"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1901 -2019-SERVIR/GPGSC

De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Ascenso y cambio de grupo ocupacional en la Carrera Administrativa
Referencia	:	Oficio N° 4309-2019-SDRH
Fecha	:	Lima, 05 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Subdirectora de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa nos formula las siguientes preguntas:

a) ¿Los títulos otorgados por las universidades, instituciones y escuelas de educación superior autorizadas a otorgar grados académicos y títulos profesionales deben estar registrados en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria para efectos del concurso interno de cambio de grupo ocupacional?

b) ¿El servidor administrativo nombrado que postule al Grupo Ocupacional Profesional, nivel F debe contar título profesional registrado ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria? Asimismo, ¿debe contar con colegiatura y habilitación correspondiente? ¿Qué otro requisito debe ser exigido en el caso se los servidores que poseen título técnico?

c) ¿El servidor administrativo nombrado ubicado en los niveles B, C, D, E o F del Grupo Ocupacional Auxiliar, que posee título profesional o título técnico, se encuentra apto para postular al Grupo Ocupacional Profesional, nivel F?

d) ¿El servidor administrativo nombrado ubicado en los niveles B, C, D, E o F del Grupo Ocupacional Técnico, que posee título profesional o título técnico, se encuentra apto para postular al Grupo Ocupacional Profesional, nivel F?

e) ¿El personal administrativo nombrado que alcance el cambio de grupo ocupacional puede ser reubicado en otro puesto para asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor al nivel de procedencia?

f) ¿En un concurso interno de cambio de grupo ocupacional pueden considerarse solo los requisitos de formación general y tiempo mínimo de permanencia en el nivel de carrera o pueden incluirse factores como la capacitación, méritos y desempeño laboral?

g) Considerando que en la Carrera Administrativa el proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional ¿si la entidad no cuenta con un proceso de ascenso, puede llevar a cabo un proceso de cambio de grupo ocupacional?

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

h) ¿Es factible plasmar en el Reglamento para el Concurso Interno de Cambio de Grupo Ocupacional un puntaje mínimo aprobatorio para las etapas de evaluación de conocimientos y entrevista personal?

i) ¿El personal administrativo nombrado al amparo de la Ley N° 30879 se encuentra apto para postular al cambio de grupo ocupacional en el presente año?

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 los requisitos para acceder a puestos de trabajo en el Estado

2.4 El artículo 7 de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), establece que, para acceder al empleo público, la persona debe reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante[1].

2.5 Para tales efectos, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, Manual de Organización y Funciones – MOF; y el Cuadro de Asignación de Personal – CAP, entre otros. Las entidades deben realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.

2.6 De lo señalado, podemos afirmar que son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que 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, deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

[1] Inciso d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

2.7 En ese sentido, las personas que ocupan los cargos previstos en el CAP –sea por contrato temporal, progresión o nombramiento– deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.

2.8 Por lo tanto, se exigirá contar con título profesional, colegiatura, certificaciones u otros solo en los casos que estos se encuentren previstos como requisitos en los instrumentos de gestión interna como el MOF, Clasificador de Cargos u otros similares.

2.9 Cabe agregar que los grados académicos y títulos profesionales que otorgan las universidades, instituciones y escuelas de educación superior, deben ser otorgados de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria y, son inscritos obligatoriamente en el Registro Nacional de Grados y Títulos, conforme lo establece el artículo 10 del Reglamento Nacional de Grados y Títulos, aprobado por Resolución del Consejo Directivo N° 009-2015-SUNEDU/CD[2] (publicado el 24 de diciembre de 2015 en el Diario Oficial El Peruano).

Sin perjuicio a ello, resulta necesario señalar que corresponde a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU emitir opinión sobre los títulos profesionales no inscritos en el Registro Nacional de Grados y Títulos[3].

Sobre el proceso de ascenso y cambio de grupo ocupacional

2.10 El Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante, el Reglamento), establecen que la Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles; entendiéndose por grupos ocupacionales a aquellas categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales son tres (3): profesional, técnico y auxiliar.

2.11 Asimismo, el artículo 42 del Reglamento, establece que la progresión en la carrera administrativa se efectúa a través de:

i) El ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y,
ii) El cambio de grupo ocupacional

Sin embargo, debe precisarse que la progresión no solo implica una mejora en la compensación económica del servidor sino también el asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor al nivel en el que se encontraba antes del cambio.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

[2] Modificado por las Resoluciones de Consejo Directivo N° 021-2016-SUNEDU/CD y N° 038-2016-SUNEDU/CD.

[3] **Ley N° 30220 – Ley Universitaria.**
«Artículo 15. Funciones generales de la SUNEDU
La SUNEDU tiene las siguientes funciones:
15.1 Aprobar o denegar las solicitudes de licenciamiento de universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudios conducentes a grado académico, de conformidad con la presente Ley y la normativa aplicable.
[...]
15.6 Supervisar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigibles para el otorgamiento de grados y títulos de rango universitario en el marco de las condiciones establecidas por ley.
[...]
15.9 Administrar el Registro Nacional de Grados y Títulos. [...]»

Es decir, el servidor que progresa en la carrera pasará a ocupar el puesto concursado, el cual –al ser de un nivel superior– contemplará funciones y responsabilidades diferentes a las que venía desempeñando previamente.

