

**Ministerio de Salud**  
**Oficina General de Planeamiento y Presupuesto**  
**Oficina Ejecutiva de Organización**

**Presentación:**

**PROCESO DE REASIGNACION DE  
SERVIDORES PUBLICOS EN EL  
SECTOR SALUD**

**Lic. Adm. Dante Briones Chalán**  
**Especialista en Organización**

# LA REASIGNACION COMO FORMA DE DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

La reasignación consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con conocimiento de la entidad de origen.

La reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera siempre que exista plaza vacante.

## GRUPOS OCUPACIONALES

Son categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida.

**El Grupo Profesional** está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria

**El Grupo Técnico** está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

**El Grupo Auxiliar** está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

## **NIVELES DE CARRERA**

**La carrera  
comprende 14  
niveles**

Los niveles de carrera son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la Carrera Administrativa.

Al Grupo Profesional le corresponde los 8 niveles superiores

Al Grupo Técnico 10 niveles (comprendidos entre el tercero y el décimo segundo)

Al Grupo Auxiliar, los siete niveles inferiores.

## **DETERMINACION DE LOS NIVELES DE CARRERA**

Mediante Decreto Supremo N° 022-90-PCM, se aprobaron normas para la ubicación en los niveles de carrera de los servidores de la Administración Pública.

Para dicha ubicación, se tuvo que realizar dos procesos previos:

Un proceso para la ubicación de los servidores en sus correspondientes Grupos Ocupacionales.

Un proceso para establecer la Categorización Remunerativa dispuesta por el Decreto Supremo N° 107-87-PCM.

**Hasta la fecha no se han establecido dichos niveles**

## Categorías para cada Grupo Ocupacional:

Grupo Profesional

STA ..... STF

Grupo Técnico

STA ..... STF

Grupo Auxiliar

SAA .... SAF

Es la dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones del personal. (Art. D.S. 043-2004-PCM)

## PLAZA

La plaza debidamente prevista en el presupuesto institucional (PAP) permite habilitar los **cargos contemplados en el CAP.**

## DEFINICION DE CARGO (DS 005-90-PCM)

Los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas.

La Carrera Administrativa no se efectúa a través de los cargos sino por los niveles de carrera de cada grupo ocupacional, por lo que no existen cargos de carrera.

La asignación a un cargo siempre es temporal. Es determinada por la necesidad Institucional y respeta el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados.

Cada entidad pública establece, según normas, los cargos que requiere para cumplir sus fines, objetivos y funciones.

## DEFINICION DE CARGO (D.S.043-2004-PCM)

Es el elemento básico de la organización.

Son definidos y aprobados por la entidad, sobre la base de su estructura vigente prevista en su ROF.

Contiene un conjunto de funciones que son asignadas a un determinado servidor para su desempeño

Se deriva de la clasificación **prevista en el CAP** de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel de responsabilidad

Amerita el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura.

**Los cargos están contenidos en el Cuadro para Asignación de Personal – CAP**

EL CAP es un documento de gestión institucional, que contiene los cargos necesarios que la entidad requiere para el cabal y pleno desarrollo de las funciones de sus órganos.

### **CARGO OCUPADO**

Aquel que cuenta con presupuesto.  
Es coincidente con las plazas contenidas en el PAP.

### **TIPOS DE CARGO:**

### **CARGO PREVISTO**

Aquel que no cuenta con financiamiento, pero que se requiere en la entidad para el normal cumplimiento de las funciones asignadas.

## ALGUNOS CRITERIOS SOBRE EMPLEO DE CARGOS

Los cargos cuentan con requisitos para su desempeño. El servidor a quien se le asigna el cargo, debe contar con un mínimo de calificaciones de acuerdo al tipo de función a desarrollar

Los niveles de los cargos no necesariamente guardan relación con el nivel de carrera de los trabajadores

El límite de cargos previstos, sin financiamiento, es del 10% del total de cargos con presupuesto, contenidos en el CAP.

El número de cargos de los órganos de asesoramiento y de apoyo, no deben exceder del 20% del total de cargos contenidos en el CAP.

Cada unidad orgánica contiene un número mínimo de cargos debidamente diferenciados que respondan a las funciones a realizar en dicha unidad

Se debe dar un tratamiento especial a los cargos de los órganos de línea. A través de estos se cumplen los fines y se logran los objetivos de la entidad

## ASPECTOS A TENER EN CONSIDERACIÓN PARA EL PROCESO DE REASIGNACION DE SERVIDORES

El servidor cuenta con un nivel de carrera (Categoría Remunerativa) según el grupo ocupacional en el que fue ubicado según calificaciones.

Para la reasignación es requisito obligatorio que en la entidad de destino exista una plaza vacante con categoría remunerativa equivalente al que posee el servidor en la entidad de origen

Dicha plaza, debe tener su correspondencia en el CAP de la entidad de destino, mediante un cargo que figura en la condición de presupuestado, el cual puede estar ocupado o vacante.

El servidor ha ser reasignado, deja en la entidad de origen, el cargo que venia desempeñando y el presupuesto de su categoría remunerativa, es decir deja el cargo y el financiamiento para su posterior cobertura.

## ASPECTOS A TENER EN CONSIDERACIÓN .....

La reasignación, en relación a los cargos, debe efectuarse en uno que esté contenidos en el CAP, siempre y cuando el servidor ha reasignarse cuente con los requisitos mínimos para su desempeño.

El cargo no necesariamente tiene que ser igual al que venia desempeñando el servidor en la entidad de origen.

De no existir la categoría remunerativa (plaza), se tendrá que financiar una plaza, (financiamiento nuevo o reprogramación de otras plazas vacantes) lo cual tiene que ser relacionada a uno de los cargos del CAP que debe estar en la condición de cargo previsto.

Solo para el supuesto anterior, y para facilitar el proceso de reasignación, el CAP deberá ser modificado posteriormente para trasladar el cargo previsto, (utilizado para la reasignación) como cargo ocupado, lo cual requiere de un nuevo proceso de aprobación.

# GRACIAS

Lic. Adm. Dante Briones Chalán  
Especialista en Organización