



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

A : **JEANETTE NOBORIKAWA NONOGAWA**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil (e)

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

Asunto : Sobre la experiencia laboral específica en la función y en la materia en el marco de la Ley N° 31419

Referencia : Memorando N° 000154-2023-SERVIR-GDSRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, consulta:

Respecto a la **Experiencia Específica por función** se tiene dos consultas:

1. ¿Cuál es la composición de una función que debe ser considerada para validar como experiencia específica?
2. ¿Cuál es el alcance de "actividades vinculadas" desarrollada en la experiencia específica por función?

Respecto a la **Experiencia Específica por materia** se tiene la siguiente consulta:

1. ¿Se podría validar solo el desempeño en la temática en general (ej. política pública) o es necesario que se valide una temática más específica (ej. política pública ambiental)?

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.

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: OK2N5HU



- 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 la experiencia laboral específica en la función en el marco de la Ley N° 31419

- 2.4 Sobre la experiencia específica, el literal d) del artículo 3 de la Ley N° 31419, *Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción*, en adelante La Ley, señala que esta forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos:

- En el puesto o cargo.
- **En la función o materia.**
- En el sector público.

Entonces para el componente función o materia, la Ley estableció, desde la definición, una diferencia entre esos elementos que lo integran.

- 2.5 Así, en reiterados Informes sobre el tema se ha indicado que la experiencia laboral específica en la función o materia se disgrega conforme a lo siguiente:

- La experiencia **en la función**: es aquella obtenida en el desarrollo de **actividades** vinculadas al puesto que se está evaluando,
- La experiencia **en la materia**: Es aquella obtenida en relación a las **temáticas** vinculadas al puesto que se está evaluando.
- La Experiencia en la función y la materia: Es aquella obtenida en relación a las actividades y temáticas vinculadas el puesto que se está evaluando.

La experiencia laboral específica en la función o materia se acredita con la experiencia en una (función) u otra (materia) de manera independiente, o incluso en ambas (función y materia). Ello se evalúa indistintamente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación; toda vez que, lo que se busca validar es que el profesional cuente con los conocimientos específicos de las funciones o materias vinculados al puesto a ejercer.

- 2.6 Ahora bien, respecto a la función, la “Guía Metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en lo sucesivo la Guía, establece que para redactar las funciones del **puesto** se debe tener en cuenta 03 elementos: el verbo, el objeto y el resultado.

Dichos elementos tienen sentido si se considera que la finalidad de la Guía es brindar las pautas metodológicas para la elaboración de los perfiles de puestos, los que deben diseñarse considerando las **necesidades específicas para el ejercicio de la función**, por ello resulta sensato vincular la acción a desarrollar con el objeto de la misma y a un resultado concreto.

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: OK2N5HU



- 2.7 Sin embargo; si bien dicha actividad (diseño de perfiles) y la verificación de requisitos mínimos generales para el segmento directivo en el marco de la Ley 31419 son acciones complementarias y se vinculan, persiguen objetivos distintos.
- 2.8 Así, en cuanto a la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos generales en el marco de la Ley 31419; considerando el criterio de consistencia con las definiciones establecidas en la Ley, la que diferencia entre función y materia, la metodología usada para la determinación escalonada de los requisitos en el Reglamento que han cubierto de manera general pero con grados de diversificación la necesidad de condiciones mínimas para el ejercicio de la función pública, las que además se han diseñado para permitir el ascenso, la movilidad horizontal y vertical de funcionarios y directivos que reúnan los requisitos técnicos y las habilidades mínimas para poder cumplir con las funciones del puesto, y dada la relevancia estratégica de la movilidad de los funcionarios y directivos públicos para el diseño e implementación de las políticas públicas y la mejora de los servicios públicos; se debe entender que la función en el marco de la Ley está compuesta por 2 elementos: un verbo que indique la acción a ejecutar y un objeto sobre el cual se desarrollará dicha acción.
- 2.9 Ello, en consonancia con el principio de flexibilidad establecido en el literal j) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; que dispone que el Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados. Mérito y flexibilidad son básicos para garantizar un funcionamiento adecuado de nuestro sistema de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.10 Se advierte entonces que, en el marco de la Ley y el Reglamento (que establecen requisitos mínimos generales para los funcionarios y directivos de libre designación y remoción), la estructura de la función por validar, es aquella que está compuesta por: verbo + objeto.

