

# Perfil Genérico del Gerente Público

Vigencia 2016 - 2019

# I. Identificación del Perfil

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
I	<b>Identificación del PERFIL</b>	Gerente Público del Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
1.1	<b>Extensión</b>	Puestos de dirección y gerencias de mando medio de entidades públicas del Nivel Nacional, Regional y Local.
1.2	<b>Dependencia Jerárquica</b>	Reporta a la autoridad confianza/política, directa e inmediatamente superior.
1.3	<b>Sede/ Destinación del cargo</b>	Las funciones del cargo son polivalentes, por lo que se desempeñarán en distintos territorios dependiendo de los requerimientos de las instituciones.

# II. Contexto Nacional

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
II	<b>2.1 Contexto Gobierno Nacional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Marco normativo complejo y abundante, que obstaculiza la eficiencia y el logro de resultados de la institución. Los directivos experimentan una "incapacidad de ejecución." Constituye un factor de riesgo operacional que se traduce en "miedo a firmar".</li><li>-El recambio permanente de los cuadros directivos genera falta de continuidad en la gestión. Ello conduce a una desvinculación de las autoridades hacia las áreas técnicas.</li><li>-Altos volúmenes, presión y diversificación de la demanda de servicios.</li><li>-Creciente necesidad de articulación de los niveles nacional, regionales y locales. Hay un divorcio entre las directrices nacionales y su aplicación en la realidad regional/local.</li><li>-Desarticulación entre los sistemas administrativos del Estado.</li><li>-Imagen negativa del sector público por parte de la ciudadanía.</li><li>-Demanda de valoración y reconocimiento de las personas en las instituciones públicas. No existen políticas de RRHH que permitan uniformar y mejorar los sistemas de incentivos y otorgar capacitación relevante.</li><li>-Se tiene la percepción que la Contraloría desarrolla una labor de control formal y la impresión de su rol como arbitrario y amenazante.</li><li>-Clima de incertidumbre frente al impacto a nivel nacional de la crisis económica mundial.</li><li>-Falta de canales de comunicación interna.</li></ul>

# II. Contexto Regional/Local

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
II	<b>2.2 Contexto Gobierno Regional/Local</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Marco normativo en exceso abundante y formal, cuyas lineamientos se contraponen o superponen, trabando la ejecución de procesos (proyectos/programas). Factor de riesgo operacional, que se traduce en el "miedo a firmar."</li><li>-El recambio permanente de los cuadros directivos genera falta de continuidad en la gestión y provoca en los funcionarios la percepción de los gerentes como "aves de paso"</li><li>-Se identifica una marcada presión de la autoridad política por el corto plazo. Además, una sobre exposición del GP al embate de las organizaciones sociales y los medios de comunicación.</li><li>-Falta de sistemas y herramientas de gestión, evaluación y control, lo que se traduce en información incompleta, imprecisa y desactualizada. Por tanto las decisiones se toman en base a intuiciones y datos referenciales.</li><li>-Desconfianza frente a los Gerentes no locales.</li><li>-Desmotivación y escasa preparación de los funcionarios. Impera la cultura del mínimo esfuerzo, hay resistencia a los cambios y aversión a la tecnología.</li><li>-Compartimentos de la función sectorial. Necesidad de integración.</li><li>-Infraestructura pobre e inapropiada.</li><li>-Falta de canales de comunicación interna.</li><li>-Imagen negativa del sector público por parte de la ciudadanía.</li></ul>

# III. Definiciones Estratégicas

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
III	Definiciones Estratégicas	<p><u>MISIÓN</u></p> <p><b>Gestionar de manera eficiente y eficaz los recursos de las entidades gubernamentales, de acuerdo a las normas generales y lineamientos institucionales con la finalidad de atender los requerimientos y necesidades de la ciudadanía.</b></p> <p><u>Objetivos estratégicos</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mejorar continuamente el control de gestión y la calidad del servicio de los procesos a su cargo.</li><li>2. Gestionar de manera transparente, eficiente y eficaz los recursos asignados.</li><li>3. Brindar asesoría técnica para la gestión institucional.</li><li>4. Cumplir con las metas institucionales en el ámbito de su competencia.</li></ol>