2.12 Dado que el Decreto Legislativo N° 276 promueve una línea de carrera al interior del Estado, su Reglamento también previó que anualmente se realicen concursos de ascensos a fin de incentivar la meritocracia.

Para tal efecto, se debe fijar una cuota anual de vacantes para el ascenso siguiendo este orden:

a) Las plazas vacantes producidas por ascenso, reasignación o cese del servidor;
b) El incremento de plazas vacantes por niveles de carrera o;
c) La reconversión de la plaza del mismo servidor con derecho al ascenso

2.13 El cambio de grupo ocupacional respeta el principio de garantía del nivel alcanzado y la especialidad adquirida. Si bien procede a petición expresa, se requiere la existencia de vacantes en el nivel al cual se postula, estando el servidor sujeto a cumplir de manera previa y obligatoria con determinados requisitos:

a) **Formación general**: Para los grupos ocupacionales profesional o técnico está constituida por los títulos y grados académicos o certificaciones necesarias para la pertenencia al grupo.

b) **Tiempo mínimo de permanencia en el nivel de carrera**: Tres (3) años en cada nivel del grupo ocupacional profesional; dos (2) años en cada uno de los dos primeros niveles del grupo ocupacional técnico y tres años en cada uno de los restantes; y, dos (2) años en cada uno de los dos primeros niveles del grupo ocupacional auxiliar, tres (3) años en cada uno de los dos siguientes y cuatro (4) años en cada uno de los restantes.

c) **Capacitación mínima acreditada:** No menor al cincuenta por ciento (50%) de la capacitación acumulada exigida para el nivel y grupo ocupacional al que postula. Dicha capacitación estará directamente relacionada con su especialidad y las funciones a desarrollar en el nuevo grupo ocupacional.

d) **Desempeño laboral:** Cuya evaluación corresponderá a la inmediata inferior de la gradación valorativa más alta fijada por la norma pertinente. Dicha evaluación será la resultante de promediar las efectuadas durante el tiempo de permanencia en el nivel de carrera.

2.14 Cuando el artículo 42 del Reglamento nos señala que el proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional se refiere a que no resultaría posible que un servidor acceda al cambio de grupo ocupacional si previamente no ha ascendido hasta el nivel más alto de su propio grupo ocupacional.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

2.15 Cabe recordar que sólo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá acceder a la progresión, a través del cambio del grupo ocupacional; debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló.

Bajo esta premisa, los servidores que se encuentran habilitados a acceder al cambio de grupo ocupacional son solo aquellos que se ubican en el nivel A.

2.16 Por ello, resulta importante que las entidades definan en qué nivel de la carrera se encuentran las plazas vacantes y presupuestadas que convocan en los concursos de ascenso y/o cambio de grupo ocupacional a fin de respetar las disposiciones arriba señaladas.

2.17 De otro lado, ante la falta de reglas generales, precisamos que corresponde a cada entidad regular cómo se llevará a cabo el proceso de progresión a través de normas internas o en las bases de cada concurso, respetando las etapas mínimas señaladas en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE[4].

2.18 Finalmente, es necesario dejar en claro que debido a la naturaleza extraordinaria del nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, los servidores que se acogieron a dicho beneficio podrán participar de un concurso de cambio de grupo ocupacional solo cuando acumulen el tiempo mínimo de permanencia al que hace referencia el artículo 45 del Reglamento, tiempo que se contará a partir de su incorporación a la Carrera Administrativa (es decir, desde su nombramiento).

III. Conclusiones

3.1 Para ocupar una plaza se deben reunir los requisitos mínimos del perfil del puesto que la entidad ha establecido. Corresponde a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU emitir opinión sobre los títulos profesionales no inscritos en el Registro Nacional de Grados y Títulos.

3.2 El servidor podrá acceder a la progresión, mediante cambio de grupo ocupacional, solo cuando haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional. En caso de resultar ganador, le corresponderá iniciar por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló.

3.3 Tanto el ascenso como el cambio de grupo ocupacional implican que el servidor promovido pasará a ocupar el puesto concursado, el cual –al ser de un nivel superior– contemplará funciones y responsabilidades diferentes a las que venía desempeñando previamente.

3.4 Los factores que obligatoriamente deben considerarse en un proceso de cambio de grupo ocupacional son Formación general, tiempo mínimo de permanencia en el nivel de carrera, capacitación mínima acreditada y desempeño laboral.

3.5 El artículo 42 del Reglamento establece que el proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional, ello significa que no resultaría posible que un servidor acceda al cambio de

---

[4] **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE**
«Artículo 4°.- Procesos de selección
Todo proceso de selección que realicen las entidades de la administración pública, deberá considerar, entre otras etapas, como mínimo, las siguientes:
a) Evaluación curricular
b) Evaluación técnica
c) Evaluación psicológica
d) Entrevista».

grupo ocupacional si previamente no ha ascendido hasta el nivel más alto de su propio grupo ocupacional.

3.6 Corresponde a cada entidad regular cómo se llevará a cabo el proceso de progresión a través de normas internas, o en las bases de cada concurso, respetando las etapas mínimas señaladas en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE.

3.7 Los servidores que se acogieron al nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 podrán participar de un concurso de cambio de grupo ocupacional solo cuando acumulen el tiempo mínimo de permanencia al que hace referencia el artículo 45 del Reglamento, tiempo que se contará a partir de su nombramiento.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019