

VIII CONVENCION MACRORREGIONAL DE REPRESENTANTES DE LAS OFICINAS DE ASESORIA JURIDICA Y GERENCIAS LEGALES DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

“La Organización del Servicio Civil en el nuevo Régimen del Servicio Civil”

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Brian Nuñez Zegarra

Profesional del Tribunal del Servicio Civil

Janeyri Boyer Carrera

Asesora de la Presidencia Ejecutiva



AGENDA

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil
2. La Reforma del Servicio Civil
3. El tránsito al nuevo servicio civil

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

¿QUÉ ES SERVIR?

- Es la autoridad técnico – normativa rectora del SAGRH.
 - Emite las reglas de juego (principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos) transversales.
 - Supervisa su cumplimiento.
 - Resuelve los conflictos a través del Tribunal del Servicio Civil.
- Sus reglas se aplican a los tres niveles de gobierno (nacional, regional, local) incluyendo carreras especiales (profesores, diplomáticos, servidores penitenciarios, etc.).
- Creada en 2008 luego de 13 años sin rectoría (el INAP fue desactivado en 1995).

FINALIDAD DE SERVIR:

Contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

2. La Reforma del Servicio Civil

La Reforma del Servicio Civil

Problemas encontrados

1. Incremento anual y no planificado del servicio civil en 40 000 personas (aprox.) desde 2004.
2. Demasiados regímenes de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública: Distintos derechos y deberes.
3. Ausencia de una carrera pública (real): Contratación temporal y afectación a la continuidad de políticas públicas. No se rige por el mérito
4. Debilidad de los rrhh en el Estado: Problemas en el servicio que se presta a los ciudadanos y ciudadanas.

Objetivos de la reforma: Ley 30057

1. Contar con un Servicio Civil planificado, que ofrezca servicios de calidad a los ciudadanos.
2. Terminar gradualmente con el desorden e inequidades en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores.
3. ‘Profesionalizar’ el Servicio Civil e instaurar la meritocracia.
4. Consolidar el SAGRH del Estado: Fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos y contar con instrumentos modernos de gestión.

Ámbito de aplicación

¿A quiénes se les aplica la LSC?

- **Todas las entidades públicas: 2000 aprox.** (de las cuales aprox. 900 municipios con menos de 20 servidores)
- **Servidores Públicos: 560 000** (aprox.) de 1 400 000

