

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**EL RECONOCIMIENTO PREVIO DE SUNEDU DE LOS GRADOS Y
TÍTULOS OBTENIDOS EN EL EXTRANJERO COMO REQUISITO
INDISPENSABLE EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
IMPLEMENTADOS POR SERVIR**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

GUADALUPE DEL ROSARIO ECHEVARRIA CARLOS

ASESOR

PERCY ORLANDO MOGOLLON PARRECHE

<https://orcid.org/0000-0002-1360-2647>

Chiclayo, 2022

**EL RECONOCIMIENTO PREVIO DE SUNEDU DE LOS
GRADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS EN EL EXTRANJERO
COMO REQUISITO INDISPENSABLE EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN IMPLEMENTADOS POR SERVIR**

PRESENTADA POR:

GUADALUPE DEL ROSARIO ECHEVARRIA CARLOS

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Yuri Diaz Jaime
SECRETARIO

Percy Orlando Mogollon Pacherre
VOCAL

Dedicatoria

Quiero dedicar el resultado de este trabajo en primer lugar, a Dios, por la gracia que nos brinda cada día; a mis padres, Reyna y Hugo; a mi hermano Benjamín; a mis abuelos, Santos y Felipe; a mis tíos, Wilmer, Miguel y Cristian; al ser todos en conjunto mi soporte y motivación para seguir en la lucha de conseguir todas las metas propuestas a futuro.

Agradecimientos

A Dios, por haberme permitido cursar la carrera de Derecho. A mi familia; por su invaluable apoyo y aliento constante. Y, por último, Al Dr. Percy Orlando Mogollón Pacherre, por su asesoría en la presente investigación.

Índice

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción	7
1. Revisión de literatura.....	9
2. Materiales y métodos	20
3. Resultados y discusión.....	20
Conclusiones	36
Recomendaciones.....	37
Referencias.....	38
Anexos	41

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal proponer una modificatoria en la Octava Disposición de la ley del servicio Civil- Ley N° 30057, para la inclusión del reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos extranjeros dentro del proceso de selección de personal llevado a cabo ante SERVIR. Asimismo, ha resultado conveniente, establecer una comparación del marco legal de reconocimiento de grados y títulos extranjeros entre SUNEDU Y SERVIR; y determinar la vulneración del principio de legalidad e igualdad que se produce durante los procesos de selección llevado a cabo ante SERVIR sin el reconocimiento que otorga SUNEDU. En la presente investigación se ha realizado la revisión de diversos libros, revistas, artículos, con el fin de recabar información relevante que contribuya a su elaboración, de igual manera, se ha empleado la técnica del fichaje, la cual permitirá sistematizar el fundamento teórico de la presente investigación, mediante la utilización de las fichas textuales y bibliográficas. Seguidamente, se ha obtenido como resultado que el omitir el reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos extranjeros crea un estado de desigualdad y desequilibrio entre los postulantes dentro de los procesos de selección de personal llevados a cabo ante SERVIR. Finalmente, se concluye que el pasarse por alto los estándares mínimos de calidad educativa que otorga SUNEDU con su reconocimiento, no contribuye a una política de calidad educativa y sobre todo genera que los posibles ocupantes de las plazas de trabajo dentro del Estado, no cuenten con las competencias necesarias para el cargo.

Palabras clave: Sunedu, Servir, procesos de selección, calidad educativa.

Abstract

The main objective of this research is to propose an amendment to the Eighth Provision of the Civil Service Law - Law No. 30057, for the inclusion of prior recognition by SUNEDU of foreign degrees and titles within the personnel selection process carried out before SERVIR. Likewise, it has been convenient to establish a comparison of the legal framework for the recognition of foreign degrees and titles between SUNEDU and SERVIR; and to determine the violation of the principle of legality and equality that occurs during the selection processes carried out before SERVIR without the recognition granted by SUNEDU. In the present investigation, a review of various books, magazines, and articles has been carried out to gather relevant information that will contribute to its elaboration; likewise, the file technique has been used, which will allow systematizing the theoretical basis of the present investigation, through the use of textual and bibliographic files. Next, it has been obtained as a result that the omission of SUNEDU's prior recognition of foreign degrees and titles creates a state of inequality and imbalance among the applicants within the personnel selection processes carried out before SERVIR. Finally, it is concluded that overlooking the minimum standards of educational quality granted by SUNEDU with its recognition does not contribute to a policy of educational quality and above all, it generates that the possible occupants of the job positions within the State do not have the necessary competencies for the position.

Keywords: Sunedu, Servir, selection processes, educational quality.

Introducción

La temática de la calidad en la educación universitaria se ha instado como una de las prioridades en la agenda política, dado que, el Estado tiene como uno de sus deberes primordiales, garantizar el ejercicio a una educación integral y de calidad para todos. De la misma forma, se ha regulado en la nueva Ley universitaria N°30220, específicamente en su inciso 6.2, del artículo 6°, que entre uno de los fines se encuentra el de formar profesiones de alta calidad de manera integral y con una verdadera convicción de responsabilidad acorde a las necesidades requeridas en el país.

Acorde con lo mencionado, los Estados se avocan a celebrar convenios con el propósito de brindar eficacia en su territorio a grados académicos concedidos por universidades extranjeras, evidentemente atendiendo a las normas y requisitos que rigen dentro de cada uno de estos Estados. En vista de ello, en el Perú, se han originado dos procesos que son medios por donde se concede eficacia a los grados y títulos conseguidos en el exterior del país, por un lado, tenemos a la revalidación, que está a cargo de las universidades y por otro lado tenemos al reconocimiento que está a cargo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU.

Respecto a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, es el organismo público adscrito al Ministerio de Educación que tiene como fin velar por el cumplimiento de los requerimientos básicos de calidad en el servicio educativo superior universitario. Mediante el procedimiento que tiene este organismo para reconocer grados y títulos obtenidos en el extranjero, el Estado busca otorgar seguridad jurídica respecto de la información contenida en la misma, acreditando la calidad educativa que brindan las universidades extranjeras.

Por otro lado, mediante la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, específicamente en su Octava Disposición, menciona que, debido a la correcta actividad de la administración de recursos humanos en el Servicio Civil, los grados académicos concedidos por una universidad extranjera son registrados ante SERVIR, solicitando tan solo como requisito previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado que corresponde.

Entonces, en el presente caso, SUNEDU es la entidad del Estado que se encarga de garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad educativa. No obstante, SERVIR durante los procesos de selección de personal no solicita que los grados y títulos extranjeros presentados por los postulantes cuenten el reconocimiento previo de SUNEDU, siendo su calificación y reconocimiento de vital importancia para evaluar la calidad educativa que tienen las personas que pretenden trabajar en las entidades públicas del Estado. De esta forma, este hecho vulnera el principio de legalidad e igualdad que sirven de respaldo a favor del ciudadano, ya que se estaría pasando por alto los estándares mínimos de calidad educativa que otorga SUNEDU en su procedimiento de reconocimiento de grados y títulos obtenidos en el extranjero.

De la misma manera, la situación comentada crea un estado de desigualdad respecto de aquellos sujetos que realizan el procedimiento de reconocimiento ante SUNEDU frente de aquellos que solo lo presentan ante SERVIR, otorgándoles el mismo puntaje durante los procesos de selección para alcanzar una plaza dentro de una de las entidades del Estado.

De lo antes expuesto, se ha formulado el siguiente problema en razón a la presente investigación: ¿De qué forma la omisión que tiene SERVIR de exigir como requisito indispensable el reconocimiento que otorga SUNEDU a los grados y títulos obtenidos en el

extranjero durante el proceso de selección, vulnerará el principio de legalidad e igualdad dentro del ordenamiento jurídico-administrativo peruano?

En vista de ello, la presente investigación tiene como fin analizar cómo afecta la omisión que tiene SERVIR de no consignar como requisito previo el reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos obtenidos en el extranjero por parte de los postulantes durante los procesos de selección de personal. Se debe tener en cuenta que dentro del marco de un procedimiento de selección cuyas bases prevean, como un requisito para efectos de la calificación, la formación académica del personal resulta necesario que los grados y títulos obtenidos en el extranjero cumplan con los estándares mínimos de calidad, pues solo de esa manera se podrá garantizar que el postulante se encuentra realmente capacitado para ejercer funciones dentro de una de las entidades del Estado.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se ha formulado el siguiente objetivo general: proponer la modificación de la Octava Disposición de la ley del servicio Civil (Ley N° 30057) para la inclusión del reconocimiento por parte de Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) de los grados y títulos emitidos en el extranjero como requisito indispensable dentro del proceso de selección de personal llevado a cabo ante SERVIR. A efectos de lograr el objetivo general, se han establecido dos objetivos específicos: comparar el marco legal de reconocimiento de grados y títulos extranjeros entre SUNEDU Y SERVIR; y determinar la vulneración del principio de legalidad e igualdad que se produce durante los procesos de selección de personal llevado a cabo ante SERVIR sin el reconocimiento que otorga SUNEDU.

Para tal efecto, se ha planteado la siguiente hipótesis, la misma que será validada mediante la pregunta problema y los objetivos anteriormente planteados: Si la omisión que tiene SERVIR de exigir como requisito indispensable el reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, vulnera el principio de legalidad y el principio de igualdad dentro del proceso de selección de personal entonces el legislador a través de la modificatoria de la Octava Disposición de la ley del servicio Civil (Ley N°30057), deberá incluir el reconocimiento previo de SUNEDU de los títulos y grados obtenido en el extranjero para efectos de la calificación durante los procesos de selección implementado por SERVIR, en virtud de garantizar el principio de legalidad y de igualdad dentro del ordenamiento jurídico-administrativo peruano.

Finalmente, la investigación que se pretende realizar tiene como propósito contribuir a la búsqueda de exigir en el país la excelencia educativa, no solo respecto de los profesionales que concluyen en el país sus estudios superiores universitarios, sino también, de aquellos ciudadanos que han llevado a cabo su formación académica en el extranjero, entre otros; para verificar exhaustivamente que sus grados y títulos obtenidos en el extranjero cumplan con las exigencias mínimas de calidad. Es así como, se debe considerar necesario establecer la exigencia de requerir el previo reconocimiento por parte de SUNEDU de los grados y títulos emitidos en el extranjero en el procedimiento de registro de grados y títulos a cargo de SERVIR durante los procesos de selección de personal, donde se tenga como requisito para la calificación, la formación académica; debido que, es este organismo el único facultado para promover y resguardar la excelencia educativa en el Perú.

1. Revisión de literatura

En el presente capítulo desarrollamos el marco teórico-conceptual de nuestra investigación, con la finalidad de dar a conocer las diversas referencias bibliográficas que fueron consideradas como antecedentes; asimismo, exponemos y definimos las bases teórico-científicas de la presente investigación.

1.1. Antecedentes

De acuerdo con los antecedentes de estudios tomados en cuenta, se ha creído conveniente revisar fuentes escritas referidas a tesis de pregrado, doctorales, seguido de la revisión de tesis de maestría, asimismo, fuentes como libros, revistas y artículos científicos, los cuales están orientados y relacionados con la línea de investigación que se pretende seguir en el desarrollo del tema planteado, por tanto, resultan oportunos para lograr los objetivos propuestos para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Rojas Salinas, E. (2016), en su tesis de maestría: “Los instrumentos de reconocimiento de grados académicos y títulos profesionales como herramienta de la política exterior del Perú: Balance y propuestas”. Academia diplomática del Perú – “Javier Pérez de Cuellar” El autor tiene como objeto de su investigación realizar un cálculo sobre la situación actual del alcance que tiene IRGAT dentro del Perú, para en un futuro poder elaborar las recomendaciones respectivas y necesarias en ese ámbito. Este trabajo nos brinda un panorama de la regulación establecida en el Perú, respecto del reconocimiento de los grados obtenidos en el exterior del país siendo una de las herramientas la suscripción de instrumentos de verificación de grados académicos y títulos profesionales de nivel universitario - IRGAT. Llegando a la siguiente conclusión:

En el contexto de la globalización, se han identificado dos tendencias relevantes para el tema abordado en esta tesis. Estas son (i) el aumento de las migraciones por motivos de trabajo y estudio, y (ii) la internacionalización de la educación superior. Ambas requieren que los países establezcan políticas y regulaciones en relación al reconocimiento de grados académicos y títulos profesionales de nivel universitario obtenidos en el extranjero. (p. 72)

Por lo tanto, esta investigación que tiene como objetivo brindar un panorama respecto de la regulación que existe dentro del Perú sobre el reconocimiento de grados obtenidos en el exterior del país, señalando los alcances que tiene IRGAT en ese ámbito y el vínculo con la SUNEDU, nos colabora a poder identificar los mecanismos y particularidades que existen dentro de la normatividad peruana.

Orellana Cajahuanca, L. (2019), en su tesis de especialización: “Implicancias de la simplificación administrativa en el procedimiento de reconocimiento de grados y títulos otorgados en el extranjero”, presentada en la Universidad Católica del Perú. La presente investigación tiene como objetivo explicar cuáles han sido las consecuencias de la simplificación administrativa en el trámite de reconocimiento de grados entregados en el exterior del país. Asimismo, describe este proceso de inscripción que está a cargo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu. Llegando a la siguiente conclusión:

Considerando que el artículo III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que todo procedimiento administrativo debe garantizar tanto los derechos e intereses de los administrados, así como también la protección del interés general, puede sostenerse que, las normas de simplificación

administrativa o de racionalización que procuren la mejora de la calidad de la Gestión Pública, tienen que guardar relación y respetar ese equilibrio. (p. 27)

Por lo tanto, este trabajo de investigación que tiene como objetivo presentar las implicancias que tiene la simplificación administrativa en el procedimiento de reconocimiento de grados y títulos obtenidos en el exterior del país, nos ayuda a poder identificar la importancia de que el administrado reciba un buen servicio por parte de la administración pública en base a la simplificación administrativa, más aún cuando refieren a asuntos que inciden directamente con la integración cultural y académica.