Por ejemplo:

| Función = verbo + objeto | | |
|--------------------------|----------------------|---|
| Ejemplos | Verbo | Objeto |
| Ejemplo 1 | Desarrollar | los reglamentos, directivas y herramientas que regulen el marco conceptual, técnico y operativo del sistema administrativo. |
| Ejemplo 2 | Monitorear y evaluar | las políticas y la aplicación de normas y directivas. |
| Ejemplo 3 | Gestionar | las políticas de Estado de mediano y largo plazo. |

Ello, en la medida la Ley y el Reglamento establecen requisitos mínimos generales para el segmento directivo, tan es así que las entidades, de acuerdo a las necesidades y objetivos que identifiquen deben establecer requisitos mayores y/o específicos, para garantizar un adecuado desempeño en el puesto.

Así, el exigir en un primer momento requisitos en el marco de la Ley, luego asegurar un adecuado diseño de perfiles de puestos directivos, y finalmente requerir el cumplimiento de dicho perfil (que incluye o supera los requisitos de la Ley), resultan fundamentales para garantizar que las personas que ocupen los cargos directivos y de funcionarios, reúnan las

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: OK2N5HU



condiciones (requisitos técnicos) y habilidades para poder cumplir con los fines que la entidad, pero sobre todo el país requiere.

- 2.11 Por otro lado, en el Informe Técnico N° 230-2023-SERVIR-GPGSC se indicó lo siguiente: “2.7 (...) Experiencia en la función: Es aquella obtenida en el **desarrollo de actividades vinculadas** al puesto que se está evaluando (...)” (énfasis agregado)
- 2.12 Sobre el particular, las oficinas de recursos humanos o las que haga sus veces, deberán revisar el Perfil de Puesto a ocupar, o cualquier documentación vinculado a este, por ejemplo el MOF, Manual de Clasificador de Cargos, etc. y contrastar las funciones del puesto a cubrir contra las funciones de los puestos desarrollados por el candidato en su trayectoria laboral, a fin de encontrar similitudes o coincidencias en el desarrollo de las funciones necesarias para el adecuado desempeño del puesto.

Por ejemplo:

| Funciones similares | | |
|---------------------|-----------------------------|--|
| | Función del puesto a cubrir | Función a contrastar (evaluación de experiencia) |
| Ejemplo 1 | Diseñar políticas públicas | Proponer políticas públicas |

Sobre la experiencia laboral específica en la materia

- 2.13 Tomando en cuenta lo señalado anteriormente sobre la necesidad de considerar el criterio de consistencia con las definiciones establecidas en la Ley, la importancia de que los instrumentos normativos y derivados permitan la movilidad horizontal y vertical directiva considerando su relevancia estratégica para el diseño e implementación de las políticas públicas y la mejora de los servicios públicos; consideramos que resulta valido el desempeño en la materia, como área de conocimiento o temática que está asociada a una o más funciones de un cargo o puesto, en la temática general así como en la temática específica.
- 2.14 Al respecto, las oficinas de recursos humanos o las que haga sus veces, deberán revisar los documentos vinculados al puesto a ocupar y contrastar las materias de este contra las desarrolladas por el candidato en su trayectoria previa, a fin de encontrar similitudes o coincidencias en las temáticas desarrolladas.
- 2.15 Por ejemplo, podría identificarse en el perfil de puesto a ocupar una materia general o una materia específica:
 - Materia general: Política pública
 - Materia específica: Política pública ambiental

Resulta válida la consideración de cualquiera de ambas (materias) verificadas en el perfil del puesto, para el contraste con las temáticas desempeñadas previamente por el candidato.

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: OK2N5HU



Luego, en la experiencia previa del candidato deberá identificarse dicha materia; siendo que de igual modo ambas (materia general y materia específica) resultan válidas para la acreditación de este componente de la experiencia específica.

- 2.16 Será la entidad pública a través de su oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, la encargada de validar si para el cumplimiento de los requisitos del puesto solo es necesario validar la temática general (a modo de ejemplo: materia en política pública) o es necesario validar la temática específica (a modo de ejemplo: materia en política pública ambiental) o considerar ambas, en razón a las necesidades institucionales que posea en estricto cumplimiento de los requisitos del puesto; pero ello de ningún modo significa que, se podrá validar una materia que no es afín al puesto.
- 2.17 Finalmente, de acuerdo con la Segunda y Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley y el numeral 4.2 del artículo 4 de su Reglamento, los requisitos ahí establecidos **constituyen exigencias mínimas para el acceso y ejercicio de la función pública** de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Las entidades deben realizar la adecuación de sus instrumentos de gestión, en caso estos contemplen requisitos menores a los establecidos en la Ley y el Reglamento. Asimismo, pueden establecer requisitos mayores o adicionales, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.