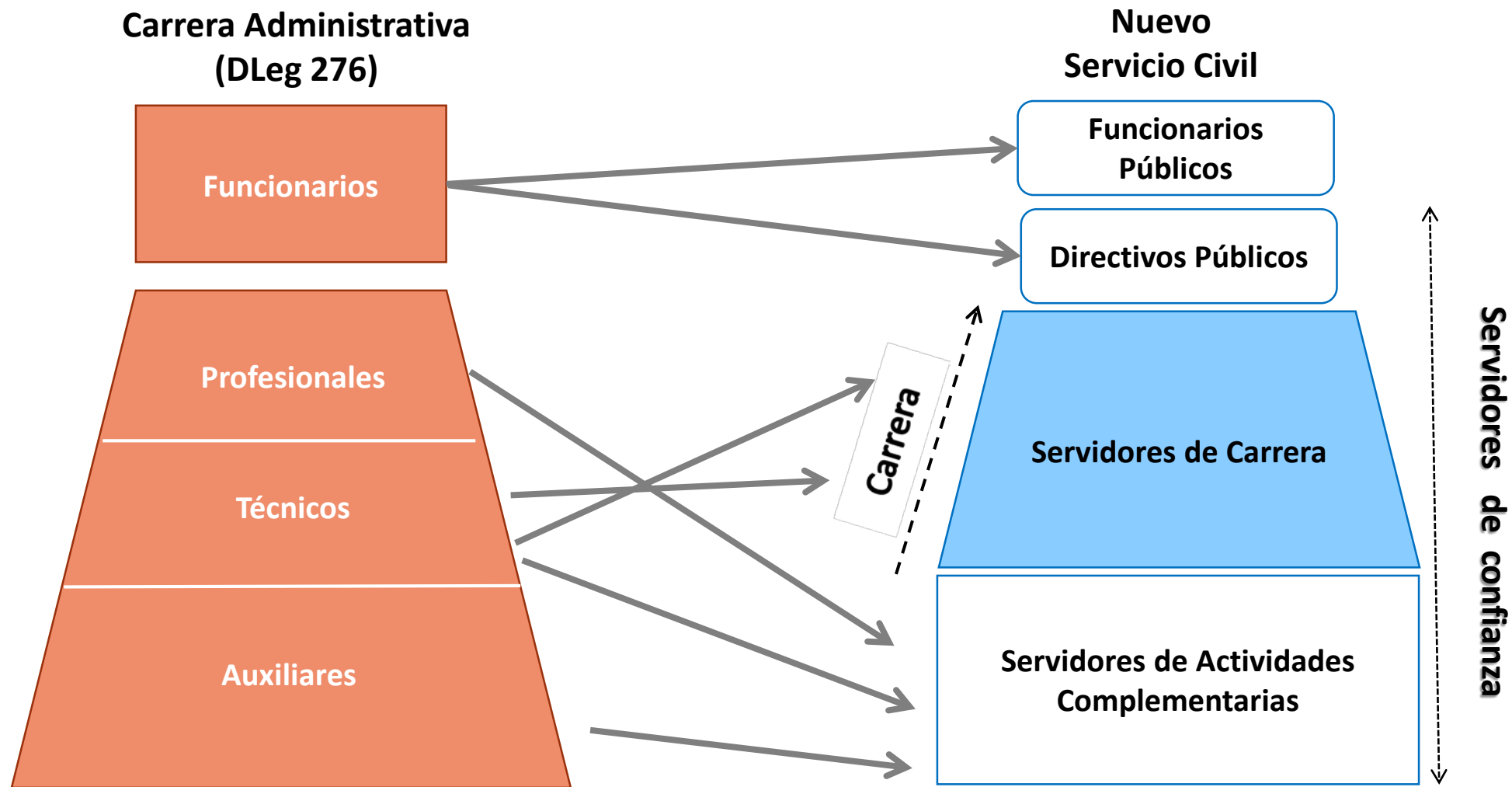
¿Qué reglas de la LSC se aplica a los servidores...?

- **A Servidores 276, CAS y 728 (aunque no pasen), incluidos :** Gestión del rendimiento, Capacitación, Régimen Disciplinario, Principios y reglas generales.
- **Solo a los que pasen al nuevo régimen:** Deberes, Derechos, compensaciones, Reglas de grupos, entre otros

¿Quiénes están exceptuados de la LSC?

- Empresas públicas
- Los servidores de carreras especiales
- (*) La Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de abril de 2016, incluyó dentro de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) al BCR, la SBS, el Congreso, la Contraloría, la SUNAT y a los Obreros de gobiernos regionales y locales

ESTRUCTURA DEL SERVICIO CIVIL



Características de la Reforma

1. Instauration del Mérito.
2. Reforma Gradual e Irreversible.
3. Reforma integral.
4. Cambio de concepción en la carrera.
5. Capacitación con criterios claros y objetivos
6. Gestión del Rendimiento para mejorar el desempeño.

Características de la Reforma

1. Instauro el mérito:

El ingreso, la permanencia y la progresión en base al mérito.

Ingreso y progresión por concursos públicos

2. Reforma gradual e irreversible:

Es obligatoria para las entidades: Todas (tres niveles de gobierno) pasarán en un plazo máximo de 6 años.

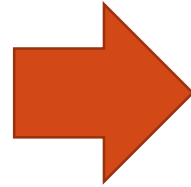
Es voluntaria para los servidores 276 y 728


