



PERÚ

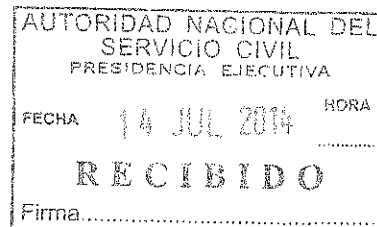
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

INFORME TÉCNICO N° 408-2014-SERVIR/GPGSC



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

De : **CYNTHIA SU LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cumplimiento de perfil en concurso interno para el ascenso

Referencia : Oficio 004-2013-DRA P/CCI

Fecha : Lima, 08 de julio del 2014

I. Objeto de la Consulta

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual el Presidente de la Comisión de Concurso Interno 2013 de la Dirección Regional Agraria Puno solicita opinión legal respecto del cumplimiento del perfil de los postulantes al concurso interno para el ascenso que vienen realizando, con la finalidad de evitar observaciones en dicho concurso.

II. Análisis

2.1 Los denominados concursos internos constituyen el mecanismo de ascenso en la carrera administrativa previsto en el artículo 16 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276. En esa medida, comporta una modalidad de progresión en la carrera administrativa, pues permite que los servidores públicos sean promovidos aun nivel inmediato superior, de allí que se trate de un concurso interno y no de un concurso público en el que los postulantes compitan con aspirantes que se no pertenezcan a la entidad pública.

En esa medida, el primer límite que tiene una Comisión de Concurso Interno es la imposibilidad de admitir a postulantes que aspiren a un cargo que se encuentre fuera de su grupo ocupacional, salvo que se trate de servidores que ostentan el máximo nivel del propio grupo, por lo que pueden aspirar al cambio de este, al no existir un nivel más alto que pretender. No tener en cuenta este aspecto contravendría la disposición que se acaba de mencionar.

2.2 Ahora bien, los puestos a ser sometidos a concurso interno deben encontrarse vacantes y previstos en el respectivo Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad, de lo contrario supondrá completar un puesto por una vía reservada a los concursos públicos y no a los concursos internos.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerente (e) de Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 2.3 Teniendo en cuenta lo que se acaba de señalar, esto es, que los puestos sometidos a concurso interno se encuentran previstos previamente en el CAP, serán los instrumentos de gestión de la entidad (por ejemplo el Reglamento de Organización y Funciones – ROF o Manual de Organización y Funciones – MOF, Cuadro de Asignación de Personal -CAP) los que fijen, de manera previa a la realización de cualquier concurso, los requisitos que deben cumplir los que ocupen los cargos de la entidad, exigencia que, obviamente, alcanza a los que aspiren a ocuparlos.
- 2.4 Por ello, el análisis acerca de la corrección de los requisitos que debe cumplir cada postulante (formación profesional, experiencia, etc.), corresponde a hacerlo a la entidad de cara al perfil que se haya establecido en sus instrumentos de gestión pertinentes (ROF, MOF, CAP, etc.); de modo tal que al haber sido establecidos con anterioridad no pueden ser pasados por alto por la comisión de concurso interno que se haya conformado o esté por conformarse.
- 2.5 De manera adicional, debe señalarse que en fecha reciente (13 de junio de 2014), han sido publicados los Decretos Supremos N° 040-2014-PCM, 041-2014-PCM y 138-2014-EF, aprueban el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales y el Reglamento de Compensaciones, respectivamente, lo que ha generado que a partir del día siguiente entre en vigencia la totalidad de las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

En relación con el objeto de la consulta, el instrumento de gestión que reemplaza al CAP es el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), el que según el tenor de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la mencionada Ley es aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-Servir. De modo que es este instrumento el que fijará los requisitos y perfil de los puestos que deberán ser cumplidos por los postulantes en los procesos de concursos internos que se lleven a cabo en cada entidad pública.

III Conclusión

Corresponde a la entidad el establecimiento del perfil de cada puesto, de modo tal que sean exigidos como requisitos ineludibles de los postulantes en los procesos de concurso interno para el ascenso.

Finalmente, remito para vuestra consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

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

CSL/aepv/locf/T
IT- 408-2014 Cumplimiento de concurso de ascenso
Z:\GPGSC-Consultas\Informes 2014\LCF