

Lima, 24 de agosto de 2026

INFORME TECNICO N° 000196-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Sobre el reconocimiento de las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral para el acceso a puestos y/o cargos en la Administración Pública

Referencia : Documento con Registro N° 0037336-2026

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana, en marco de su participación en concursos públicos de méritos para el acceso a puestos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

- a) *¿La Ley N° 31396 permite que las prácticas preprofesionales y profesionales sean consideradas como experiencia específica para acreditar los requisitos de experiencia laboral cuando las funciones desempeñadas son equivalentes a las del perfil del puesto?*
- b) *¿La Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH establece que las modalidades formativas no pueden ser consideradas, en ningún caso, como experiencia específica en puesto o cargo? ¿Aun cuando la constancia de prácticas acredite el desempeño de funciones propias del puesto o cargo convocado?*

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

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HHFP8TI

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 reconocimiento de las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral para el acceso a puestos y/o cargos en la Administración Pública

- 2.4 En principio, corresponde señalar que, el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, identificados conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.5 Es menester indicar que, dicha exigencia legal –respecto al ingreso mediante concurso público de méritos–, ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil. De este modo, debemos precisar que el proceso de selección para el acceso a la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057, Ley N° 30057 o carrera especial), debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso.
- 2.6 Ahora bien, conforme a lo previsto en el artículo 7 de la Ley N° 28175, para el acceso al empleo público, toda persona¹ debe cumplir, entre otros, con los requisitos mínimos y/o atributos del perfil del puesto vacante². En ese sentido, resulta necesario enfatizar que la verificación del cumplimiento de dichos requisitos es responsabilidad de la propia entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, bajo responsabilidad.
- 2.7 Aunado a ello, se debe tener en cuenta que, con fecha 22 de enero de 2024, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000018-2024-SERVIR-PE se formalizó la Directiva N° 003-2024-SERVIR/GDSRH “Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación,

¹ Que se pretenda vincular a la administración pública, ya sea mediante concurso o designación (servidores de confianza, así como funcionarios y directivos públicos)

² Así, respecto a dicha temática, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 000235-2022- SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se concluyó lo siguiente:

“3.1 Las entidades públicas, en función a sus necesidades, establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad. Asimismo, es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar.”

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HHFP8TI

administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos" (en adelante, Directiva de Perfiles de Puesto), la misma que tiene como objetivo establecer los criterios técnicos y procedimientos necesarios para el diseño, validación y aprobación de perfiles de puestos y/o cargos, así como la elaboración, validación, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) en las entidades públicas, cuando corresponda.

- 2.8 En el numeral 7.1 del artículo 7 de la Directiva en mención se señala que, *"Las entidades públicas que se encuentran en el alcance de la presente directiva elaboran, validan y aprueban perfiles de puestos y/o cargos, en atención a las reglas dispuestas, tomando también en consideración las autorizaciones para el ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público u otra norma con rango de Ley (...)"*.
- 2.9 De otra parte, en el numeral 16.10 del artículo 16 de la precitada Directiva se regula lo concerniente a la experiencia general y la experiencia específica en los siguientes términos:

**"Artículo 16. Requisitos del perfil del puesto y/o cargo
(...)"**

16.10 Requisitos de experiencia en el perfil de puesto y/o cargo

16.10.1 Los requisitos de experiencia requerida para el puesto o cargo se dividen, en general y específica, esta última asociada a la función y/o materia, y/o al puesto o cargo, y/o al sector público; y a otros aspectos complementarios vinculados a requisitos adicionales exigidos para su desempeño.

16.10.2 Con relación a la **experiencia general**, esta se entiende como el tiempo total de **experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado**, para el desempeño de las funciones.

16.10.3 La **experiencia específica está asociada a la función o materia y/o al puesto o cargo y/o al sector público**; así como a otros aspectos complementarios vinculados a requisitos adicionales exigidos para desempeñarse en el puesto o cargo. **Los años de experiencia específica, en el sector público o privado, no pueden ser mayores a los años de experiencia general ya que forman parte de ella**. Para su aplicación deben considerarse las siguientes definiciones:

- La experiencia en la función o materia es aquella que es adquirida por el desempeño de las funciones, así como aquella que se adquiere en la/s materia/s a la/s que se hace referencia en las funciones de un puesto o cargo.
- La experiencia en el puesto o cargo es aquella que es adquirida por el desempeño de un nivel o tipo de puesto o cargo específico.
- La experiencia en el sector público es aquella que es adquirida por el desempeño de funciones en una entidad pública o empresa del sector público.**

[Énfasis y subrayado agregados]