Características de la Reforma

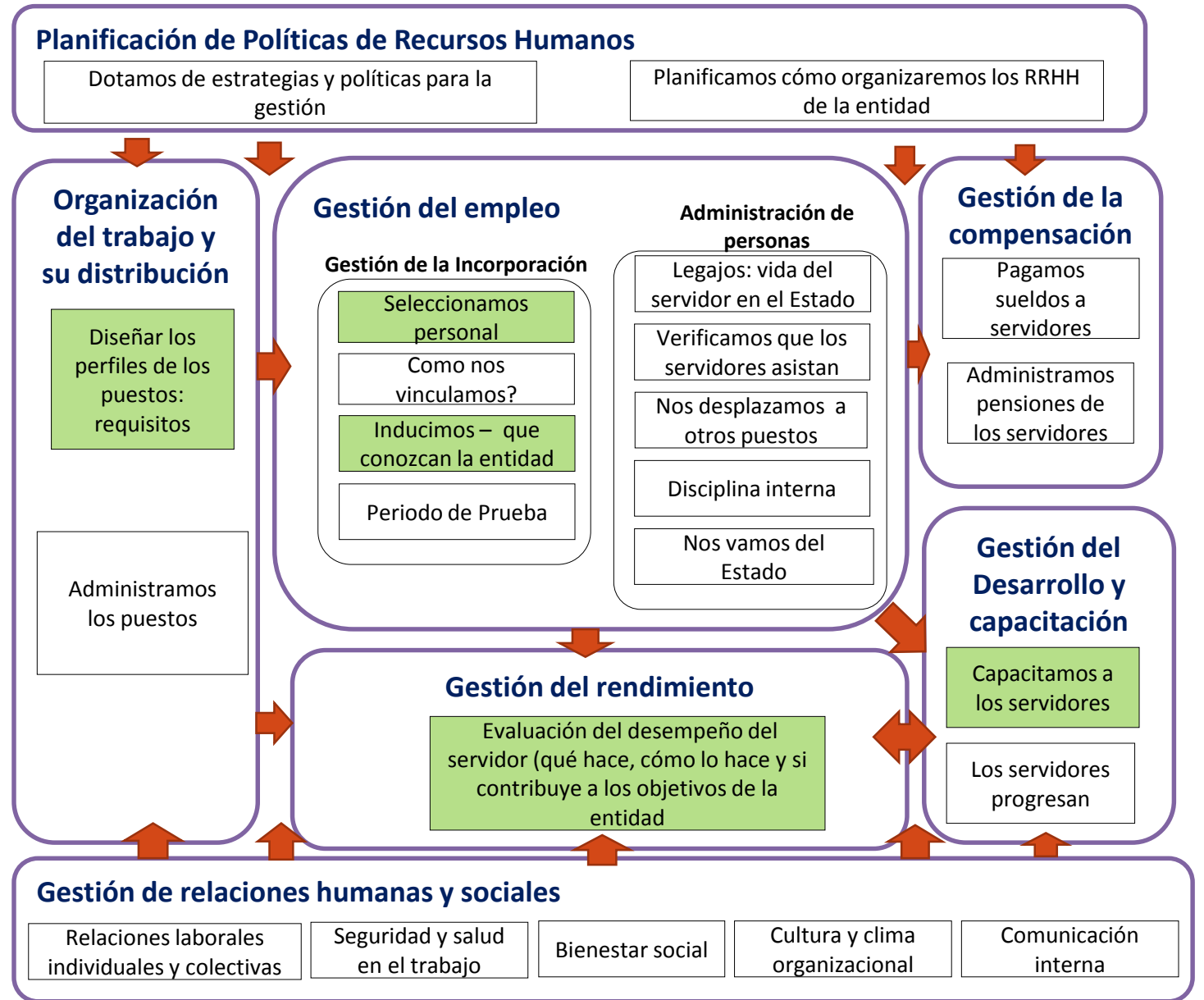
3. Reforma integral:

a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos (SAGRH en la LSC)

b) Mejora los procesos internos.



 Subsistemas priorizados (empezando)