# IV. Requisitos de Incorporación

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
IV	Requisitos de ingreso	<p><b>Requisitos establecidos por Decreto Legislativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.</li><li>b) No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada;</li><li>c) Contar al menos con el mínimo de experiencia profesional, de acuerdo con lo que señale el reglamento; y,</li><li>d) Otros requisitos generales o específicos que establezca la Autoridad para cada proceso.</li></ul> <p><b>Otros requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Contar con nacionalidad peruana.</li><li>b) Contar con experiencia profesional mínima de cinco (5) años, de los cuales de preferencia por lo menos dos (2) años continuos o alternados, deberán acreditarse como prestación de servicios al Estado, directa o indirectamente, bajo cualquier modalidad de contratación, en el área de trabajo durante los últimos diez (10) años. En los perfiles de puestos tipo se establecerá el mínimo de experiencia general o específica requerida y si respecto de determinado perfil no se requiere experiencia previa prestando servicios al Estado.</li></ul>

# V. Competencias - Conocimientos

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
<b>V</b> <b>5.1</b>	<b>CONOCIMIENTOS</b> Dominio conceptual y teórico requerido para desempeñarse con éxito en el cargo.	<b>Conocimientos de Gestión y Normativa Pública</b> Modelos teóricos y prácticos sobre: 1) Gestión Moderna Ejemplo Gestión por resultados 2) Sistemas Administrativos: -Gestión de Recursos Humanos -Abastecimiento -Presupuesto Público -Tesorería -Endeudamiento Público -Contabilidad -Inversión Pública -Planeamiento Estratégico -Defensa Judicial del Estado -Control -Modernización de la Gestión Pública El manejo de estos conocimientos es Básico o Intermedio o Avanzado, variando el nivel en función del cargo específico.  <b>Modelos de Gestión</b> Conceptos y herramientas sobre: -Planificación -Control de procesos -Evaluación de la Gestión El manejo de estos conocimientos es Avanzado para todos los cargos.

# V. Competencias Genéricas

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
<b>V</b> <b>5.2</b>	<b>HABILIDADES</b> Conjunto de destrezas o capacidades para desempeñarse con éxito en el cargo.  <b>ACTITUDES</b> Actitudes o principios personales para desempeñarse con éxito en el cargo, las entidades públicas y su entorno.	<b>Liderazgo</b> Es la capacidad para influir en otros con base en valores para orientar su accionar al logro de objetivos.
		<b>Articulación con el entorno político</b> Es la capacidad de tener comprensión del contexto sociopolítico del país y el impacto que tiene la institución, influyendo en las decisiones que se toman a nivel de políticas públicas con conciencia de sus consecuencias sobre las necesidades específicas de los ciudadanos.
		<b>Visión Estratégica</b> Es la capacidad para percibir escenarios futuros, así como definir una perspectiva a largo plazo alineada con los objetivos organizacionales que le permita anticipar circunstancias, sortear obstáculos, calcular riesgos y planear acciones.
		<b>Capacidad de Gestión</b> Habilidad para gestionar los sistemas administrativos. Asimismo, involucra la capacidad de administrar el uso de los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos.
		<b>Vocación de Servicio</b> Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus necesidades como propias y brindándole soluciones o alternativas que den respuesta a sus expectativas mediante una atención informada, oportuna y cordial.
		<b>Orientación a Resultados</b> Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en el ciudadano.
		<b>Trabajo en Equipo</b> Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas y de confianza, compartiendo información, apoyando y colaborando activamente con otros, actuando de manera coordinada, integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades para el logro de objetivos institucionales que beneficien a la ciudadanía.

Cabe señalar que esta actualización como las anteriores surge efecto a partir de su aprobación. La aprobación del perfil genérico no afecta al perfil vigente al momento de su aprobación. (agosto 2016)