Jaramillo Huilcapi, V. (2012), en su tesis de especialización: “Los principios generales del procedimiento administrativo procedimiento administrativo”, presentada en Academia diplomática del Perú “Javier Pérez de Cuellar. El presente estudio tiene como objetivo identificar una norma común que fije los principios generales del procedimiento administrativo, pues se evidencia una desorganización y retardo por parte del Derecho Administrativo. Llegando a la siguiente conclusión:

Es pertinente hacer trascendente que, independientemente de la materia jurídica que se trate las autoridades competentes tienen la obligación de hacer efectivas ciertas normas de textura abierta o principios que constituyen el límite en el actuar de la Administración Pública, y como contrapartida representan una garantía para el ciudadano; lo cual indubitablemente parte de la Constitución de la República. (p.104)

Por lo tanto, el presente estudio nos ayudara a identificar la falta de consonancia de los principios generales del procedimiento administrativo dentro del ordenamiento jurídico, produciendo un menoscabo al derecho de los administrados ocasionándoles indefensión al surgir diversas normas que producen confusión malentendidos incluso dentro de las mismas autoridades que constituyen la Administración Pública.

Maldonado, P. (2020). “Principio de Legalidad en Materia Administrativa” presentado en la Revista Auctoritas Prudentium.

El presente trabajo de investigación se aborda el tema respecto al principio de legalidad, el cual según menciona el autor, tiene una doble garantía, la primera a favor de los ciudadanos, referida a que puede hacer todo aquello que la ley no le prohíba; y la segunda, surge como principio de legalidad en materia administrativa, el cual también, como garantía a favor del ciudadano, debido que, va a desarrolla el fundamento constitucional de limitar el ejercicio del poder.

Resulta de relevancia lo expuesto en la investigación pues permite conocer un compendio de temas respecto de la garantía en favor del administrado – ciudadano, el cual es el principio de legalidad, nos detalla cuestiones referidas al contenido del principio de legalidad en materia administrativa, a las potestades administrativas derivadas del principio de legalidad, asimismo, los riesgos de incumplimiento del principio de legalidad; y como tal va a contribuir al desarrollo de la presente investigación, pues este principio es uno los ejes centrales sobre el cual se analiza su vulneración durante los procesos de selección llevados a cabo ante SERVIR.

Martinez- Pujalte, C. (2005). “Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición a la discriminación” presentado en el Revista Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol.

El autor en el presente artículo señala que, al hablar de la idea de igualdad, debe partir por ser el parámetro fundamental sobre el cual debe regirse toda organización social, económica, política y jurídica. Debido que, en todo sistema democrático, ha presenciado actos tendientes a

buscar la igualdad formal, aquella donde se busca un trato igual a los ciudadanos, sin el establecimiento de privilegio de unos respecto de otros, y todo ello con el fin de generar un equilibrio en las situaciones sociales y económicas en las que se encuentren los ciudadanos.

Resulta importante lo trabajado por el autor, pues ayudará a fijar conceptos sobre como en los ordenamientos jurídicos, y en estricto en el ámbito público debe desarrollarse la noción de igualdad, pues en todo sistema debe estar proscrito el establecimiento de privilegios o favoritismo de una persona respecto a otra, este sentido de igualdad, ayudará a trasladarlo al ámbito de la contratación pública del Estado, y en estricto en los procesos de selección llevados a cabo ante SEVIR.

Rodríguez-Arana, J. (2017). “Derecho administrativo y Derechos Sociales Fundamentales” presentado en la Revista de Derecho Ius Humani.

El presente trabajo tiene por objeto establecer la coordinación existente entre los lineamientos fijado en el derecho administrativo y el estricto respeto de los derechos fundamentales, los cuales no pueden pasarse por alto, debido que es una garantía para el administrador. El autor comenta el respeto que debe existir de los derechos fundamentales de los ciudadanos, y que la administración pública debe tomarlo en cuenta, a pesar de las potestades y prerrogativas con la que cuenta. De igual manera, habla sobre la cláusula del Estado Social, en el cual señala que la libertad y la igualdad de la persona deben ser promovidos y garantizados en todos los ámbitos, permitiendo la remoción de cualquier obstáculo que impidan su cumplimiento

En definitiva, lo desarrollado por el autor ayudará a establecer el irrestricto respeto que debe existir de los derechos fundamentales por parte de la administración pública cuando ejerza funciones, y todo ello como garantía del administrado y del interés general. Por tanto, su revisión ayudará de igual manera a tener como parámetro que el respeto de la igualdad entre las personas es una de las bases sobre la cual debe asentarse todo sistema jurídico, y sobre la cual debe desarrollarse el derecho administrativo, por tal motivo, siempre debe de dotarse de las garantías necesarias al administrado para que ejerza eficientemente sus derechos.

1.2. Bases Teóricas – Científicas

1.2.1. Las competencias de las entidades de la administración pública

Es importante señalar, que todas sus actuaciones de la administración pública necesitan estar previstas con competencia legitimada, determinada y establecida de forma precisa con una ley. En ese sentido, es un requisito para la actuación de cualquier entidad, u organismo administrativo que tengan competencia, caso contrario, las actuaciones de la autoridad administrativa carecerán de todo tipo de validez jurídica, y por lo tanto sus actuaciones serían ilegítimas, lo cual tendrían graves consecuencias con los particulares y con los funcionarios públicos. Palomar (2017) por su parte refiere que la actuación administrativa se da mediante agentes que pertenecen a la misma y que tienen también una competencia determinada.

Sobre ello, Abruña (2010) manifiesta que sin que exista una expresión determinada de la ley, la autoridad administrativa no tiene ningún tipo de poder para actuar, en ese sentido podemos decir que depende de forma completa lo que la ley disponga para ella. En esa misma línea Guzmán (2017) manifiesta que la administración mantiene una total dependencia con la competencia, la cual llegaría a ser una de sus más importantes características.

La competencia se constituye como la capacidad que se tiene para poder emitir pronunciamientos de forma eficaz sobre ciertas materias, además esta capacidad solo puede ser

otorgada por medio de la ley o por la Constitución. Agrega sobre ello Gómez (2020) que las atribuciones que tiene cada entidad del Estado son preestablecidas por medio de la ley, la misma que establece también una relación con las otras entidades. En palabras sencillas, la competencia es la capacidad, aptitud que tiene la autoridad administrativa para ejercer y obrar.

Dentro de la doctrina existen las competencias implícitas, las cuales hacen referencia a las situaciones en las que la competencia puede ser otorgada a una entidad por ley, pero también se pueden realizar todas las funciones y actuaciones que se encuentren vinculadas a las previamente establecidas. En consecuencia, este tipo de competencia se da cuando nacen facultades de otra competencia establecida de forma previa por una ley, situación que permite que exista una delegación de competencia. Existe también la competencia desconcentrada, estas se dan en la que la norma no especifica al órgano o entidad que se refiere, por lo que existe poca claridad.

Por otro lado, debemos de precisar que dentro del mundo jurídico se establecen ciertas similitudes de la definición de competencia que pertenece al derecho público, con la definición de capacidad en el derecho privado. No obstante, existe una gran diferencia entre ambas, la cual radica en su origen, esta diferencia es que la capacidad no necesita estar determinada o establecida de forma precisa por ley, mientras que la competencia si debe tener esta característica. Al respecto Morón (2019) manifiesta que la competencia, no determina qué puede hacer o que no puede hacer un órgano o entidad administrativa, sino que solo señala cuales son las actividades que de forma legítima puede realizar.

Ante todo, lo manifestado, la competencia llegaría a ser la aptitud legal de obrar, legitimada por medio de una ley dirigida a una determinada autoridad administrativa. Según Guechá-Medina (2017) ejercer una función sería diferente de ejercer una competencia, él hace una relación entre género y especie entre ambos. Es decir, la ley otorga a las autoridades administrativas una función a realizar, y para que estas acciones sean válidas y legales tienen que ser realizadas dentro de la competencia que también se le otorgó. Por lo tanto, En la competencia llegaría a ser un mecanismo del derecho que permite respaldar a toda la actuación de las autoridades administrativas públicas, además solo con ella se puede obtener una legitimación legal.

1.2.2. La contratación pública

Para empezar, la contratación pública debe ser considerada como una de las herramientas más estratégicas utilizadas en el Perú para la consecución de los objetivos y fines políticos perseguidos. De igual manera a nivel mundial, los Estados han reconocido cada vez más la importancia de las contrataciones públicas, estableciendo su trascendencia en beneficio de la comunidad y la generación de ventajas económicas que trae consigo.

Acto seguido, el autor Ricardo Herrera (2018), Magíster en Derecho Constitucional, hace referencia toda contratación eficaz debe estar revestida de principios, como la transparencia, la selección y la meritocracia. Por tal motivo, la única manera de alcanzar una plaza en una entidad del Estado debe estar sujeta a un concurso, es decir, debido al mérito alcanzada mediante una postulación sujeta a requisitos exigidos en la legislación correspondiente. De este modo, cualquiera que cumpla con los requisitos o el perfil puede acudir a tiempo y en justa medida.

Agregado a lo antes mencionado, el comité encargado del proceso de reclutamiento debe hacer cumplir todos los parámetros para elegir a la persona adecuada, según la perspectiva de estos profesionales, no debe haber ningún factor que afecte este proceso, ningún incentivo o tipo de proximidad (Herrera, 2018).

Seguidamente, (Suarez y Laguado, 2007 citado en Herrera ,2017), manifiestan que;

La Contratación Pública se constituye como una necesidad, en vista que el Estado no cuenta con la capacidad suficiente para satisfacer todas las necesidades públicas, o en caso contrario no puede generar los suministros que se van a requerir en las entidades públicas para su operación en las actividades para su funcionamiento y de prescindir de esto conduciría a resultados menos eficientes que los efectivamente esperados. (p.27)

Por otro lado, la contratación pública tiene una diferencia muy demarcada respecto de la contratación privada, siendo esta diferencia el uso de los recursos públicos mediante el seguimiento de procedimientos establecidos en la legislación.

Sobre el punto referido a la contratación pública, el autor Herrera (2019), manifiesta que a nivel del derecho administrativo este debe regirse mediante principios, los mismos que se expresan como pilares dentro de la regulación interna de cada país. Agregado a ello señala lo siguiente:

Los principios en los cuales debe estar inmerso toda legislación interna, en materia de las contrataciones del Estado son los principios de objetividad, racionalidad e igualdad de trato, los mismos que pueden considerarse como fuente de derecho, asimismo, como elemento informador y transversal del ordenamiento jurídico-administrativo. (p.29)

Por otro lado, en lo que respecta a las contrataciones públicas de personal en el Perú, es decir las modalidades para acceder al servicio civil son mediante concurso público de méritos, por leyes especiales o por contratación directa; teniendo como finalidad que el personal que ingrese a una plaza en una de las entidades del Estado cumpla con los requisitos exigidos por cada una de las entidades que se encuentran requiriendo personal. Aunado a ello, dentro de la contratación de personal, se requiere que el personal que se busque reclutar en base a sus méritos cumpla con el perfil para el puesto requerido.

En definitiva, en el Perú, la contratación de personal es otro de los posibles requerimientos que tienen las entidades públicas para que mediante la realización o prestación de servicios realicen actividades en beneficio no solo del Estado, sino que tengan como finalidad estar al servicio de la sociedad, por tal motivo, es que el sistema de contrataciones o empleo público en el Perú está sujeto a que se cumplan requisitos establecidos en el manual de perfiles de Puestos.

1.2.2.1. El proceso de selección

Respecto de este punto, resulta necesario empezar mencionando que, las modalidades para acceder al servicio civil son mediante concurso público de méritos, por leyes especiales o por contratación directa. Acto seguido, en lo concerniente al concurso público de méritos, los postulantes o participantes están sujetos a unas bases elaboradas según los requerimientos de cada entidad del Estado, sin embargo, uno de los requisitos evaluados durante los procesos de selección es el referido a la formación académica.

Seguidamente, es conveniente establecer una definición de lo que se conoce como “proceso de selección”, para tal efecto según indica la subdirección de Capacitación del OSCE (Organismo Supervisión de las Contrataciones del Estado):

El proceso de selección se constituye como una de las fases dentro del proceso de contratación que tiene como finalidad que la Entidad seleccione a la persona natural o jurídica que presente la mejor propuesta para la satisfacción de sus necesidades. Por tal

motivo, deberá seguirse el procedimiento establecido en la legislación sobre contratación pública. (Moreno, A.; Sifuentes, M. y Salas, M., 2016, p.7)

Entonces, sobre este punto puede decirse que el proceso de selección se desarrolla a la interna de un procedimiento administrativo, en el cual cada Entidad Pública, pretende seleccionar a la persona natural o jurídica que más se acomode a sus necesidades para de esta manera evaluarla y llegar a concretar una contratación con esta.