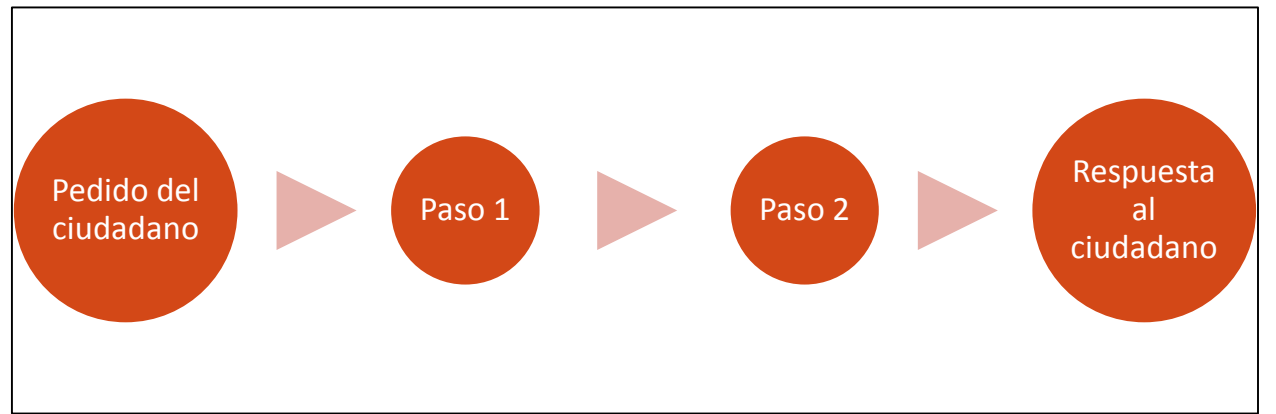
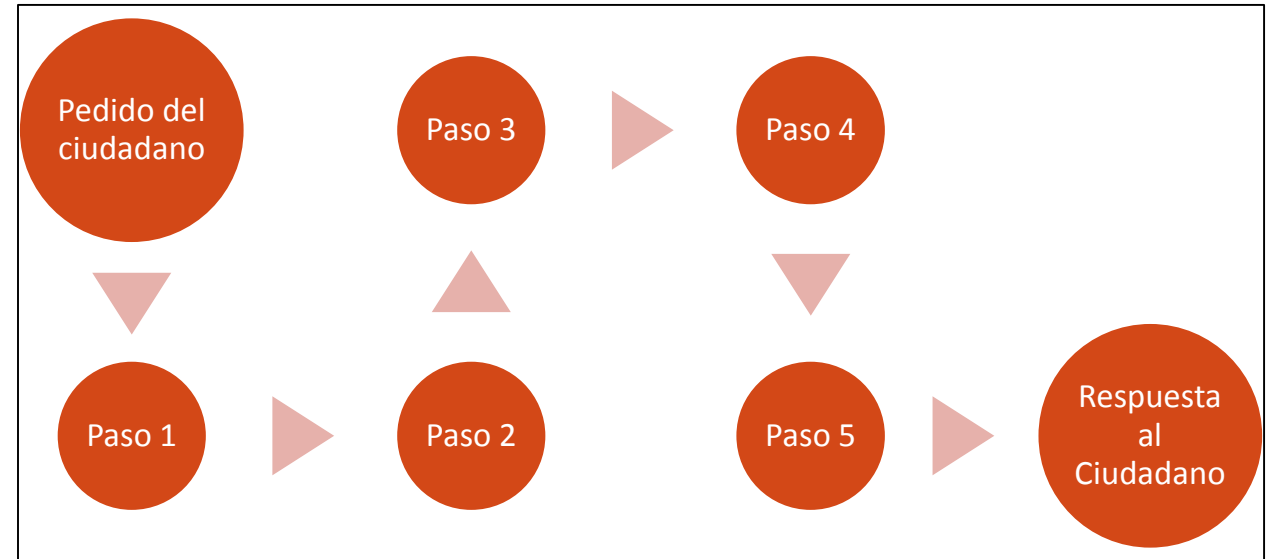
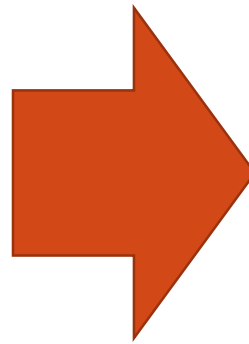


Características de la Reforma

3. Reforma integral:

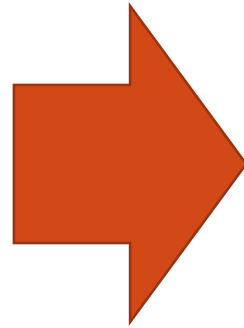
a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos y

b) Mejora los procesos internos.