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HHFP8TI

- 2.10 Es así que, en torno a las prácticas preprofesionales y profesionales, respectivamente, no se aprecia que la Directiva haya realizado precisión alguna en cuanto a su consideración como experiencia general o específica.
- 2.11 Por su parte, corresponde señalar que la Ley N° 31396, "Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401"³ –publicada en el diario oficial "El Peruano" el 18 de enero de 2022–, reconoce como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y profesionales independientemente del año en que fueron realizadas⁴.
- 2.12 Así también, el artículo 4 de la Ley N° 31396 precisa que, para el acceso al sector público, a los egresados de educación superior universitaria, por ejemplo, se les reconoce como experiencia laboral las prácticas (pre y profesionales), realizadas en el sector público o privado.
- 2.13 En ese sentido, siendo que la experiencia específica forma parte de la experiencia general, se puede colegir que, las prácticas preprofesionales y profesionales, al tratarse de experiencia laboral, cuentan como experiencia general; mientras que, para ser considerada como experiencia específica se deberá verificar, según cada caso concreto, si ella está asociada, de manera alternativa o concurrente, a alguno de los siguientes componentes: i) la función o materia, ii) el puesto o cargo, y/o iii) el sector público. Para ello, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 000745-2023-SERVIR-GPGSC⁵ (numerales 2.135 al 2.164) disponible en: www.gob.pe/servir.
- 2.14 Así, por ejemplo, corresponde advertir que las prácticas no pueden ser consideradas dentro del componente denominado "función" de la experiencia específica, debido a que las prácticas preprofesionales y profesionales *per se* son **modalidades formativas de servicios** (conforme al Decreto Legislativo N° 1401) y no constituyen un puesto o cargo, mucho menos comprenden un nivel jerárquico, por tanto, no desarrollan las funciones propias de un puesto estructurado.

³ Ley N° 31396, "Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401"

"Artículo 3. Reconocimiento de la práctica preprofesional y práctica profesional como experiencia laboral"

3.1 Las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.2 Las prácticas profesionales que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo de hasta un máximo de veinticuatro meses son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.3 Las prácticas preprofesionales y continuidad como prácticas profesionales, que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en la misma institución pública o privada por un periodo no menor de tres meses, son reconocidas de manera acumulativa como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada".

⁴ Así, respecto a dicha temática, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 000220-2022-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se concluyó lo siguiente:

"2.14 (...) En tal sentido, debe entenderse que la Ley N° 31396, reconoce como experiencia laboral las prácticas preprofesionales que se hayan realizado, independientemente del año en que fueron realizadas- al igual que ocurre con el reconocimiento de la experiencia laboral devenida de un vínculo laboral (...)"

Asimismo, en el Informe Técnico N° 000118-2025-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se concluyó:

"3.1 El Decreto Legislativo N° 1401 y la Ley N° 31396 no han previsto de manera expresa restricciones conducentes a reconocer solo aquellas prácticas preprofesionales que hubieran sido desarrolladas de manera posterior a la entrada en vigencia de dichas normas; por lo tanto, corresponde que se reconozca como experiencia laboral (general y/o específica) las prácticas preprofesionales y profesionales que hubieran sido realizadas incluso de manera anterior a la entrada en vigencia de los marcos normativos mencionados".

⁵ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0745-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

- 2.15 No obstante, dentro de las prácticas podría considerarse el desarrollo del componente "materia" de la experiencia específica, toda vez que esta comprende temáticas, sin que se exija un nivel jerárquico en particular. En ese caso, y en todos los casos que se presenten, la Oficina de Recursos Humanos (o la que haga sus veces) de la entidad deberá analizar si las materias de la experiencia obtenida con anterioridad guardan similitud con las materias que son propias del puesto o cargo que se va a ocupar.
- 2.16 En relación con la experiencia específica en "puestos o cargos" de dirección o su equivalente, si bien puede realizarse en cualquier materia dado que este componente busca cubrir la experiencia en la función directiva, indistintamente de la materia en la que se haya desempeñado, tenemos que, las prácticas preprofesionales o profesionales no pueden ser consideradas dentro del componente denominado "puesto o cargo" de la experiencia específica, debido a que las prácticas –por su especial naturaleza– son modalidades formativas de servicios y no constituyen un puesto o cargo ni mucho menos comprenden un nivel jerárquico.
- 2.17 Por último, las prácticas preprofesionales y profesionales pueden contabilizarse como experiencia laboral específica en el "sector público" si se desarrollaron en las entidades de la administración pública.

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta que sea solicitada por alguna entidad pública, organización o ciudadano, correspondiendo únicamente pronunciarse respecto a cuestiones generales relacionadas con la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, identificados conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 3.3 De acuerdo con la Directiva N° 003-2024-SERVIR/GDSRH, la experiencia general comprende el período de tiempo durante el cual una persona ha prestado servicios, con independencia del régimen laboral o de la modalidad de contratación, ya sea en el sector público o en el privado; mientras que, la experiencia específica constituye una parte de la experiencia general y comprende, de manera alternativa o concurrente, los siguientes componentes: i) la función o materia, ii) el puesto o cargo, y/o iii) el sector público.
- 3.4 En virtud con lo previsto en la Ley N° 31396, las prácticas preprofesionales y profesionales, al tratarse de experiencia laboral, cuentan como experiencia general; mientras que, para ser

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HHFP8TI

considerada como experiencia específica se deberá verificar, según cada caso concreto, si ella está asociada, de manera alternativa o concurrente, a alguno de los siguientes componentes: i) la función o materia, ii) el puesto o cargo, y/o iii) el sector público.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

BEVERLY MASAKO YAQUELIN REYES GOMEZ

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/sccm/bmyrg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 0037336-2026

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HHFP8TI