Ahora bien, todo tiene su correlativo inicio con el anunciamiento de la existencia de puestos disponibles; es ahí donde se pretende asegurar que el personal potencialmente postulante tenga las características adecuadas para las vacantes disponibles. Por lo general, los anuncios generalmente mencionan el tipo de puesto, la descripción del trabajo, los criterios de selección y el rango de sueldo, esta información debe ser publicitada con un determinado tiempo prudencial, pues solo de esa manera se garantizará que haya un conocimiento suficiente sobre las bases que van a regir ese concurso público entre los futuros candidatos o postulantes.

El autor Gómez, Delgado y Bayona (2019), manifiesta que los requisitos para la estructuración y presentación de las bases para el proceso de contratación estatal, a pesar de contar los funcionarios con discrecionalidad, sin embargo, “estos requisitos deben estar basados en su “buen criterio” y en lo que resulte más conveniente para la administración” (p.138). Todo ello, con el fin del cumplimiento al interés general.

Resulta importante mencionar que, como medida para una selección objetiva, esta se encuentre sujeta a criterios como: “el precio, el plazo, el cumplimiento en contratos anteriores, la calidad, la experiencia, etc., los cuales, considerados integralmente (ponderación) permiten determinar la propuesta más favorable” (Gómez, Delgado y bayona, 2019, p.138).

Punto aparte es el referido a las diversas formas de fortalecimiento de la normativa en los procesos de selección por parte de SERVIR. Primero, es importante señalar que, para facilitar la implementación y realización de los concursos públicos, se han establecido un conjunto de bases estandarizadas, las mismas que tienen como finalidad que los concursos puedan adaptarse rápidamente a las necesidades y particularidades propias de cada entidad.

Conforme ha señalado la Autoridad nacional del Servicio Civil, en lo que respecta a los procesos de selección, los nuevos lineamientos van a establecer las normas técnicas, métodos y procedimientos de cumplimiento obligatorio en materia de gestión de procesos de selección del régimen de la Ley del Servicio Civil, y con ello, lograr el establecimiento de personal idóneo para cada entidad solicitante.

Por otro lado, cabe destacar que uno de los cambios relevantes es que se garanticen los principios de mérito y transparencia en los concursos, es decir, con ello se pueda establecer la posibilidad de que los postulantes puedan plantear consultas u observaciones. En definitiva, el acceder a una plaza en una de las entidades del Estado mediante concurso público de méritos y tener que participar mediante un proceso de selección, es parte de las políticas del Estado, en la medida que el personal contratado cumpla con los requisitos establecidas en las correspondientes bases puestas en conocimiento a los postulantes, y como tal, hay que establecer una selección objetiva, y más aún cuando uno de los requisitos es la formación académica, la misma que puede estar sustentada en documentos respecto de los títulos y grados obtenidos, ya sea en el país o en el extranjero, que son presentados por los participantes durante su postulación.

1.2.3. Principios aplicados a la administración pública

Los principios que incuben al Derecho administrativo se encuentran regulados en la Ley 27444, en donde se menciona en el título preliminar específicamente el título III, que esta norma tiene como fin fijar un régimen jurídico que tenga como utilidad el salvaguardar los derechos de los administrados, con sujeción a la constitución. En estricto, se pasará a desarrollar el principio de legalidad, igualdad y equidad; siendo estos necesarios ser revisados para la presente investigación.

1.2.3.1. Principio de legalidad

El principio más importante dentro de los regulados en el art IV de la Ley 27444, es el principio de legalidad. Este principio propugna que todas las autoridades administrativas deben proceder respetando lo indicado por la norma fundamental y la Ley, conforme a los fines que le son pertinentes. Este principio se traduce en que ningún individuo está en la obligación de ejecutar alguna actividad que la ley no manda, ni está imposibilitado de realizar aquello que no está prohibido, esto se encuentra respaldado por la propia Carta Magna que en su art. 2 inciso 24, criterios que emanan de la propia libertad que ostenta la persona.

En consecuencia, a lo mencionado, el ordenamiento jurídico peruano solicita que todas las acciones que quiera realizar una autoridad administrativa, para exigir sus derechos como para cumplir sus deberes deben encontrarse establecidas en una ley de forma previa. Todo lo antes señalado podemos encontrarlo en el acápite 1.1 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, donde se determina el Principio de legalidad, siendo este uno de los principios más importantes dentro del derecho administrativo.

Al respecto Cassagne (2016) manifiesta que el principio de legalidad es un instrumento, mediante el cual se le otorga ciertas facultades a la Administración, la misma que permite la existencia de límites al poder, habilitación y actuación de la autoridad administrativa. Por consiguiente, todas las actuaciones administrativas son el resultado del poder ejercido por medio de la ley. Sin que exista este proceso, el poder de la administración sería ineficaz e inválido. En otras palabras, siempre el poder administrativo tiene que encontrarse originado de forma anticipada por una ley, donde se les especificará cuales son los límites de acción de manera expresa.

En la misma línea de ideas, al considerarse al principio de legalidad como uno de los más importantes dentro del derecho administrativo, se como fundamento para limitar a las autoridades administrativas en su actuación, y que a su vez ajusten sus facultades en el irrestricto respeto a la Constitución, la ley y al derecho.

En ese sentido, a lo largo del TUO de la LPAG se hace referencia a “autoridades” cuando se desarrolla el Principio de Legalidad, sin embargo, esto debe de entenderse que para todo tipo de actuación de la autoridad administrativa es necesario que exista competencia, y no solo en la capacidad de actuar de los funcionarios públicos. En síntesis, es necesario que toda actuación administrativa se sustente en normas jurídicas y respete la jerarquía normativa fijada, pues debe encontrar su justificación en mandatos legales y hechos que lo originen acorde al ordenamiento plasmado en el texto constitucional.

Por ello, Abruña (2010) señala que el principio de legalidad viene a ser la figura que sostiene el actuar de la Administración Pública (p.118). Agregado a ello, el principio de legalidad viene a ser una herramienta por la cual se puede atribuir de forma legal las potestades públicas. Siendo así que, Cassagne (2016) enuncia que, este principio viene a ser aquello que indica que la Administración está sometida a Ley, es decir, el ejercicio de sus funciones se encuentra

limitados.

En vista de ello, principio de legalidad en estricto no debe ser entendido como la sujeción de la administración pública a una norma en específica, sino que esta se sujeta al ordenamiento jurídico entero, a los que el autor Hauriou llama “bloque de legalidad”, en tal sentido, el principio de legalidad es tan universal que se propugna en todo ámbito sobre la cual la autoridad administrativa tenga facultades y competencia para actuar. (López, 2005, p.182)

Ahora bien, debe tener en cuenta que la administración pública, al realizar cualquier tipo de actuación deben estar habilitadas previamente por una ley. Dentro de un Estado de Derecho, la Administración Pública es un órgano ejecutivo, por lo que su sustento necesariamente recae en la ley y también su frontera de acción. Esto evidencia que la Administración se somete a la Ley, la cual viene a ser una norma que representa a toda la sociedad.

Seguidamente, la Administración Pública, no ostenta la libertad negativa, es decir como indica Jesch (2019) nadie está forzado a realizar lo que la Ley no manda ni frenado de ejercer lo que esta no permite, ya que solo puede realizar aquello que esta de forma expresa y para lo cual está facultado.

La Administración Pública, ejerce su actuación a través de la emisión de actos administrativos. La identificación de estos actos va a permitir el análisis de la actuación de la Administración Pública, haciendo un estudio de cada uno de sus actos, su discernimiento y su tratamiento jurídico.

Para Montero (2019), todo acto que signifique una declaración y que sea emitida por un organismo de la Administración Pública, será siempre un acto administrativo. Esto mismo se encuentra especificado en el art. 1 del inciso 1 de LPAG, al denominar acto administrativo toda aquella declaración de la entidad que origina efectos jurídicos dentro del margen de las normas de derecho público. Lo que, si no pueden ser considerados como actos administrativos, son los actos que no están sujetos al Derecho Administrativo, sino al Derecho privado.

Ante lo mencionado podemos decir que la característica que completa el carácter del acto administrativo viene a ser que este compone la ejecución de potestades administrativas. Pues como indica Ramírez (2020) el acto será administrativo cuando este sujeto al régimen del Derecho Administrativo y manifiesta el ejercicio de su potestad. Esto se encuentra regulado en el art. 1 inciso 7 de LPAG donde indica de forma diferenciadora que el actuar de la Administración Pública se sustenta bajo el ejercicio de potestades administrativas. Asimismo, es establecido con mayor claridad en la Ley de proceso contencioso administrativo específicamente en su Art. 4, donde se fija que la demanda procede cuando la actuación ha sido realizada bajo potestad administrativa.

Morón (2017) menciona que la Administración Pública debe conferir actos administrativos acorde a las leyes de carácter general. Estas deben adjuntar la norma que les otorga subsistencia, teniendo en cuenta lo establecido en la Constitución. Agregado e ello, la sujeción de la Administración a la ley tiene sus inicios en la doctrina brindada por el filósofo Locke quien manifiesta que, si el Estado ha sido creado para salvaguardar los derechos naturales, sería irracional que lo hagan por la implementación de un Estado absolutista, pues el contrato social tiene como objetivo principal el amparar dichos derechos.

En definitiva, la Administración Pública ejerce función a través de actos administrativos, los mismo que deben estar sujetos a las leyes, es decir, el poder conferido para actuar debe encontrarse expresamente señalada en una norma preexistente, de lo contrario, no podríamos hablar de una correcta administración pública, pues a pesar de tener prerrogativas en su favor no puede desligarse de la sujeción que tiene a la ley, a la Constitución y demás normas del

ordenamiento jurídico nacional.

1.2.3.2. Principio de igualdad

Para empezar, la igualdad es uno de los términos más relevantes dado la extensión y amplitud con la que cuenta; la igualdad debe ser entendida desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, igualdad ante la ley, igualdad económica, entre otras. La concepción de igualdad se propugna en todos los ámbitos sociales y jurídicos, pues además de tener su reconocimiento constitucional como un derecho fundamental, también es desarrollado en todos los campos de derecho como garantía de los ciudadanos.

Conforme señala el autor Villavicencio (2018);

La igualdad reviste, dos formas relevantes: la de carácter formal, que se refiere a la prohibición de tratamientos discriminatorios asegurando la igualdad de oportunidades y la otra, denominada material, que se refiere a la satisfacción de ciertas necesidades básicas con los recursos necesarios para que las personas puedan desenvolverse como agentes morales autónomos. (p.49)

En tal sentido, la igualdad debe ser entendida como aquella remoción de cualquier obstáculo que pretenda negar o establecer a las personas en una situación de desventaja respecto de otra, debido a recibir un trato diferenciado, y en el cual sienta que no se está aplicando el mismo procedimiento, el mismo trato o la misma asignación de recursos respecto a ella. Por tal motivo, la defensa de las libertades tiende a establecer un marco de protección que permita corregir materialmente las desigualdades.

Por su parte, el autor Chappuis (2015), al referirse respecto de la igualdad, señala lo siguiente:

La igualdad ante la ley es el derecho de toda persona, y a su vez está recogida en el artículo 2º, inciso 2 de la Constitución; sin embargo, también va a operar como un principio fundante del Estado de Derecho. Asimismo, debe entenderse que la igualdad no sólo constituye un derecho y un valor supremo al igual que la libertad, sino que también es un operador constitucional de la transformación económica y social del país. (p.16)

La igualdad se convierte en un criterio normativo, el mismo que sirve para verificar si las normas particulares han respondido ante la exigencia de casos en concreto, en síntesis, toda norma que se aplique sobre la base del principio de igualdad podrá considerarse como más igualitaria, siendo así que, la igualdad sirve como una especie de test de proporcionalidad de las normas. (Chappuis, 2015, p.54)

En vista de ello, la igualdad, “supone que no se pueden establecer diferencias arbitrarias y no existen personas ni grupos privilegiados” (Shönsteiner ,2020). Este principio se trata de un principio que ha sido sujeto a cambios, los cuales ha apuntado a ampliar su campo de acción para dotar de mayor garantía y protección a las personas.

Cabrera (2004) menciona que la doctrina tanto nacional como extranjera ha entendido a la igualdad como un derecho fundamental consagrado en todo ordenamiento jurídico. Entonces, por esta consideración la igualdad ante ley, en estricto supone “distinguir a quienes no se encuentran en similares condiciones, y en caso contrario tratar de modo igualitario a quienes de hecho están en una misma situación” (p.4).

Ahora bien, como ya se ha venido comentando anteriormente, la administración pública sujeta su actuación a la ley y al Derecho, siendo así que, están proscritos cualquier tipo de

actuación que sea arbitrario y vulneres los derechos constitucionales de los administrados antes cualquier procedimiento que lo vincule con la administración pública.

Seguidamente, a las ideas expuestas, es necesario comentar, el principio de interdicción de la arbitrariedad a la que está sujeta la administración pública. El autor Cabrera (2004), manifiesta que la actuación de los órganos de la administración se sujeta a este principio, pues sirven como una garantía y límite a la discrecionalidad con la que cuentan. Con esto la arbitrariedad debe ser tomada como la forma negativa de ver la justicia y al Derecho; y su prohibición juega un papel transcendental en búsqueda de la forma correcta entre Ley y Derecho.

Por otro lado, y ciñéndonos en el tema que nos avoca, el principio de igualdad se encuentra implícito en todos los ámbitos sociales y jurídicos, debido que, la persecución de la igualdad garantizará el tratamiento igualitario entre los individuos, y en estricto entre los administrados cuando estos se encuentran participando en algún tipo de procedimiento ante la administración pública.