Características de la Reforma

4. Cambio de concepción en la carrera: enfocada en puestos y no en personas

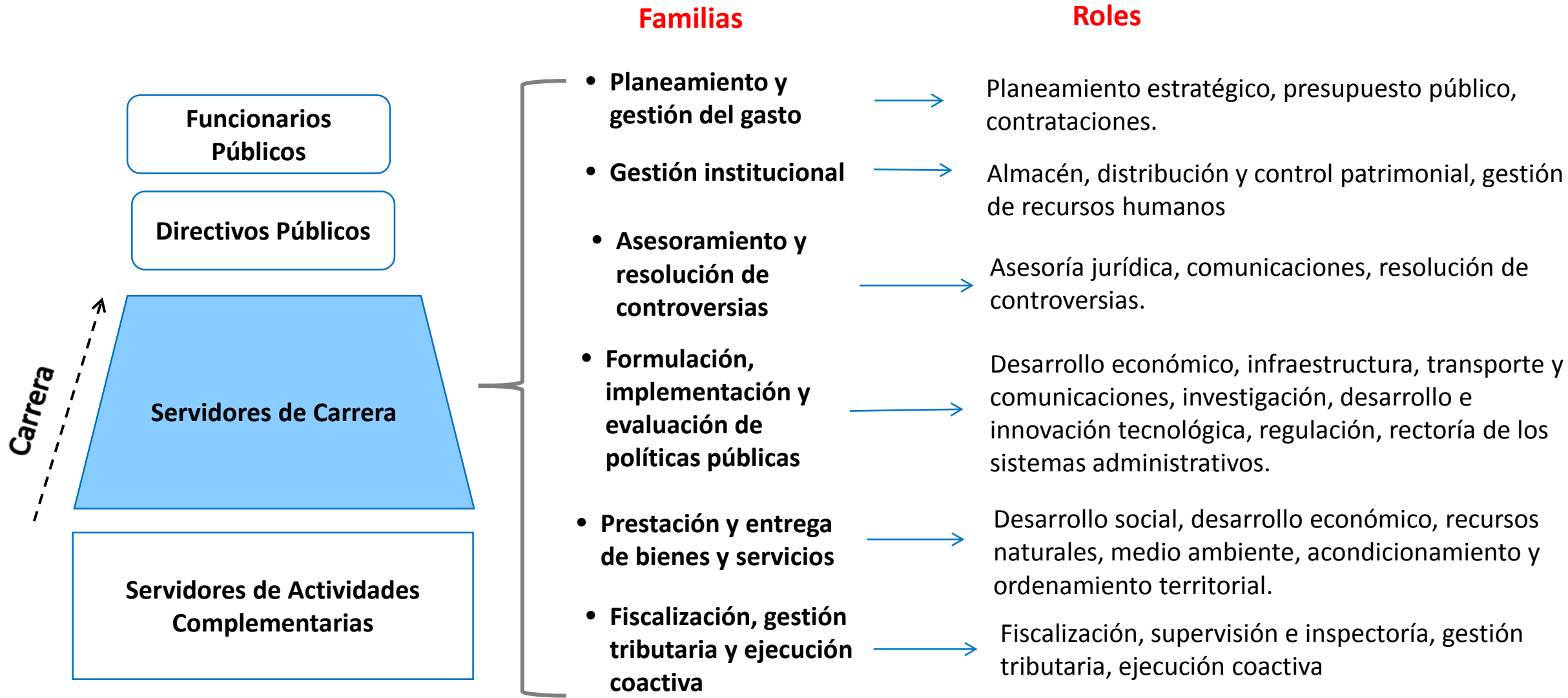


Del **“grado de instrucción”** del Servidor (profesional, técnico, auxiliar - en régimen D. Leg. 276)