Si las entidades no actualizaron sus documentos de gestión deben respetar los requisitos mínimos establecidos en la Ley y su Reglamento, salvo que sus instrumentos de gestión establezcan requisitos mayores.

- 2.18 Al respecto, cabe precisar que el objetivo del perfil de puesto es el establecimiento de requisitos (formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades) adecuados para cubrir las exigencias de las funciones del puesto (pertinencia) y suficientes para garantizar el desempeño de las mismas (idoneidad); a fin de garantizar que las entidades públicas cuenten con perfiles de puestos ajustados a las necesidades de los servicios que prestan, así como para gestionar adecuadamente sus procesos.
- 2.19 Con miras a ese fin, es que la Ley y el Reglamento establecieron los requisitos mínimos generales de cumplimiento obligatorio para asegurar, por lo menos, un piso mínimo de formación académica, experiencia laboral general y experiencia laboral específica en los funcionarios y directivos de libre designación; los que deben ser complementados por cada entidad al elaborar los perfiles de puestos, que coadyuven a la incorporación de profesionales idóneos al servicio civil.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco de la Ley 31419 y su Reglamento, la experiencia en la función es aquella obtenida en el desarrollo de actividades vinculadas al puesto que se está evaluando.
- 3.2 Si bien la *"Guía Metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"* establece que para redactar las funciones del puesto se debe tener en cuenta 03 elementos: el verbo, el objeto y el resultado, estos tienen sentido en la medida que están pensados para el diseño de perfiles de puestos en

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: OK2N5HU



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 unidad, la paz y el desarrollo"

los que se debe considerar las necesidades específicas para el ejercicio de la función, por ello se vincula la acción con el objeto y a un resultado específico.

- 3.3 Sin embargo, en el marco de la Ley 31419 y su Reglamento, tomando en cuenta el criterio de consistencia con las definiciones establecidas en la Ley, la importancia de que los instrumentos normativos y derivados permitan la movilidad horizontal y vertical directiva considerando su relevancia estratégica para el diseño e implementación de las políticas públicas y la mejora de los servicios públicos, y que la Ley y el Reglamento establecen los requisitos mínimos para el acceso y ejercicio del cargo; para validar una experiencia previa se debe entender que la función en el marco de la Ley está compuesta únicamente por 2 elementos: un verbo que indique la acción a ejecutar y un objeto sobre el cual se desarrollará dicha acción.
- 3.4 Al respecto, las oficinas de recursos humanos o las que haga sus veces, deberán revisar el Perfil de Puesto a ocupar, o cualquier documentación vinculada a este y contrastar las funciones de dicho puesto contra las funciones de los puestos desarrollados por el candidato previamente, a fin de verificar la identidad o encontrar similitudes o coincidencias en ambas.
- 3.5 Sobre el componente: materia, de la experiencia específica; resulta válido el desempeño en la temática general, así como en la temática específica, previamente verificadas en el perfil del puesto, para el contraste con las temáticas desempeñadas previamente por el candidato.
- 3.6 Será la entidad pública a través de su oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, la encargada de validar si para el cumplimiento de los requisitos del puesto solo es necesario validar la temática general o es necesario validar además la temática específica o considerar ambas, en razón a las necesidades institucionales que posea en estricto cumplimiento de los requisitos del puesto; pero ello de ningún modo significa que, se podrá validar una materia que no es afín con el puesto.
- 3.7 Finalmente, y siendo que el perfil del puesto puede contener requisitos mayores o adicionales a los dispuestos en la Ley y el Reglamento, la verificación que se haga en el marco de estos dispositivos normativos no impide la corroboración de las exigencias complementarias establecidas en el perfil.

Atentamente,

Firmado por
CERNA GARCIA DE ORSOS MARIA EUGENIA DEL CARMEN
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
PEDRO JORGE AZABACHE TORRES
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JNN/meccgo/pjat
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023
Reg. SGD N° GDSRH020230000358

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: OK2N5HU