En definitiva, no podría hablarse de igualdad si esta no es firmemente garantizada por las autoridades del Estado, pues se constituye como su deber, el velar por el irrestricto respeto a que todas las personas reciban un trato igualitario, y tratar de equiparar situaciones de desigualdad entre los sujetos, entiéndase este principio de igualdad como la garantía que tiende a remover cualquier obstáculo que impida un tratamiento igualitario entre los ciudadanos; y si relacionamos con los procesos de selección de personal dentro la contratación pública, se tiene como conclusión que debe realizarse en igualdad de oportunidades para todos los postulantes, un tratamiento equitativo entre ellos, siendo el principio de equidad la consecuencia de aplicar un tratamiento igualitario entre ellos, el mismo que será desarrollado y abordado a continuación.

1.2.3.2. Principio de equidad

La equidad es un principio que tiene como matriz la igualdad, la justicia y la gestión responsable entre las personas respecto de sus vínculos. Este principio busca que dentro de las relaciones de las personas se acredite la equidad en todos los ámbitos evitando que se ocasionen conflictos debido a intereses opuestos.

Seguidamente, el principio de equidad viene a funcionar como un parámetro ético que se orienta a alcanzar la mayor justicia e imparcialidad dentro de las relaciones que se ocasionen entre el administrado y la Administración Pública. La simple legalidad no es suficiente para que la función del Estado sea justa, siendo importante la aplicación del principio de equidad. La equidad viene a formar parte del cimiento de la verdad o justicia, la misma que implica que los derechos de las personas no pueden ser menoscabados por la legislación ordinaria.

La equidad dentro del Derecho viene a ser la aplicación justa de la misma, donde la norma se acopla a una situación conforme a parámetros de igualdad y justicia. La equidad no solo tiene la función de interpretar la ley, sino que tiene la labor que dicha aplicación no vulnere los derechos de las personas, pues cualquier interpretación de la norma solo debe direccionarse para lo justo.

En el mismo orden de ideas, el autor Ruiz (2017) manifiesta que:

La equidad, concebida como igualdad, tiende a armonizarse con un verdadero sentido de justicia para cada caso en concreto. En tal sentido, el concepto de la equidad se constituiría por elementos; referidos a una igualdad de trato y a la individualización de este; por ende,

este es equiparable a una justicia igualitaria y a una justicia individualizadora. La equidad, pues, puede imponer tanto la igualdad como la desigualdad, y como tal conlleva a tratar igual a los casos iguales y desigual a los desiguales. (p.175)

La aplicación del principio de equidad debe estar acorde a la moral social imperante, el régimen político del Estado y los principios generales del Derecho. Sin duda alguna este principio suple lo que la justicia no alcanza, haciendo que la aplicación del sistema normativo no sea estricta, ya que perjudicaría determinadas situaciones en donde la ley no llega.

Como bien ya ha venido anunciando, el principio de equidad busca equilibrar las situaciones de desigualdad entre las personas y en estricto, situándonos en el ámbito del derecho administrativo busca fijar parámetros y equiparar situaciones donde se avizora un tratamiento desigual entre los administrados, asimismo, la igualdad, la justicia y la buena fe son otros de los principios bajo los cuales se cimienta el principio de equidad.

Por su parte, el autor Félix (2018) nos señala que “la equidad interviene para de nuevo restablecer el equilibrio de ser posible, buscar lo más productivo de igualdad frente a una circunstancia determinada” (p.208). Por tanto, la equidad se concibe como un sistema que se funda en la justicia entre los administrados para generar con ello un estado de equilibrio entre estos, manteniendo firmes los principios que rigen todo procedimiento administrativo.

Asimismo, el principio de equidad converge en el ordenamiento jurídico, y su vez se interrelaciona con el principio general de buena fe, el cual nos da a conocer tanto la administración pública como el administrado están basando su actuar bajo los estándares mínimo del derecho. Por tanto, cuando se quebranta la equivalencia en la posición jurídica de las partes, es allí donde la equidad busca corregir dicha situación, buscando producir más igualdad entre los administrados.

Ahora bien, como ya se ha manifestado el principio de igualdad se constituye como uno de los principios generales del derecho sobre el cual se fundamentan las diferentes normativas en relación con diversas materias dentro del ordenamiento jurídico, pues con ello se busca garantizar el respeto de las personas, asegurando que no haya signos de discriminación o el establecimiento de un tratamiento diferenciado entre los ciudadanos. Por ello, si lo encuadramos en el ámbito administrativo, el principio de igualdad es una expresión de que todos los administrados obtengan un trato igualitario respecto una situación y en otro caso, el establecimiento de un trato diferenciado cuando las circunstancias en concreto así lo ameriten.

Agregado a ello, el autor Merchán (2019) refiere, “la equidad aparece como un correctivo de la generalidad de la ley en la singularidad del caso particular para, sin contradecir sus preceptos” (p.9). En otras palabras, la equidad tiene como finalidad corregir el injusto legal que se crea entre las personas y todo ello en pro de alcanzar la justicia en sus límites más adecuados.

Por otro lado, respecto al principio de igualdad encuadrada al ámbito administrativo, según refiere el autor Medina (2016):

En materia administrativa, la igualdad se relaciona directamente con la buena administración, es decir, las personas tienen como derecho a que sus asuntos sean tratados de modo equitativo, imparcial y proporcional a las finalidades que justifican la intervención de la administración. Este trato equitativo no solo exige un trato igualitario durante los procedimientos administrativos, sino que prohíbe todo tipo de discriminación injustificada entre los administrados. (p.2)

En definitiva, queda claro que la equidad tiene como matriz a la igualdad, la justicia y la buena fe; dicho esto, entre más se busquen equiparar las condiciones de las personas,

generándoles igualdad de condiciones, de oportunidades, nos encontraremos ante decisiones más justas y provistas sin duda de buena fe, pues se entenderá que se está actuando bajo los estándares esperados. Por tanto, cada administrado tiende a esperar una actuación específica de cada administración pública, asimismo en cuanto en cada institución pública se establezcan condiciones o reglas que creen un tratamiento igualitario y equitativo para las diversas situaciones que se susciten entre los administrados se podrá dejar por sentado que éstos se ajustan a los estándares de justicia requeridos.

2. Materiales y métodos

La presente investigación se enmarca en el tipo de investigaciones documentales, teóricas o bibliográficas, debido que, tiene en cuenta el análisis de su objeto de estudio a la luz de las bases teóricas y las bases conceptuales, las cuales pretenden profundizar los contenidos encontrados en fuentes bibliográficas revisadas.

En tal sentido, se ha seguido un diseño de investigación bibliográfico, iniciando con una clara delimitación del problema de investigación, revisando de manera exhaustiva el material bibliográfico a utilizarse, además del análisis y reflexión de la información bibliográfica más relevante. Así como también la elaboración de un bosquejo o esquema de temas, de acuerdo a los objetivos específicos. Y, por último, la identificación de los diversos aportes que realizan los autores sobre la materia a estudiar.

Finalmente, en cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos, se utilizó en un primer momento un análisis documental, es decir, basando el estudio sobre un documento que contiene información verídica para sostener las afirmaciones que fundamenten lo que se persigue en los objetivos de la investigación. Posteriormente el uso de técnicas de fichaje, debido que, dentro de la investigación esta técnica permitirá sistematizar el fundamento teórico de la investigación para lo cual se utilizarán como instrumentos las fichas textuales y bibliográficas. Siendo todo lo anteriormente señalado, necesario para la redacción del informe final de investigación.

3. Resultados y discusión

En la siguiente investigación se pretende analizar:

3.1 El reconocimiento y registro de los grados y títulos emitidos en el extranjero

La formación académica profesional obtenida por una persona en el país o en el extranjero es acreditada con los grados y títulos expedidos por las universidades o centro de estudios correspondientes. Por ende, toda persona que pretenda validar un título obtenido en el extranjero deberá seguir un procedimiento administrativo ante SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria), siendo en el caso del Perú, ya que este es el organismo competente para certificar que dicho título cumple con los estándares mínimos de calidad educativa.

Por tanto, resultará necesario analizar cómo se lleva a cabo el procedimiento administrativo ante SUNEDU, respecto de los títulos obtenidos en el extranjero, el mismo que deberá tomarse en cuenta para efectos de la calificación durante los procesos de selección ante SERVIR, de tal manera que esto ayudará a garantizar que el personal contratado se encuentre más capacitado para el perfil del puesto exigido, contenido que se desarrollará a continuación.

3.1.1 El procedimiento de reconocimiento de los grados y títulos a cargo de SUNEDU

La Ley Universitaria vigente – Ley N°30220, crea a SUNEDU, al cual se le ha conferido la condición de organismo técnico especializado, el mismo que se encuentra adscrito al Ministerio de Educación, atribuyéndosele la competencia de supervisar la calidad de dicho servicio educativo, fiscalizar si los recursos públicos otorgados a las universidades son destinados a los fines educativos correspondientes, entre otras.

Aunado a ello, una de las funciones conferidas a SUNEDU es la referente a la Administración del Registro Nacional de Grados y Títulos; la misma que se encuentra contemplada en el numeral 9, del artículo 15° de la Ley Universitaria, y en el artículo 4° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SUNEDU. Por su parte, el ROF de SUNEDU establece que, una de las acciones a cargo de la Unidad de Registro de grados y títulos es la de reconocer y certificar los grados y títulos otorgados en el extranjero, dentro del marco de la normativa vigente.

Por tanto, la información que brinda este registro ya sea de los ciudadanos que cuentan con grados y títulos, años de estudios, entre otros, están revestidos de seguridad jurídica. Conforme a la Ley N° 30879, el Registro de grados y títulos tiene carácter jurídico, es decir, busca publicitar la información que contiene y ostenta relevancia jurídica para los ciudadanos. Por ello, como indica España (2018), mediante el carácter jurídico se brinda certeza a todos los ciudadanos sobre la información que se encuentra al interior de este registro.

Ahora bien, el procedimiento administrativo de reconocimiento de los grados y títulos emitidos en el extranjero a cargo de SUNEDU, es una competencia atribuida por ley conforme ya se ha señalado anteriormente, es decir, una vez delimitadas las competencias, cada entidad, en este caso SUNEDU, debe actuar conforme a lo establecido en su normativa vigente, respetando el principio de legalidad al que se encuentran sujeto como todas las entidades del Estado, siendo este principio una garantía para los administrados.

En base a ello, ninguna entidad del Estado puede ir en contra de lo específicamente estipulado en su normativa, es decir, SUNEDU, se encuentra sujeto a los requisitos que han sido propuestos en su normativa, en tanto, cuando los administrados decidan someterse al procedimiento de reconocimiento de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, SUNEDU, no podrá extralimitarse y exigir requisitos adicionales a los administrados.

Por otro lado, cuando se habla de reconocimiento, este debe ser entendido como un acto administrativo mediante el cual SUNEDU, le otorga eficacia a los grados y títulos obtenidos en el extranjero; sin embargo, este reconocimiento no es inmediato, pues pasa por una serie de filtros necesarios para evaluar la conformidad de dichos títulos con los criterios de calidad o las obligaciones que ha adquirido el Estado Peruano a raíz de los tratados a los que se encuentra adscrito.

En el Perú, en el artículo 6° del Reglamento del reconocimiento de grados y/o títulos otorgados en el extranjero, se han establecido dos criterios a tenerse en cuenta para el reconocimiento de los grados y títulos; siendo estos los siguientes: tomar como referencia los estándares internacionalmente aceptados como de alta calidad en educación superior universitaria referente a lo contenido en los rankings internacionales, o por el contrario tomar como referencia las reglas contenidas en los tratados vigentes a los cuales el Perú se encuentra adscrito, adoptando de ellos las reglas referentes a los requisitos, procedimientos y efectos que cada uno de los instrumentos internacionales dispongan.

Es relevante para efectos de la presente investigación explicar los criterios que SUNEDU toma en cuenta para el correspondiente reconocimiento de los grados y/o títulos otorgados en el extranjero, por tal motivo, será necesario remitirse a lo estipulado en los artículos 7° y 8° del Reglamento del reconocimiento de grados y/o títulos otorgados en el extranjero. Sobre la base de lo referido, el reconocimiento de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero puede llevarse ya sea mediante el criterio de calidad o mediante la aplicación de tratados internacionales.

El primero de ellos, se encuentra regulado en el artículo 7° del reglamento, el cual refiere que los grados y/o títulos extranjeros serán reconocidos siempre y cuando estos hayan sido expedidos por instituciones de educación superior que emitan grados o títulos con rango universitario, las mismas que deben encontrarse ubicadas dentro de las primeras 500 posiciones en alguno de los ranking que ahí se señalan, siendo estos los siguientes: QS World University Rankings (QS), Academic Ranking of World Universities -ARWU, Times Higher Education (THE Ranking); y, Scimago Institutions Rankings (SIR).

Según lo referido, dichas instituciones de educación superior que se encuentren incluidas en algunos de los rankings serán consignadas en una lista que debe ser aprobada y publicada dentro del tercer trimestre de cada año. Asimismo, se ha establecido como formalidad que su aprobación se lleve a cabo mediante una resolución directoral, la misma que será emitida por la Dirección de Documentación e información Universitaria y Registro de Grados y Títulos de la SUNEDU.