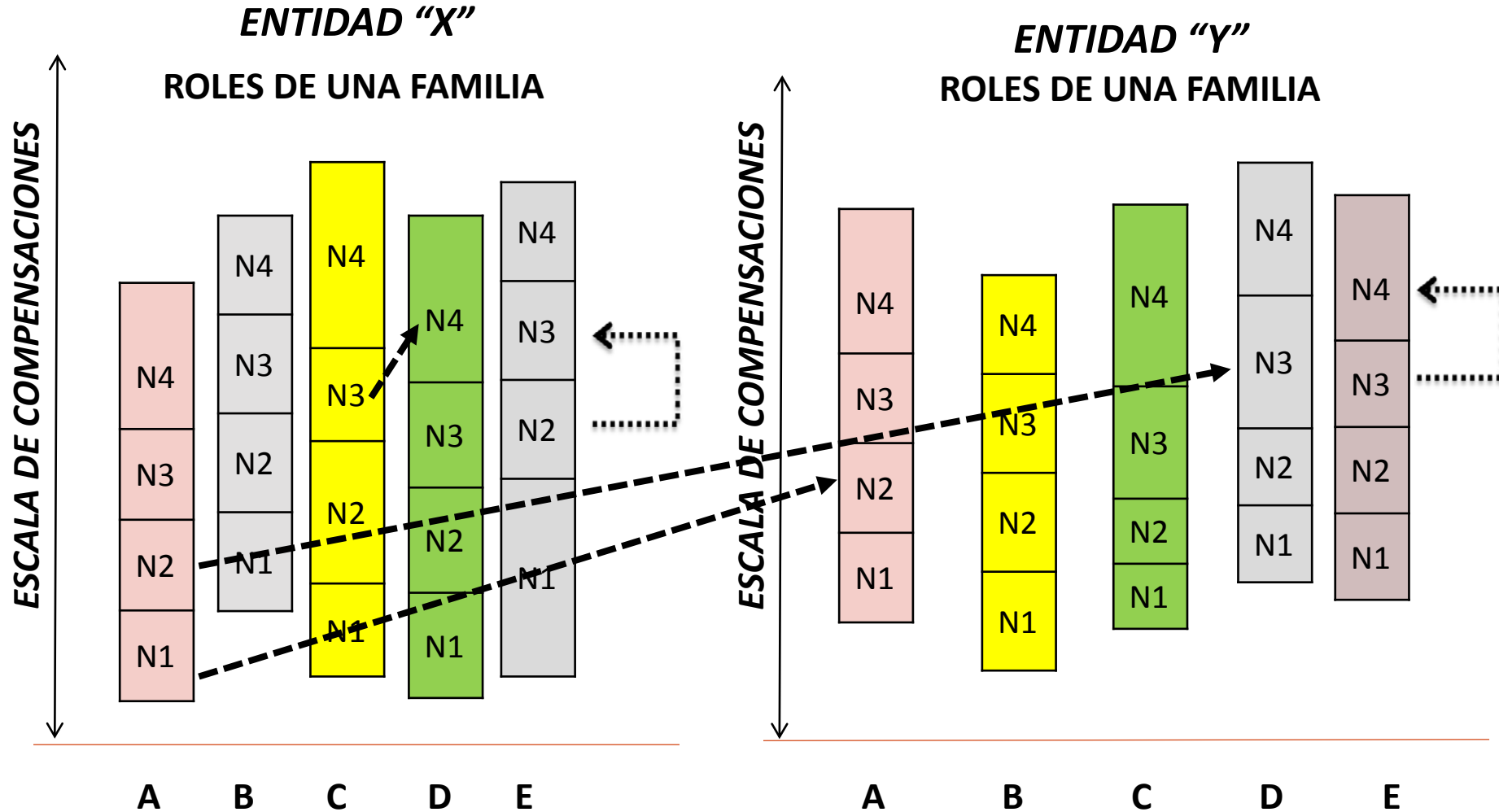
A **“familias de puestos”**
Conjunto de Puestos con funciones y características similares (necesidades del Estado). Ej. En toda entidad hay un planificador (familia de planeamiento y gestión del gasto)

Ejemplos de Familias de puestos – servidores de carrera



Movilidad en la carrera por familias: Progresión vertical y transversal

Ej: Familia de planeamiento y gestión del gasto. Roles: planeamiento estratégico, presupuesto público, contrataciones, contabilidad, tesorería.



Características de la Reforma

5. Capacitación: para mejorar el desempeño del servidor y así mejorar el servicio al ciudadano

2 modalidades: FL y FP

Formación laboral (FL)
(cierre de brechas: actualización, nuevas normas, nuevas tecnologías, etc):

¿Quiénes tienen acceso? TODOS LOS GRUPOS: funcionarios y confianza (con límites económicos), directivos, carrera y actividades complementarias.

