288-2021-HN-DAC-C-OARH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿De presentarse una situación en la que una entidad no cuenta con personal que reúna el perfil y requisitos mínimos para asumir el cargo de Jefe de una determinada Oficina, ya sea por falta de experiencia u obtención de grado académico, se podría encargar funciones a un personal que no cumple con todos los requisitos mínimos y perfil para asumir el cargo, ello en aras del buen funcionamiento de la entidad?
- b. ¿Si la Oficina de Contabilidad y Finanzas no cuenta con un Manual de Organización de Funciones (MOF), sería viable que la entidad continúe utilizando el MOF de la Oficina con anterior denominación, es decir Oficina de Economía?

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 el cumplimiento del perfil o requisitos para ocupar cargos en la Administración Pública

2.4 Si bien el acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer, existen requisitos legalmente establecidos que se deben observar en mérito a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política vigente¹ En el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, dichos requisitos los podemos encontrar en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP)². Si bien este artículo emplea el término «postular», el mismo debe entenderse en sentido amplio. Lo que significa que los requisitos contemplados en él son para acceder a puestos en el Estado indistintamente de la modalidad de vinculación.

2.5 Una de dichas exigencias es la contenida en el literal d), la cual demanda que las personas que van a ocupar un puesto en la administración pública reúnan los requisitos propios de la plaza vacante. Estos se encuentran contenidos en los instrumentos de gestión de cada entidad (MOF, Clasificador de cargos, etc.) y su observancia deviene en obligatoria.

2.6 Por lo que, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP o CAP Provisional por concurso público o por designación (en el caso de empleados de confianza) deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

Siendo así, cuando las entidades públicas adviertan haber contratado o designado a un servidor que no cumpla con los requisitos establecidos en los instrumentos de gestión, deben proceder con la inmediata desvinculación de este personal; además de llevar a cabo el respectivo deslinde de responsabilidades sobre quienes promovieron, permitieron o autorizaron dicha situación.

2.7 Cabe indicar que los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es

¹ Constitución Política del Perú de 1993

«Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. [...]»

² Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

«Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

a) Declaración de voluntad del postulante.

b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.

c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

f) **Los demás que se señale para cada concurso.»** (Énfasis agregado)



aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

- 2.8 Ahora bien, en caso la entidad decidiera llevar a cabo la designación o contratación del puesto vacante, y el perfil de puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones se encontrase desfasado, previo al concurso público o acto de designación, la entidad podrá actualizar y/o elaborar el perfil del puesto siguiendo la metodología establecida en 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", en cuyo Capítulo III se establecen las disposiciones que las entidades públicas deben cumplir para el diseño de perfiles de puestos de los regímenes de vinculación distintos al de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.9 Además, corresponde señalar que el artículo 9 de la LMEP, establece que 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.

Del cumplimiento del perfil para acceder al encargo

- 2.10 Sobre este tema, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 025-2016-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se estableció, lo siguiente:

"2.13 En este punto es necesario precisar que el encargo de puesto se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los documentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

2.14 En cambio, en el encargo de funciones, simultáneamente a las funciones propias de su puesto, el servidor de carrera ejerce funciones de responsabilidad directiva, es decir, esta clase de encargo consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, y atendiendo a una necesidad institucional que permita conservar el normal funcionamiento u operatividad de la entidad y de su respectiva unidad orgánica, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los documentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario."

III. Conclusiones

- 3.1 Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es aprobado según



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"

las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

- 3.2 En caso la entidad decidiera llevar a cabo la designación o contratación del puesto vacante, y el perfil de puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones se encontrase desfasado, previo al concurso público o acto de designación, la entidad podrá actualizar y/o elaborar el perfil del puesto siguiendo la metodología establecida en 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", en cuyo Capítulo III se establecen las disposiciones que las entidades públicas deben cumplir para el diseño de perfiles de puestos de los regímenes de vinculación distintos al de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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 El encargo de funciones se da cuando el titular del puesto se ausenta temporalmente de la entidad, sin que ello signifique que libere la plaza que venía ocupando. Además, en el encargo de funciones, no necesariamente deberá cumplirse con el perfil, toda vez que el encargo de funciones se realiza en adición a la labor que el servidor nombrado desarrolla en su puesto de origen, para el cual sí reúne el perfil.
- 3.5 Para acceder al encargo de puesto, el servidor nombrado deberá reunir el perfil o requisitos de puesto materia de encargo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/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: 7KJSPGU