En consecuencia, para que se pueda realizar el respectivo reconocimiento de los grados y títulos emitidos en el extranjero por la institución educativa superior con rango universitario, se tendrá en cuenta que esta se encuentre incluida en la lista vigente a la fecha de matrícula o emisión de los respectivos grados o títulos.

Por su parte Marvilla (2021) refiere que los criterios tomados por los rankings para determinar la posición de las universidades son los siguientes:

i) QS World University Rankings (QS), toma el criterio de la reputación académica, la reputación del empleador, la proporción de profesores/estudiantes, citas por facultad, proporción de profesores internacionales y proporción de estudiantes internacionales; ii) Shangahi Ranking, toma en cuenta el criterio del número de alumnos con premios Nobel y medallistas, número de miembros del personal de premios Nobel y medallistas, número de investigadores altamente citados, número de artículos científicos; iii) Times Higher Education, toma en cuenta la enseñanza, investigación, perspectiva internacional, ingreso de la industria, y iv) Scimago Institutions Rankings, toma en cuenta la enseñanza, la innovación, impacto en la sociedad. (p.516)

Por consiguiente, respecto de lo comentado por el autor, se advierte que no existe una unificación o una línea establecida para realizar una evaluación específica que conlleve a determinar la calidad educativa de las universidades que se encuentran en dichos rankings. Por tal motivo, este criterio deberá tomarse con cuidado, pues la persona que decida realizar estudios en el extranjero deberá elegir entre una de las universidades que se encuentran entre las 500 primeras posiciones, sin embargo, esto le creará incertidumbre a futuro de no saber si para cuando finalice sus estudios seguirá dicha universidad ubicada dentro de la posición exigida por la norma.

En el caso de Perú, tiene a 10 universidades en el Ranking Scimago, son las que se presentan en la siguiente tabla:

TABLA N° 1
Ranking Scimago - Universidades del Perú

Rank	Global Rank	Institución	País	Sector	Best Country Quartile
1	683	Universidad Peruana Cayetano Heredia	PER	Universities	1
2	709	Ministerio de Salud *	PER	Health	1
3	731	Universidad Nacional Agraria La Molina	PER	Universities	1
4	751	Pontificia Universidad Catolica del Peru	PER	Universities	1
5	752	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	PER	Universities	1
6	770	Universidad de San Martin de Porres	PER	Universities	2
7	779	Universidad San Ignacio de Loyola	PER	Universities	1
8	782	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	PER	Universities	2
9	792	Universidad Continental, Peru	PER	Universities	2
10	817	Universidad del Pacifico, Peru	PER	Universities	3
11	830	Universidad Cientifica del Sur	PER	Universities	3
12	842	Universidad Nacional de Ingenieria, Peru	PER	Universities	3
13	844	Universidad Nacional de San Agustin	PER	Universities	3
14	862	Universidad de Ciencias y Humanidades	PER	Universities	2

Nota: Elaboración propia del autor

Por otro lado, el segundo criterio, regulado en el artículo 8° del reglamento, refiere que, para proceder con el reconocimiento de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, este reconocimiento debe de sujetarse a las obligaciones asumidas por el Estado, a través de los tratados vigentes suscritos.

Del artículo se desprende que, las solicitudes de reconocimiento de los grados y/o títulos deben ser analizadas a partir de la entrada en vigor correspondiente a la misma fecha en que se realizó la matrícula de la persona que cursó estudios fuera del país o en su defecto a la fecha de la emisión del grado y/o título, es decir, se sujeta a las reglas que disponga el tratado vigente. Para el caso de que un tratado ya no se encuentre vigente, la norma establece que va a eximir la obligación de seguir efectuando reconocimientos, sin embargo, ello no afectará a las solicitudes que se hayan presentado cuando el tratado aún se encontraba vigente.

Después de abordar lo referido a los criterios tomados en cuenta por SUNEDU para reconocer los grados y títulos, es conveniente hablar sobre el desarrollo del procedimiento administrativo de reconocimiento regulado desde el artículo 9° al 18° del Reglamento.

En el procedimiento de reconocimiento de grados y títulos otorgados en el extranjero, se requiere una evaluación previa, siendo así que, su tramitación tiene un plazo máximo de treinta días hábiles y que a su vez se encuentra sujeto al silencio administrativo negativo. Por consiguiente, según se precisa en el artículo 10°, el procedimiento se inicia con la presentación de la solicitud en mesa de partes, conforme al formato establecido, siendo esta solicitud analizada por la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la DIGRAT de la SUNEDU.

El administrado que busque el reconocimiento de su grado y/o título obtenido en el extranjero debe cumplir con tres requisitos, los mismos que están consignados en el artículo 11° del reglamento, siendo estos los siguientes: a) carta poder simple, en caso el trámite sea realizado por una persona distinta al titular del grado y/o título; b) diploma original que acredita el grado y/o título, o documento con valor oficial reconocido por órgano competente en materia de educación superior universitaria, el mismo que será verificado de dos maneras; ya sea mediante el acceso a la base de datos que corresponda, o, mediante la apostilla o legalización de los documentos; y por último, c) comprobante de pago por derecho de trámite.

Luego de la recepción del expediente, la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la DIGRAT de la SUNEDU evaluará los documentos que se encuentran comprendidos en el mismo, para verificar su conformidad con los criterios previstos en el artículo 6° del reglamento, siendo así que, tras la verificación se podrán generar tres escenarios, el primero de ellos es que proceda el reconocimiento del grado o título; segundo, la improcedencia de la solicitud; y tercero el desistimiento del reconocimiento.

Finalmente, en el caso se resuelva positivamente la evaluación de la solicitud, el reconocimiento se realiza mediante acto administrativo emitido por el jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la DIGRAT de la SUNEDU, realizando la correspondiente inscripción del grado o título respectivo en el Registro Nacional de Grados y Títulos.

3.1.2 La verificación de los grados y títulos extranjeros para efectos de la calificación durante los procesos de selección ante SERVIR

En lo que respecta a este punto, cuando se habla del proceso de selección, este debe encuadrarse como el mecanismo que tiene por finalidad la incorporación de servidores civiles, y a su vez selecciona a la persona idónea para las exigencias de los puestos sobre una base de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y sobre todo en estricto cumplimiento de los requisitos que se establecen en las bases del concurso.

Los procesos de selección de personal buscan mejorar la eficacia y eficiencia dentro de las entidades del Estado. Cada proceso de selección quedará sujeto al régimen laboral a la que se encuentre adherido el/la servidor/a civil que alcance la plaza correspondiente. Siendo estos, el D. L. 276, 728, 1057, Ley 30057.

Por su parte, conforme afirma la autora Lacoviello (2015), “el rol central de los perfiles de puestos es garantizar la transparencia y la eficiencia de los procesos de selección” (p.29). Es decir, al establecer una serie de requisitos para el puesto requerido dentro de una de las entidades del Estado, se garantizará que se profile al futuro servidor civil, y de tal manera la persona seleccionada deberá reunir todas las competencias requeridas, de igual manera, SERVIR, deberá realizar un análisis objetivo de la documentación presentada por cada uno de los postulantes, entiéndase entre estas a los grados y títulos que sustentan su formación académica.

Por otro lado, es necesario precisar que, dentro del marco jurídico de las relaciones que van a entablar los particulares con el Estado, no se ha precisado requerimientos específicos respecto de contar con título profesional. Sin embargo, este requerimiento será evaluado en estricto por cada entidad, pues serán ellas, quienes determinarán si el personal requerido tendrá la necesidad de contar con un título profesional en determinada materia, al considerarse este como un requisito indispensable para acceder al cargo público. La incorporación de este requisito para el ejercicio de un determinado cargo en el sector público deberá estar sustentado en la real necesidad de que el personal requerido cuente con dicho grado, título o especialización en una determinada materia, para efectos del desempeño de sus labores a servicio del Estado.

Dentro de los procesos de selección llevados ante SERVIR, la formación académica es considerado como uno de los principales puntos tomados en cuenta por las entidades del Estado al momento de elaborar las bases para contratar personal. Cada entidad solicitante en función de sus necesidades va a elaborar de manera detallada el perfil del puesto sobre el cual se regirá la evaluación de cada postulante.

Respecto a la elaboración de las bases o reglas de cada concurso público por parte de las entidades públicas para el acceso al servicio civil, la autora Torres (2021), señala lo siguiente:

La elaboración de las reglas contenidas en las bases del concurso público debe atender a criterios (i) de objetividad, de modo que sean pasibles de medición o verificación de manera concreta; (ii) de impersonalidad, de manera que no están diseñadas en base al perfil de una persona en particular; (iii) de generalidad, con el objeto de fomentar la participación plural de los postulantes, excluyéndose requisitos restrictivos que limiten dicha participación; (iv) de publicidad, lo que implica darlas a conocer mediante su publicación y difusión oportuna; y (v) de predeterminación, con el propósito de que previamente los postulantes tengan conocimiento de las condiciones a las que se someten en el desarrollo del concurso público. (p.64)

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado en el Informe Técnico N° 000336-2021-SERVIR-GPGSC, la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puesto para entidades públicas, indica que, la formación académica es un requisito referido a los estudios formales cursados y que resultan indispensable que sean acreditados para alcanzar una plaza en un determinado puesto. El requisito de la formación académica se funda en el cumplimiento con el nivel educativo mínimo para ocupar a un puesto dentro de una entidad pública, siendo estos los siguientes: i) educación básica, primaria o secundaria; ii) educación superior (estudios universitarios, superior técnicos básicos o superior); de igual manera, debe señalarse si en caso se requiera estudios ya sea completos o incompletos, cada entidad solicitante deberá precisar el tiempo mínimo de estudios.

De igual forma, en lo que respecta a los Grados, la situación académica y carreras o especializaciones requeridas, señala que la condición académica mínima es tener la condición de egresado, contar con bachiller o titulado en alguna carrera técnica o universitaria. Agregado a ello, en el caso que la entidad solicitante requiera estudios de maestría y/o doctorado en alguna especialidad; se tendrá en cuenta para tal efecto la condición de egresado o la obtención de los grados correspondientes.

En otras palabras, respecto al requisito de la formación académica, debe tenerse en cuenta que, al momento de evaluar los grados y títulos presentados por los postulantes, ya sea que hayan cursado estudios en el Perú o en el extranjero, se deberá analizar acuciosamente para posteriormente otorgar la calificación adecuada a cada postulante presente en los procesos de selección de personal.

En definitiva, de acuerdo con lo mencionado, cada entidad establecerá los requisitos mínimos, las competencias que debe reunir cada puesto y la descripción del servicio a contratar, bajo las cuales estarán sujetos los postulantes al cargo público, teniendo en cuenta que será la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, quien aprobará las bases del concurso presentado por cada entidad. Asimismo, cada entidad del Estado deberá realizar una adecuada calificación y clasificación de los órganos con los que cuenta, sus funciones, de sus cargos y requisitos, lo cuales deberá de evaluar permanentemente para su actualización.

A grandes rasgos, en lo que respecta a la problemática expuesta en la presente investigación, es menester indicar que, la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N°30057, Ley

del Servicio Civil, prevé que, para efectos del funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente.

En vista de ello, al momento de evaluar los títulos y/o grados académicos de los postulantes dentro del proceso de selección ante SERVIR, de acuerdo con su normativa, solo verificará que los documentos presentados cuenten con la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente, para proceder a su correspondiente registro. Sin embargo, debe indicarse que, el Registro a cargo de SERVIR, tiene efectos únicamente dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y, por tanto, no tiene bajo ningún motivo la facultad de reconocer la validez académica de dichos títulos.

No cabe duda que la propia naturaleza de las competencias atribuidas legalmente a SERVIR no le permiten ir más allá y exigir como requisito adicional que los documentos presentados por los postulantes, referidos a los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero cuenten con un reconocimiento previo por parte de SUNEDU, aun sabiendo que este es el único organismo legitimado para validar y certificar que los títulos han sido expedidos por universidades extranjeras que cumplan con los estándares mínimos de calidad educativa que se exige.