Formación profesional (FP)

(posgrado: maestrías y doctorados)

¿Quiénes tienen acceso?: SERVIDORES DE CARRERA

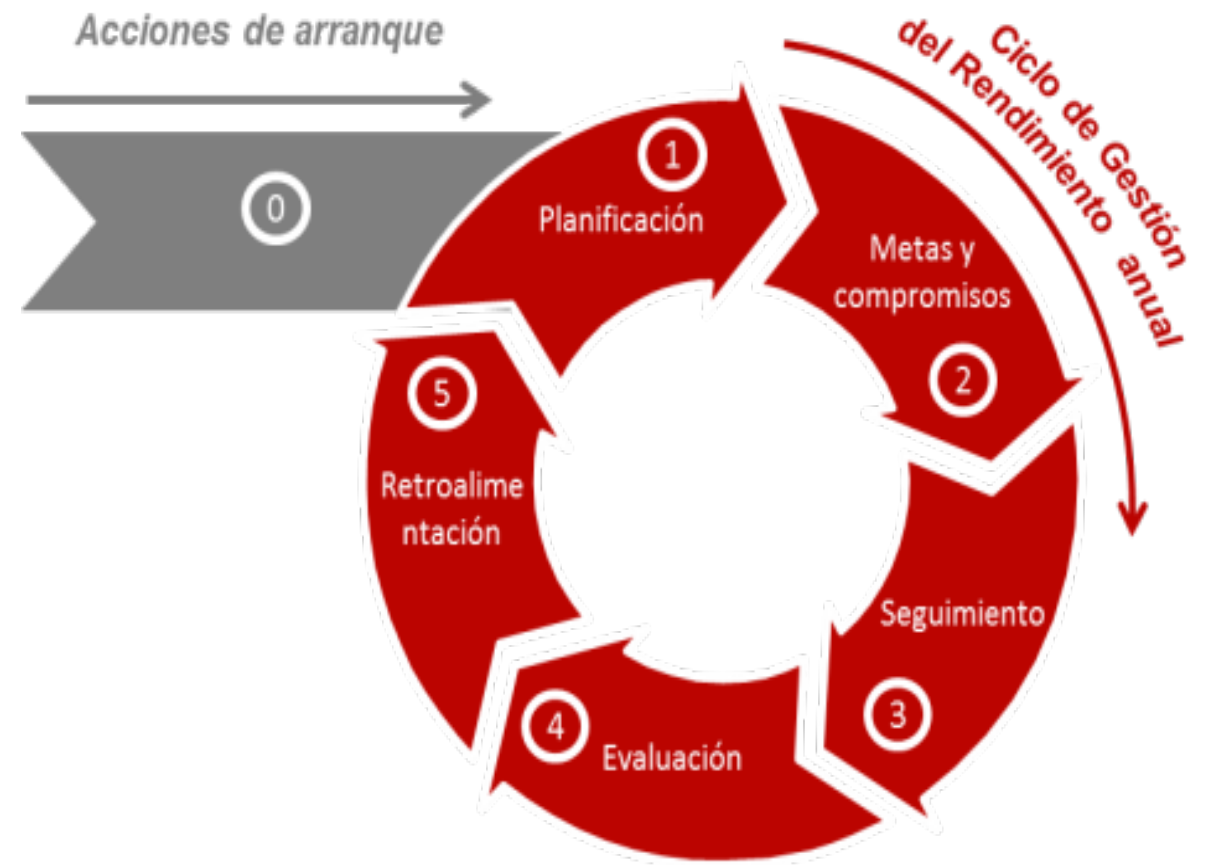
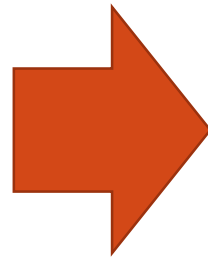
Características de la Capacitación:

- Alineada a los objetivos de la entidad
- Alineada a las necesidades del puesto
- Equidad: en función al grupo
- Transparencia

CARACTERÍSTICAS DE LA REFORMA

6. La Gestión del Rendimiento: Un ciclo que permitirá

- **Al servidor:** cómo se está desempeñando y cómo puede mejorar.
- **A la entidad:** si se está cumpliendo con los objetivos y cómo puede mejorar.



Características de la Reforma

6. La Gestión del Rendimiento



LA ETAPA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- **¿Qué se evaluará?:**

Cumplimiento de metas (gestión por resultados).

- **¿Cuándo se evaluará?**

- ✓ Ciclo anual

- ✓ Implementación gradual (por grupos de entidades, por grupos de servidores, según lo determine SERVIR)

- **¿Cómo se evaluará?:** Con Metodologías diferenciadas según:

- Tipo de entidad (por ej. Con menos de 20 servidores)

- Tipo de función del servidor.

- **¿Quiénes son los actores de la gestión del rendimiento?**

- SERVIR: Supervisa

- ORH: Conduce

- Jefe inmediato: evalúa

- El Comité Institucional de Evaluación: confirma calificación

- Servidor civil: evaluado

3. El Tránsito al Nuevo Régimen

¿Cómo pasa una entidad al Nuevo Régimen?

1. ME PREPARO

Conformo equipo y garantizo que todos conozcan la Ley y la ruta

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

(a) fotografía del hoy: ¿cuántos somos?, ¿qué hacemos?, ¿qué servicios prestamos?
(b) Análisis información

3. MEJORA INTERNA

Implemento mejoras internas; ajusto instrumentos de gestión (de ser el caso)

Elaboro CPE

4. IMPLEMENTACIÓN DE LA LSC

Concurso meritocrático para ocupar puestos

SERVIR hace un seguimiento permanente a lo largo de todo el proceso

Lineamientos para el tránsito al régimen del servicio civil

Tránsito de las entidades públicas

1

PREPARACIÓN

- ✓ Conformación de Comisión de Tránsito
- ✓ Información y sensibilización del personal

50% del proceso de tránsito de la entidad

2

ANÁLISIS SITUACIONAL

- ✓ Aplicación del Mapeo de Puestos
- ✓ Aplicación del Mapeo de Procesos
- ✓ Identificación y priorización de oportunidades de mejora

3

MEJORA INTERNA

- ✓ Aplicación de ajustes al Mapeo de Procesos
- ✓ Cálculo de la dotación de puestos y posiciones
- ✓ Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos
- ✓ Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad

50% del proceso de tránsito de la entidad

4

IMPLEMENTACIÓN

- ✓ Organización y aplicación de concursos públicos de méritos.



Servidores transitan progresivamente al régimen de la Ley N° 30057

Reglas para el tránsito de servidores al nuevo servicio civil

Concursos:

- Cerrados (al interior del Estado) para el 90% de puestos
- Abiertos (cualquiera puede postular) para el 10% de puestos como máximo por convocatoria.
- Si un concurso es declarado desierto, el segundo concurso es abierto.
- Los CAS, 276 y 728 podrán postular al cerrado (si trabajan en el Estado en algún momento a partir del 4 de julio de 2013)
- Los locadores solo postulan a concursos abiertos

Reglas para el tránsito de servidores al nuevo servicio civil

Servidores que pasen al nuevo régimen durante implementación

- No requerirán hacerlo desde el primer nivel de la carrera (durante el tránsito de la entidad, una vez que culmine el tránsito, solo pueden concursar al primer nivel).
- Antes de pasar al nuevo régimen, se liquidan los beneficios obtenidos en el régimen 276, 728 o CAS según sus reglas.

Servidores 276 y 728 que concursen y no ganen o que no concursen

- Permanecen en su régimen hasta cuando quieran.
- La LSC prohíbe ceses colectivos o compra de renunciados

Beneficios de la Reforma

Para los servidores (todos los grupos)

- Capacitación para mejorar el desempeño y cubrir las brechas
- Equidad remunerativa:
 - CAS y 276 pasan de 12 a 14 sueldos anuales /
 - 1 sueldo por año por CTS + totalidad del sueldo es pensionable.
- Uniformidad en el régimen sancionador
- Carrera: capacidad de progresión y movilidad

Para los ciudadanos (y el Estado)

- Mayor calidad en el servicio gracias a personal mas calificado y mejora interna de entidades.
- Mayor continuidad en las políticas públicas y memoria institucional debido a menor rotación de personal.
- Mejor control y uso de recursos públicos gracias a reglas ordenadas.

Gracias

Cualquier consulta o duda adicional sobre la Ley, escríbanos
a: nuevoserviciocivil@servir.gob.pe
o llame al **0800 - 10024**