El autor Gómez (2017), señala que:

En el caso de los procedimientos de selección han establecido que las bases deben estar aprobadas previamente por el OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado), y asimismo, en el caso establezcan como requisito para efectos de la calificación dentro del proceso, la “formación académica”, se ha previsto que los postores deberán acreditar este requisito a través de la presentación de la copia simple del diploma de bachiller o del título profesional correspondiente; por tanto, en el caso de que se trate de profesionales extranjeros, será indispensable que se presente la copia simple del documento de la revalidación o del reconocimiento del grado académico profesional otorgado en el extranjero, extendido por la autoridad competente en el Perú, siendo en este caso SUNEDU. (p.4)

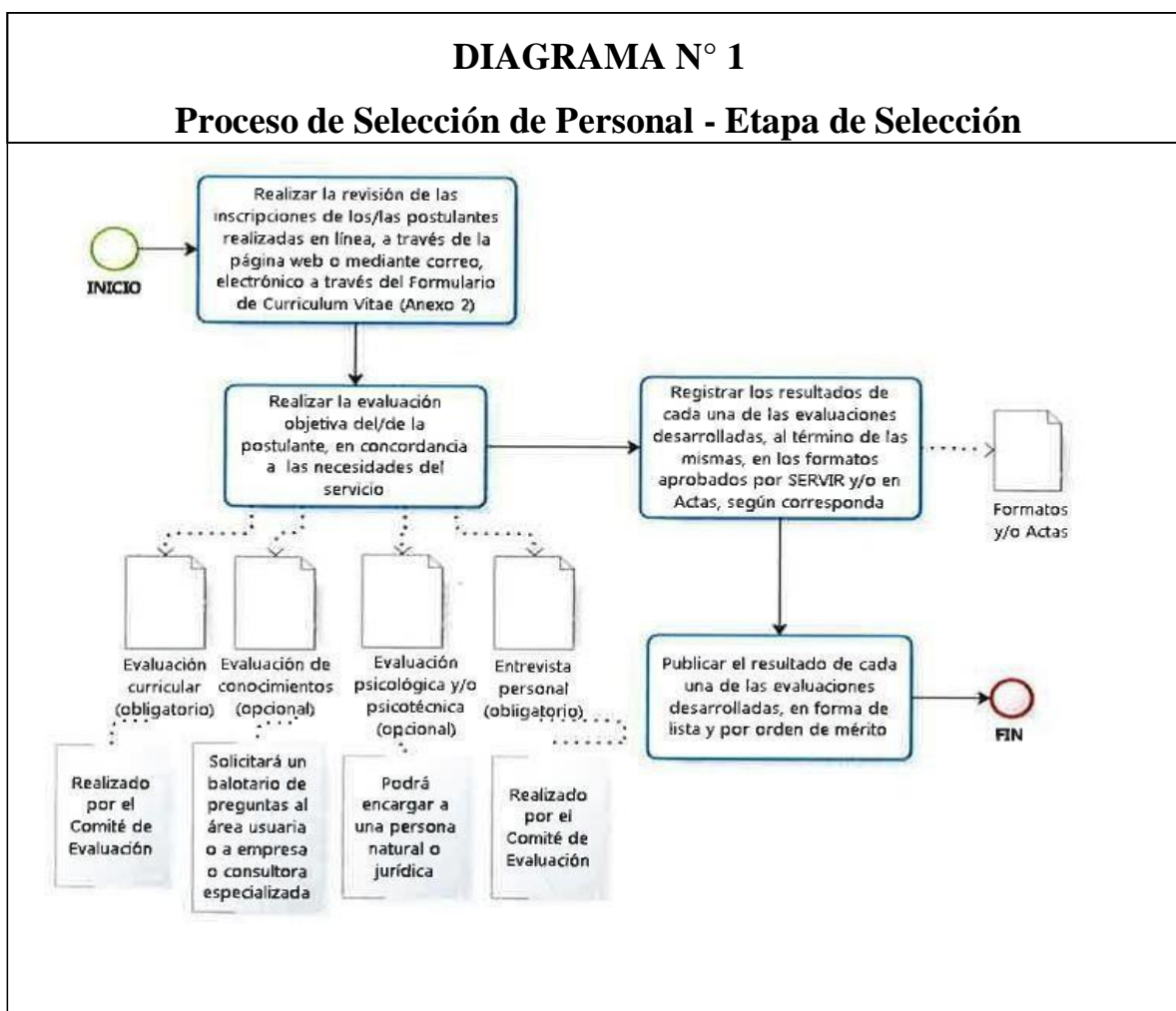
En vista de lo manifestado, lo consignado en la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 (SERVIR), difiere mucho de lo contemplado en la Ley de Contrataciones del Estado (OSCE), sin embargo, resulta relevante el requisito exigido en el caso de profesionales que cuenten con títulos emitidos en el extranjero, pues estos a su vez deben contar con el reconocimiento de SUNEDU para su validación. Lo antes dicho, ampliará el panorama respecto de la necesaria participación de SUNEDU dentro de los procesos de selección cuando se pretende contratar con el Estado, para efectos de validar la formación académica de los postulantes.

Para encuadrarse en el proceso de selección llevado a cabo ante SERVIR, es necesario mencionar que este se divide en cuatro etapas; la etapa preparatoria, la etapa de convocatoria, la etapa de selección y la etapa de suscripción y Registros del Contrato. Respecto de la tercera etapa, es ahí donde se realizará la evaluación objetiva del o de la postulante, tomando en cuenta el perfil requerido para el puesto, garantizando en todo momento los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

Respecto de la etapa de selección, puede advertirse que se llevarán a cabo cuatro evaluaciones, siendo estas las siguientes: i) evaluación curricular; ii) evaluación de conocimientos, iii) evaluación psicotécnica (opcional), y la iv) entrevista personal. En la etapa

de selección, se dará lugar a la correspondiente verificación de la documentación presentada por cada postulante al momento de su inscripción, para efectos de que se le asigne su calificación correspondiente; posteriormente a ello, la Oficina de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos, publicará los resultados de cada una de las evaluaciones desarrolladas, la misma que será publicada en forma de lista y por orden de mérito.

Por tanto, la etapa de selección tiene por finalidad la revisión de manera objetiva de cada postulante que pretende alcanzar una plaza dentro de una entidad pública, a efectos de establecer un ejemplo ilustrativo respecto de esta etapa, se presentará el siguiente diagrama de flujo:



Nota: Servir (2020)

En vista de lo anteriormente señalado, SERVIR, si bien al momento de la verificación de los grados y/o títulos extranjeros presentados por los postulantes no realiza la validación de estos, pues conforme se dispone en la Octava disposición de la Ley del Servicio Civil, su verificación y registro solo tiene efectos para el sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Si bien es cierto, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad extranjera deben contar únicamente con legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente. Sin embargo, este requerimiento puede generar el problema de que los postulantes puedan presentar títulos emitidos por universidades extranjeras que no cumplan con los estándares mínimos de calidad, al pasar por alto el reconocimiento de SUNEDU.

Dentro de este marco, SERVIR, al no tener mayor exigencia para la verificación de los títulos extranjeros presentados durante los procesos de selección, puede evidenciarse el problema de que se otorgue una calificación igual o mayor a un postulante que ha presentado un título con la simple legalización por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente respecto de otro postulante que si ha realizado el correspondiente procedimiento administrativo de reconocimiento ante SUNEDU, para validar y certificar su título o grado obtenido en el extranjero.

La propia naturaleza y finalidad de SERVIR difiere mucho de SUNEDU. Debido que, con el Registro, SERVIR, no reconoce o revalida títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero, sino que este solo surtirá efectos dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos. Siendo que, por el contrario, SUNEDU a través del Registro Nacional de Grados y Títulos, otorga validez académica o profesional a dichos documentos dentro del territorio.

Por otro lado, dentro de cada proceso de selección, SERVIR, deberá ser más incisivo en la respectiva verificación y evaluación de cada postulante, y no es menos cierto que pueden suscitarse irregularidades que creen un panorama de desventaja para unos postulantes respecto a otros, por tanto, el establecimiento de filtros adicionales a los ya estipulados resultará necesario, no solo para tener mayor control de cada postulante, sino que a su vez esto sirva de garantía para cada uno de ellos.

En definitiva, si se pretende contar con personal altamente calificado para ocupar los cargos públicos dentro de las entidades del Estado, entonces, se deberá colocar mayor énfasis en la correcta validación de los grados y títulos extranjeros presentados, puesto que, esa falta de exigencia de que sean previamente validados por SUNEDU, no permitirá que pasen por un filtro de calidad, puntos que se abordarán a continuación.

3.2 La necesidad de exigir el reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos emitidos en el extranjero durante el proceso de selección ante SERVIR

En relación con la problemática desarrollada en los acápites precedentes, se advierte la urgente necesidad de requerir el reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos emitidos en el extranjero, pues resulta conveniente que los títulos presentados por los postulantes durante los procesos de selección requieren pasar por un filtro que determine si cumple con los estándares mínimos de calidad.

Cada postulante que se somete a los procesos de selección llevados a cabo ante SERVIR busca ser evaluado de manera igualitaria y equitativa respecto de los demás postulantes, y de igual manera, SERVIR, espera que cada uno de ellos presente y acredite que cuenta con las competencias, actitudes y la formación académica necesaria para asumir las responsabilidades que se derivan del puesto al que aspira. El establecer que los procesos de selección se lleven a cabo mediante concurso de méritos, incentiva a los ciudadanos a ser competitivos laboralmente, y sobre todo para contar con personal más calificado dentro de las entidades públicas.

La formación académica exigida en las bases elaboradas por cada una de las entidades públicas para cada perfil del puesto debe ser acreditada mediante la presentación de los títulos o grados que sustenten sus carreras profesionales técnicas o universitarias, así como, las especializaciones ya sea llevadas a cabo en el país o fuera de este. Sin embargo, ante la falta de exigencia que SUNEDU reconozca previamente los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero por los postulantes, no permitirá otorgar una calificación acorde a cada postulante, pues SERVIR, no puede verificar si los títulos presentados han sido expedidos por entidades académicas que cumplen con los estándares mínimos de calidad educativa, por tanto, es

necesario que pasen un filtro previo para verificar y certificar su excelencia educativa.

3.2.1 Consecuencias de la omisión de exigir el reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos emitidos en el extranjero

En base a lo expresado en la Octava Disposición de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, SERVIR, tiene como única exigencia para efectos del registro que los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera cuenten con la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente.

La norma es clara al no contemplar como un requisito previo que los grados y títulos obtenidos en el extranjero cuenten con el reconocimiento de SUNEDU para efectos de su registro. Sin embargo, pasar por alto este requisito abre la posibilidad que dentro de los procesos de selección se susciten diversas situaciones que trasgredan los principios de legalidad, igualdad e inclusive el principio de equidad.

Por su parte SUNEDU, ostenta la competencia tanto en el área pública como privada, para poder verificar los grados y títulos obtenidos en el exterior del país, este organismo tiene la función de acreditar la idoneidad del servicio educativo que otorgan las universidades, haciendo cumplir los requisitos mínimos de calidad, asimismo, se ha diseñado un procedimiento para el reconocimiento de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, el cual permite que cada solicitud sea evaluada y aprobada en cuanto se cumpla con las exigencia o criterios establecidos para la validación y reconocimiento.

Las consecuencias producto de la omisión de consignar en la normativa de SERVIR, el requisito del reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos extranjeros presentados por los postulantes que pretenden acceder al servicio civil, es la vulneración de los principios de legalidad, igualdad y equidad. Estos principios son propios de la administración pública, entonces, cada uno de ellos debe ser garantizado en todo momento para brindar seguridad a cada administrado.

Cuando se habla de la vulneración a los principios de legalidad, igualdad y equidad, en estricto, dentro de los procesos de selección de personal ante SERVIR, tal afirmación debe ser analizada desde las diversas situaciones que pueden presentarse. Cada postulante espera un trato igualitario y equitativo dentro del proceso de selección, sin embargo, salta a la vista la pregunta de cómo SERVIR garantizará que dichos principios se mantengan a lo largo de todo el proceso de selección.

A efectos de analizar los impactos negativos que trae consigo la omisión en la normativa de SERVIR, en estricto, en su Octava Disposición de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, se procederá a encuadrar cada principio con las diversas situaciones en las que pueden ser transgredidos durante el desarrollo del proceso de selección de personal ante SERVIR.

En lo que respecta al principio de legalidad, no puede cuestionarse que SERVIR, si cumple y se somete a las exigencias de su normativa, pues hay una ley que lo habilita a registrar los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera, pero solo para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, es decir, de la norma se colige que no le reconoce validez académica.

De este modo, a pesar de que SERVIR se somete a lo establecido en su normativa, no es menos cierto que al momento que registra los títulos universitarios y grados académicos pasando por alto el reconocimiento de SUNEDU, estaría afectando el derecho del postulante

que si cuenta con la validación previa de sus grados y/o títulos obtenidos en el extranjero respecto de otro que no cuenta con dicho reconocimiento. En otras palabras, a ambos postulantes se les estaría equiparando y otorgando el mismo puntaje en la calificación para efectos de ser tomado en cuenta al momento de establecer los resultados en la lista de méritos correspondiente.

Por consiguiente, el principio de legalidad no solo pretende someter a las entidades públicas a regir sus actuaciones en base a su normativa vigente, sino que este principio supone que sus actuaciones también se adecuen a lo que señala la ley, a la Constitución y demás normas del ordenamiento jurídico nacional. En consecuencia, SERVIR, al otorgar la misma calificación a los postulantes sin tomar en cuenta la situación de cada uno de estos, estaría colocando en una situación de desventaja a uno de ellos, vulnerando su derecho de igualdad, derecho reconocido constitucionalmente, vulnerando así el principio de legalidad al que se someten las actuaciones de las entidades públicas.

Es conveniente acotar sobre este punto que, SERVIR, no tiene otra opción que darle cumplimiento a lo establecido en su normativa, en tanto, que no puede exigir que los grados y títulos presentados cuenten con un reconocimiento previo de SUNEDU, porque de ser así, estaría actuando arbitrariamente al imponer un requisito que su norma no lo habilita a exigir, sin embargo, esta omisión impacta negativamente sobre todo para efectos de la calificación dentro de los procesos de selección de personal.

Seguidamente, en lo que, respecto al principio de igualdad, este principio en un primer momento debe ser entendido como la igualdad de oportunidades con el que cuentan todas las personas para acceder al servicio civil, teniendo en cuenta que todos los postulantes que participan en el concurso público se van a someter a las mismas reglas, es decir, deben de ser tratados bajo las mismas condiciones. Asimismo, este principio también garantiza y resguarda que los requisitos y evaluaciones establecidas en las bases del concurso se establezcan una participación activa e igualitaria por cada postulante, es decir, que no se establezcan favoritismos de un postulante respecto a otro.

El establecimiento de reglas comunes para todos los participantes se establece como una herramienta fundamental dentro del proceso de selección de personal, pues garantizará el principio de igualdad en el desarrollo del proceso, de ahí parte la idea de que los requisitos o reglas exigidas se funden en criterios objetivos para que cada postulante sea evaluado de manera adecuadamente y sobre todo de forma imparcial.

Ahora bien, como ya se ha referido anteriormente, el principio de igualdad puede verse trasgredido generando ventajas para un postulante respecto de otro. El ejemplo más claro es el que ya se ha comentado, es el otorgar la misma calificación a dos postulantes que han presentado sus grados y/o títulos universitarios obtenidos en el extranjero para acreditar su formación académica, con la salvedad que uno de ellos si ha realizado previamente el reconocimiento de estos ante SUNEDU, mientras que el otro solo cuenta con la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente.

En base a este ejemplo, puede advertirse que no habría problema el otorgarle la misma calificación o puntaje a dicho postulante, pues según la norma de SERVIR, en su Octava Disposición, no señala que los títulos universitarios o grados académicos deban contar con el reconocimiento de SUNEDU, pues para el correspondiente registro de dichos títulos solo bastará con la legación antes referida. Sin embargo, si el régimen del empleo público se ha establecido en base a un concurso de méritos, es por la sencilla razón que se busca que los servidores públicos que prestan servicios para el Estado cuenten con una formación académica adecuada, y en la medida de lo posible sea validada por SUNEDU, pues este organismo

garantiza la calidad académica en el Perú.

Dicho de otro modo, se vulnera el principio de igualdad con la omisión de no exigir que SUNEDU revise previamente los grados y títulos extranjeros presentados por los postulantes en el concurso de méritos, claro está que esto se relaciona con el requisito de acreditar la formación académica. No obstante, de qué manera servirá la presentación de un postulante que cuente con un amplio estándar de especializaciones, grados académicos, o títulos universitarios, si estos no cuentan con el reconocimiento previo de SUNEDU. Pues esto se convierte en un contrasentido, y cabe preguntarse ¿cómo podría acreditarse que un postulante cuenta con “una excelencia académica”, si el único organismo que otorga dicha certificación no le ha reconocido sus grados y títulos obtenidos en el extranjero?; por tanto, cabe rescatar la importancia de la participación conjunta de SUNEDU y SERVIR en la evaluación dentro de los procesos de selección de personal.

En otras palabras, se debe reconocer el mérito de aquel postulante que inició su procedimiento ante SUNEDU para reconocer sus grados y títulos extranjeros, pues equipararlo y otorgarle el mismo puntaje a otro postulante que no tomó sus previsiones, vulnera el principio de igualdad. La omisión que se consigna en la Octava Disposición de la normativa de SERVIR deja la puerta abierta a que personas que obtuvieron sus títulos de modo exprés en entidades educativas que no cuentan con las exigencias mínimas de calidad educativa ocupen una plaza dentro de una entidad pública, dejando de lado a otros postulantes que si han tomado todas las previsiones del caso de certificar su formación y trayectoria académica en el extranjero ante SUNEDU.

Bajo este orden de ideas, el principio de igualdad establece una doble garantía, por un lado, que los postulantes participantes reciban un tratamiento igualitario de acuerdo con la situación en la que se encuentre cada uno de ellos, y, por otro lado, mediante el establecimiento de reglas por parte de las entidades públicas, buscando dotar de integridad y transparencia a los concursos de mérito para acceder a una plaza dentro de las entidades del Estado.

Al mismo tiempo, al hablar del principio de equidad, este tiene su fundamento en el principio de igualdad, dejando en claro que en los concursos de mérito no solo se busca que cada postulante reciba un tratamiento igualitario respecto a los demás, sino que al momento de la evaluación de cada uno de estos se realice de manera equitativa.

La falta de exigencia de que SUNEDU participe mediante el reconocimiento de los grados y títulos extranjero en el desarrollo de los procesos de selección de personal, no permite evaluar de forma equitativa u objetiva a cada postulante, debido que, ese control de calidad educativa no puede realizarlo SERVIR, pues el registro de los grados y títulos extranjeros no busca otorgar validez académica a los mismo, este solo tiene efectos para la gestión y funcionamiento de recursos humanos.

Entonces, cabe preguntarse ¿qué criterio deberá seguir SERVIR, para efectos de otorgar una calificación a los postulantes acorde a la formación académica acreditada?, sí bien es cierto, por un lado, la norma impone a SERVIR no exigir un requisito adicional al ya establecido para efectos de registrar los títulos y grados extranjeros, y por otro lado, genera la duda de si resulta equitativo otorgar la misma calificación a dos postulantes que difieren en el modo de acreditar su formación académica, tomando como parámetro que uno de ellos si con el reconocimiento de SUNEDU de su grados y títulos, mientras que el otro solo tiene la legación daba por el Ministerio de Relaciones Exteriores o del Apostillado correspondiente.

Sobre la base de lo comentado, la respuesta indudable es que no resulta equitativo e igualitario que se le otorgue la misma calificación, pues la diligencia del primero debe ser

reconocida, y más que todo porque SUNEDU, es el único organismo público que tiene las competencias atribuidas para realizar un control o filtro de calidad a los grados y títulos obtenidos en el extranjero que pretenden ser validados en el territorio peruano.

Resumiendo lo planteado, las formas de transgresión a los principios de legalidad, igualdad y equidad dentro de los procesos de selección de personal tienen su origen en desvincular a SUNEDU de realizar un control de calidad académica de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, ya que, al no contar SERVIR con esta competencia, se le hace más complicado establecer un criterio para evaluar los grados y títulos que cuentan con el reconocimiento de SUNEDU respecto de los que no cuentan con ello, y más aún cuando debe establecer una calificación para cada postulante.

No cabe duda la importancia de la exigencia previa del reconocimiento de SUNEDU, pues de esta manera se establecerá un criterio a efectos de evaluar de manera objetiva a cada postulante, de acuerdo con sus competencias, actitudes y sobre todo en base a la correcta acreditación de su formación académica.

3.2.2 La exigencia previa del reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos como requisito indispensable durante procesos de selección implementados por SERVIR

Hasta este punto ya se ha expuesto las razones bajo las cuales debe establecerse como requisito indispensable, dentro del desarrollo de los procesos de selección ante SERVIR, que SUNEDU reconozca previamente los títulos universitarios y/o grados académicos obtenidos en el extranjero, y de tal manera se agregue dicho requerimiento en la redacción de la Octava Disposición de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057.

En el ámbito de la investigación académica, proponer una modificación en una norma tiene por finalidad enriquecer de aportes jurídicos sobre temas que los legisladores deberán orientar su mirada en aras de buscar mejoras en el sistema jurídico peruano.

Acorde con el objetivo de la presente investigación, el proponer la inclusión del reconocimiento por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) de los grados y títulos emitidos en el extranjero como requisito indispensable dentro del proceso de selección de personal llevado a cabo ante SERVIR; se sostiene sobre la base de evitar la vulneración de los principios de legalidad, equidad e igualdad, asimismo, para garantizar la excelencia educativa de los postulantes en los concursos de méritos y por último, para establecer un criterio objetivo al momento de realizar la evaluación respecto de cada postulante a efectos de otorgarle la calificación adecuada de acuerdo a la forma de acreditar su formación académica.

Cabe considerar que a raíz de la propuesta jurídica elaborada pueden surgir opiniones en contra que establezcan cuestionamientos, siendo así que, a efectos de sustentar la propuesta formulada se procederá a identificar y analizar los puntos en contra que traería consigo la modificatoria de la Octava Disposición de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057.

En la práctica la modificación de la norma se enfrenta a diversas cuestiones en el ámbito jurídico, partiendo de la idea de que un postulante podría considerar vulneratorio a su derecho a la igualdad y de acceso al servicio público que sus grados y/o títulos obtenidos en el extranjero se encuentren reconocidos y registrados en SUNEDU. Sobre este punto, cabe comentar que todas las personas que pretendan postular a una plaza en una entidad del Estado se encontrarán sujetas a la misma consigna, sin embargo, la acreditación de contar con el reconocimiento de SUNEDU, de los títulos universitarios y grados académicos, será tomado en cuenta a efectos

de que SERVIR, otorgue la calificación correspondiente a cada postulante.

Entonces, en ningún momento el reconocimiento previo de SUNEDU, se impone como un requisito para acceder a un concurso de mérito, sino que será necesario para efectos de la calificación, asimismo, tampoco afectaría al derecho a la igualdad con la que cuenta cada persona, pues queda a libertad de cada una de estas de postular a un cargo público, debido que, de antemano conoce las bases o reglas sobre las cuales se someterá durante el proceso de selección llevado a cabo ante SERVIR.

Aunado a ello, tampoco podría alegarse que hay un trato desigual o desventajoso el otorgar mayor puntaje a los postulantes que cuentan con el reconocimiento de SUNEDU de sus grados y/o títulos obtenidos en el extranjero, porque, si se pretende contar con personal calificado para que ocupen las plazas dentro de las entidades públicas, lo más adecuado es que aquellos que mediante el reconocimiento acreditan una mayor excelencia académica tengan mayor posibilidad de ocupar dichos cargos públicos, al haber pasado previamente ese filtro de calidad educativa que realiza SUNEDU.

Otro cuestionamiento podría estar referido al ámbito temporal, siendo así que, en el caso que una persona haya presentado su solicitud ante SUNEDU para el reconocimiento de su título obtenido en el extranjero, y pretenda a la par presentarse a una convocatoria que se encuentra vigente, en este caso, ¿resultaría suficiente que un postulante haya iniciado el procedimiento administrativo del reconocimiento de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero ante SUNEDU, para que se le otorgue la misma calificación que obtendría si contara previamente con dicho reconocimiento?; sin duda alguna la respuesta ante esta interrogante resultaría negativa.

En este caso SERVIR no podría otorgarle una calificación similar al de otro postulante que, si cuenta con el reconocimiento previo de SUNEDU de sus grados y títulos obtenidos en el extranjero, por la sencilla razón de que el procedimiento iniciado quedará sujeto a lo que resuelva SUNEDU. Resultaría desproporcional otorgarle una calificación mayor a la que verdaderamente le corresponde, situándonos en el caso que al final del procedimiento se determine la improcedencia de la solicitud. Además, la exigencia de contar con el reconocimiento de SUNEDU, es explícita y, por tanto, el equiparar dicha consigna con la sola acreditación que se ha iniciado el procedimiento de reconocimiento, no resultaría proporcional e igualitario respecto de otros postulantes que si cumplen con lo estipulado.

Por consiguiente, otro factor en contra sería el plazo que demora SUNEDU en evaluar cada una de las solicitudes de reconocimiento presentadas, y si se pretende modificar e incorporar que los grados y/o títulos cuenten con el requisito previo de SUNEDU, incrementará en mayor medida el tiempo de espera de acuerdo con la gran cantidad de solicitudes que se presentarán. Sobre este punto se podría alegar que, la modificación en la práctica generará mayor carga para SUNEDU y de igual manera, las personas que pretendan postular tendrían que esperar la evaluación de SUNEDU respecto de sus solicitudes para posteriormente postular en un concurso de méritos.

En lo que, respecta a este punto, cabe reiterar que, el no contar con el reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos obtenidos en el extranjero, no impide postular en un concurso de méritos, pues el requisito que se pretende regular se tendrá en cuenta para efectos de la calificación de cada postulante. De igual manera, resulta acertado mencionar que, los postulantes tendrán que esperar que SUNEDU evalúe su solicitud y de ser factible haga el consecuente reconocimiento del registro. Sin embargo, no puede tomarse el tiempo de espera como una excusa para pretender seguir pasando por alto la participación de SUNEDU, debido que, este organismo mediante su reconocimiento realiza el filtro de calidad académica necesario

que servirá de criterio a efectos de la calificación.

Simultáneamente, otro factor que se tendrá que analizar es como se verificará que los grados y/o títulos extranjeros cuentan con el reconocimiento previo de SUNEDU, para no caer en irregularidades sobre la documentación presentada por cada postulante al momento de su inscripción. Sobre este punto debe señalarse la coordinación que debe existir entre SUNEDU y SERVIR.

En tal sentido, el reconocimiento de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero por parte de SUNEDU, conlleva a su correspondiente inscripción en el Registro Nacional de Grados y Títulos, para de esta manera otorgarle al igual que los grados y títulos nacionales, publicidad y oponibilidad. De tal forma, SUNEDU y SERVIR deben realizar el correspondiente intercambio de información respecto de la conformidad de la constancia de inscripción presentada por cada uno de los postulantes al momento de presentarse al proceso de selección de personal.

De acuerdo con lo referido, el establecimiento de una base de datos a la cual tenga acceso inmediato y directo SERVIR, ayudará a verificar de manera más expedita la constancia presentada. Siendo así que, a pesar de ser dos entidades que difieren en competencias, su participación conjunta ayudará en la evaluación y selección del personal idóneo que desempeñará funciones dentro de una entidad del Estado.

Después de comentar los diversos escenarios que pueden presentarse, pero esto no quiere decir que sean los únicos que puedan suscitarse, pues siempre un cambio en la normativa nacional trae consecuencias positivas y negativas. La modificación a la Octava Disposición de la Ley N°30057 que se propone después de todo el análisis realizado, traerá mayores beneficios que desventajas; pues se trae a colación la idea de que el sistema del empleo público y en estricto SERVIR, que tiene por finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado se rige bajo un sistema de concurso de méritos, pues solo de esta manera se realizará una evaluación objetiva del personal aspirante a las plazas dentro de una entidad pública.

La idea que se perfilan a los servidores civiles genera que cada vez sean más competitivos profesionalmente, siendo esto una de las razones por las cuales la mayoría de los peruanos cruzan fronteras para obtener maestrías, doctorados, especializaciones en el extranjero, para obtener mayor capacitación, ganar experiencia e inclusive ampliar horizontes y ganarse de esa manera una plaza en un alto cargo dentro de las entidades públicas, sin duda suena ventajoso.

La administración pública debe y tiene que contar con personal calificado, por tal motivo, la formación académica obtenida ya sea en el país o en el extranjero debe ser validada por el único organismo facultado para acreditar la calidad educativa en el país, no solo de las entidades universitarias en el territorio nacional, sino que en el caso que una persona pretenda reconocer un grado o título obtenido en el extranjero, sea SUNEDU, quien de acuerdo a su normativa evalúe si la entidad universitaria extranjera cumple con los estándares mínimos de calidad.

Finalmente, en el Perú aún existen falencias en lo que respecta al ámbito de la educación universitaria, en estricto, SUNEDU, tiene que fortalecer y reformar su normativa, sobre todo en lo que respecta en materia de los criterios y requisitos para el reconocimiento de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero, pues se necesitan perfilar para ser más exhaustivos en la acreditación y control de calidad educativa que este organismo realiza. De igual manera, SERVIR, debe realizar reformas en su normativa para realizar una mejor gestión del personal que está al servicio del Estado y con ello garantizar servidores públicos más capacitados profesionalmente, debido a que muestren un desempeño más óptimo en el ejercicio de sus funciones.

En función de lo planteado a lo largo de la investigación, la propuesta de modificación que se pretende incorporar es la siguiente:

Ley Del Servicio Civil- Ley 30057

Octava Disposición. Registro de títulos y grados obtenidos en el extranjero

Para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, entre otros, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente. Servir administra este registro de manera transparente y con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores civiles. El registro es automático, gratuito y le otorga validez sólo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Servir efectúa actos de fiscalización de la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores posterior sobre los documentos registrados, su falsedad origina la destitución del servidor civil sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas.

Agregándose el requisito del reconocimiento previo de la Superintendencia de Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) de los grados y/o títulos emitidos en el extranjero, quedando en los siguientes términos:

Octava Disposición. Registro de títulos y grados obtenidos en el extranjero

*Para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, entre otros, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir, requiriéndose como acto previo **el reconocimiento de Sunedu de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero y la legalización por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente**. Servir administra este registro de manera transparente y con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores civiles. El registro es automático, gratuito y le otorga validez sólo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Servir efectúa actos de fiscalización de la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores posterior sobre los documentos registrados, su falsedad origina la destitución del servidor civil sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas.*

Conclusiones

Las razones para fundamentar la modificación de la Octava Disposición Ley Del Servicio Civil- Ley 30057 y con ello incluir la competencia de SUNEDU respecto de establecer su reconocimiento previo de los grados y/o títulos emitidos en el extranjero, se sostiene sobre los siguientes argumentos: primero, para evitar la vulneración de los principios de legalidad, equidad e igualdad; segundo, es necesaria para garantizar la excelencia educativa de los postulantes en los concursos de méritos y por último, ayudará a establecer un criterio objetivo al momento de realizar la evaluación respecto de cada postulante a efectos de otorgarle la calificación adecuada de acuerdo a la forma de acreditar su formación académica.

La razón de exigir el reconocimiento previo de SUNEDU de los grados y títulos obtenidos en el extranjero por los ciudadanos que decidieron llevar a cabo su formación académica en el extranjero versa sobre la medida que este es el único organismo facultado para reconocer excelencia educativa, no cabe duda que SERVIR, necesita el apoyo de SUNEDU y más aún para la etapa de selección, pues será ahí donde de manera objetiva, la documentación presentada por cada postulante, y el reconocimiento de SUNEDU de los grados y/o títulos le establecerá un panorama sobre las cuales fundará el otorgamiento de una determinada calificación, respetando con ello los principios de legalidad, igualdad y de equidad, principios rectores que deben regir todo concurso de méritos.

La omisión deducida de la redacción de la Octava Disposición Ley Del Servicio Civil- Ley 30057, al no exigir el previo reconocimiento de SUNEDU de los grados y títulos emitidos en el extranjero, resulta altamente perjudicial para los postulantes que se presentan al concurso, pues se estaría vulnerando los principios de legalidad e igualdad, los mismos que deben ser una garantía para cada uno de los postulantes, pues de lo contrario podrían acarrear una variedad de irregularidades que no dotarían de transparencia los concursos de méritos para la contratación de personal que desempeñará funciones dentro de una de las entidades del Estado .

Recomendaciones

Se recomienda la puesta en marcha de la propuesta legislativa de modificar la Octava Disposición Ley Del Servicio Civil- Ley 30057 y como tal establecer el requisito de exigir el reconocimiento previo de SUNEDU respecto de los grados y/o títulos obtenidos en el extranjero que sustenten la formación académica realizado por parte de cada uno de los postulantes a los diferentes concursos de mérito, para con ello garantizar profesionales de alto nivel dentro de las entidades públicas.

De igual manera, se recomienda el establecimiento de lazos de SUNEDU y SERVIR a fin de realizar una cooperación y coordinación para un eficiente intercambio de información respecto de la conformidad de la constancia de inscripción presentada por cada uno de los postulantes al momento de presentarse al proceso de selección de personal; para con ello evitar irregularidades que creen un estado de desigualdad entre los postulantes.

Referencias

- Abruña, A. (2010). *Delimitación jurídica de la administración pública en el ordenamiento peruano*. Palestra. Lima.
- Cabrera, M. (2004). *El derecho a la igualdad ante la ley y la interdicción de la arbitrariedad administrativa*. Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fjc117d/pdf/fjc117d-TH.2.pdf>
- Cassagne, J. (2016). *El principio de legalidad y el control judicial de la discrecionalidad administrativa*. Bdef, Buenos Aires.
- Chappuis, J. (2015). *La igualdad ante la ley*. *Revista de Derecho – Themis*. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6kY9ICKzT-UJ:revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/11457/11975+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>
- España, J. (2018). *La homologación de títulos universitarios extranjeros en España y otras figuras afines*, *Revista REJIE Nueva época: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa* (18), 81-118. <http://www.revistas.uma.es/index.php/rejie>
- Félix, J. (2018). *Notas sobre algunos principios generales del derecho: una reflexión a partir de principios generales y su influencia en las obligaciones en la experiencia jurídica colombiana*. *Derecho PUCP* (80), 187-237. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19956/19975>
- Gómez, J., Delgado, J. y Bayona, C. (2019). *Principios de igualdad, libre concurrencia y selección objetiva en la Contratación Estatal*. *Revista Iux Praxis*, (3). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/lux_praxis/article/view/7041
- Gómez, J. (2017). *Acreditación de las calificaciones del personal clave en las contrataciones del Estado*. *Revista Actualidad Jurídica*, (289). [http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates\\$fn=default.html](http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates$fn=default.html)
- Gómez, R. (2020). *Discrecionalidad y potestades sancionadoras de la Administración*. *Ius et Praxis*, 26(2), 193-218. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200193>
- Güechá-Medina, C. (2017). *La noción de acto administrativo: un análisis desde la discrecionalidad en la actuación de la Administración*. *Opinión Jurídica*, 16(31), 25-48. <https://doi.org/10.22395/ojum.v16n31a1>
- Guzmán, C. (2018) “Manual Del Procedimiento Administrativo General, Concordado con el D.S. N° 006-2017-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, modificada por el D.L. N° 1272”, Tercera edición, Lima: Editorial Instituto Pacífico S.A.C.
- Herrera, J. (2019). *Hacia una Contratación Pública más Eficiente: La Competencia como Principio rector*. [Trabajo de Investigación para optar el grado académico de Magister en Derecho de la empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14649/Herrera_Carasco_Hacia%20una_contrataci%C3%B3n_p%C3%BAblica1.pdf?sequence=1&isAlloved=y
- Herrera, L. (2017). *Análisis de las Contrataciones Públicas en los Ministerios del Estado Peruano, Año 2016* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública,

- Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14581/Herrera_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, R. (2018,28 de febrero). ¿Qué principios rigen a la contratación pública?.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/que-principios-rigen-a-la-contratacion-publica/>
https://www.derechocambiosocial.com/revista064/El_reconocimiento_de_grados_y_o_titulos.pdf
- Jaramillo, V. (2012) Los principios generales del procedimiento administrativo [Tesis de especialización, Academia diplomática del Perú “Javier Pérez de Cuellar”, Perú]
- Jesch, D. (2019). Ley y administración, estudio de la evolución del principio de legalidad”. Olejnik. Santiago.
- Lacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Nota técnica del BID; 845. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13798/diagnostico-institucional-del-servicio-civil-en-america-latina-peru>
- López, M. (2005). Los principios del procedimiento administrativo. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1594/12.pdf>
- Maldonado, P. (2020) Principio de Legalidad en Materia Administrativa. Revista AuctoritaPrudentium. <https://unis.edu.gt/wpcontent/uploads/2020/09/Art%C3%ADculo-2.-Lic.-Pablo-Maldonado.-Versi%C3%B3n-Final.pdf>
- Martínez- Pujalte, C. (2005). Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación. Un intento de delimitación. Revista Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol, (50-51), 193-218. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2538666>
- Marvilla, F. (2021). El reconocimiento de grados y/o títulos otorgados en el extranjero y el derecho a la educación en el Perú. Revista Jurídica Derecho y Cambio Social (64),513-522.
- Medina, R. (2016,01 de febrero). La igualdad para los iguales en el procedimiento administrativo. <http://www.robertomedinareyes.com/la-igualdad-para-los-iguales-en-el-procedimiento-administrativo.html>
- Merchán, D. (2019). La equidad: De concepto jurídico indeterminado a extensión del arte de lo justo. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22520/1/LA%20EQUIDAD%20como%20concepto%20juridico%20indeterminado.pdf>
- Montero, C. (2019). El Derecho Administrativo en tiempos de transformaciones. Revista de derecho (Concepción), 87(246), 139-177. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000200139>
- Moreno, A.; Sifuentes, M. y Salas, M. (2016). Modulo 3, Subdirección de Capacitación del OSCE. <https://docplayer.es/18716541-Capitulo-1-del-modulo-3-proceso-de-seleccion-procedimiento-clasico.html>
- Morón, J. (2017). El procedimiento administrativo, criterios de interpretación y aplicación del Tribunal Constitucional y la corte Suprema, Gaceta Jurídica. Lima.

- Morón, J. (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Lima: Gaceta Jurídica.
- Orellana, L.K. (2019) Implicancias de la simplificación administrativa en el procedimiento de reconocimiento de grados y títulos otorgados en el extranjero [Tesis de Especialización, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.] [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16327/Orellana_Cajahuanca_Implicancias_simplificaci%
c3%b3n_administrativa1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16327/Orellana_Cajahuanca_Implicancias_simplificaci%c3%b3n_administrativa1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomar, A. (2017). Procedimiento administrativo. Aranzadi. Barcelona.
- Ramírez, M. (2020). Dinámicas entre el Estado y la administración pública en el marco de la administración liberal, prestacional y garante. Prolegómenos, 23(45), 123-136. <https://doi.org/10.18359/prole.4036>
- Rodríguez-Arana, J. (2017). Derecho administrativo y Derechos Sociales Fundamentales. Revista de Derecho Ius Humani, (6), 95-105. <https://doi.org/10.31207/ih.v6i0.113>
- Rojas, E. J (2016) Los instrumentos de reconocimiento de grados académicos y títulos profesionales como herramienta de la política exterior del Perú: Balance y propuestas [Tesis de Posgrado, Academia Diplomática del Perú “Javier Pérez De Cuellar”, Perú] [http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/96/2016%20Tesis%20Rojas%20Salinas%20Eder%20Jo%
c3%a1o.pdf?sequence=1&isAll](http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/96/2016%20Tesis%20Rojas%20Salinas%20Eder%20Jo%c3%a1o.pdf?sequence=1&isAll)
- Ruiz, I. (2017). La equidad: Una justicia más justa. Foro, Nueva época (20) , núm. 2, 173-191. <http://dx.doi.org/10.5209/FORO.59013>
- Shönsteiner, J. (2020, 01 de junio). El concepto de igualdad en la Constitución: Qué significa y cómo se interpreta. <https://derecho.udp.cl/el-concepto-de-igualdad-en-la-constitucion-que-significa-y-como-se-interpreta/>
- Torres, E. (2021). La observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil. Saber Servir. Revista de Escuela Nacional de Administración Pública, (5), 59-75. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/4465/5032>
- Villavicencio, M (2018). Justicia Social y el principio de igualdad. Revista de Filosofía (9), 43-74. <https://zenodo.org/record/1320372#.YKtVX6G21PY>
- Perú. (2020). Reglamento del reconocimiento de grados y/o títulos otorgados en el extranjero. Resolución del Consejo Directivo N.º 099-2020-SUNEDU/CD. Diario Oficial El Peruano, 12 de agosto de 2020.
- Research and Innovation Rankings (2021). <https://www.scimagoir.com/rankings.php>.

Anexos

1. La comisión Permanente del Congreso de la República. (2014, 04 de julio). Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057. Diario Oficial El Peruano. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>