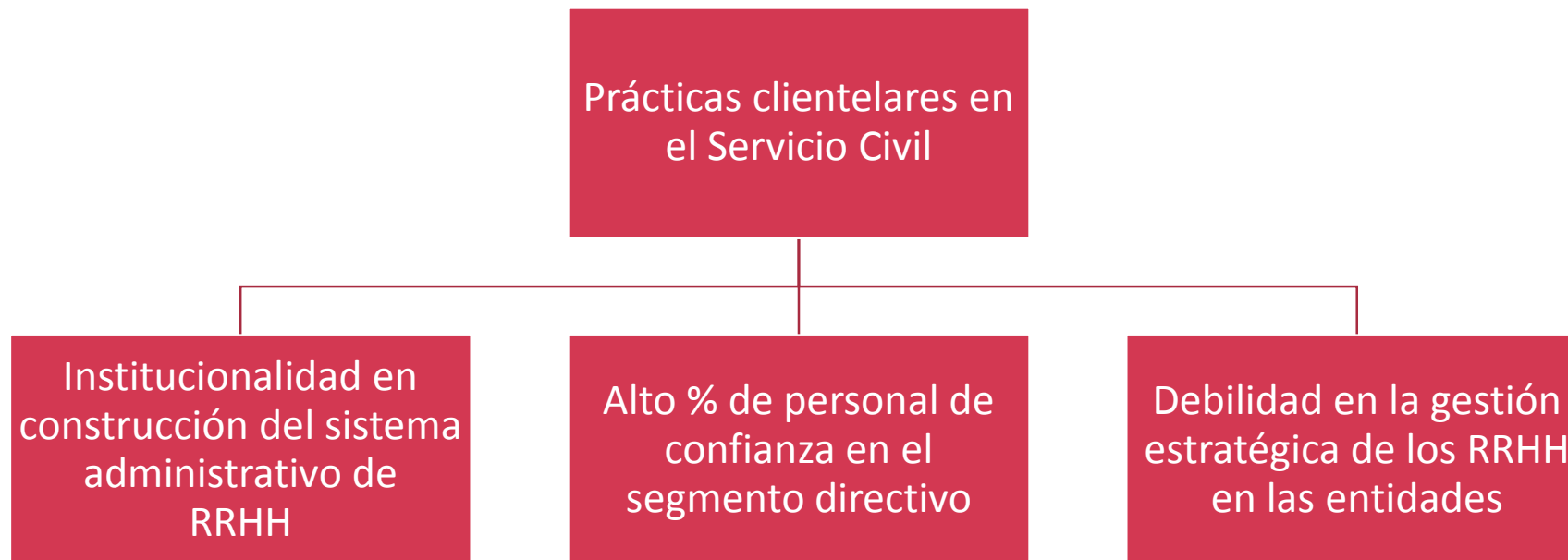


PRÁCTICAS PARA AVANZAR EFICAZMENTE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

EL CASO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE

**Crear en la reforma del Servicio Civil
y en su viabilidad**

Problemas principales que afectan al Servicio Civil





Mensajes clave para comprender la reforma

1. Oportunidad para mejorar las organizaciones y desarrollar el capital humano
2. Reglas de juego basadas en el mérito y la capacidad
3. Transparencia en la gestión de Recursos Humanos
4. Desempeño alineado al cumplimiento de metas institucionales y objetivos que generen valor.
5. Criterios estándar para la definición de las compensaciones

**Fijar un objetivo, una meta retadora y
realizar una permanente evaluación del
contexto**

Objetivo

Ser el primer ministerio en el nuevo régimen del Servicio Civil

Meta – Junio 2018

3 entidades del sector ambiente culminen la etapa 3 (aplicación de mejoras) del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil.*

(*)Ciclo GDR 2018 – Oficina General de Recursos Humanos

Estado Inicial MINAM

Mapeo de puestos (Julio 2018)

Naturaleza del órgano	N°	%
Alta Dirección	57	9.47%
Apoyo	164	27.24%
Asesoramiento	73	12.13%
Control Institucional	12	1.99%
Línea	269	44.68%
Defensa Judicial	27	4.48%
Total	602	100%

- Línea solo representaba el 45% del MINAM (269 posc).
- Apoyo y Asesoramiento representaba casi el 40% del total.

Servidor Civil de Carrera		
Nivel de carrera	N°	%
CA1 - Asistente	28	7%
CA2 - Analista	43	11%
CA3 - Especialista	310	77%
CA3 - Coordinador	20	5%
CA4 - Ejecutivo	1	0%
Total	402	100%

En el MINAM se presenta:

- 43 posiciones de nivel Analista (11%).
- 310 posiciones de nivel Especialistas (77%)

Involucramiento de la Secretaría General para la coordinación con las Direcciones.

Participación de los Directivos en el sinceramiento de los niveles actuales según el MPT.

Reducción del personal con funciones de oficinas de apoyo en órganos de línea.

Inclusión y coordinación con el ente rector desde el inicio del proceso.

Estado Inicial MINAM

Dotación aprobada

Naturaleza del órgano	N°	%
Alta Dirección	62	9.42%
Apoyo	127	19.30%
Asesoramiento	66	10.03%
Control Institucional	15	2.28%
Línea	353	53.65%
Defensa Judicial	35	5.32%
Total	658	100%

Servidor Civil de Carrera		
Nivel de carrera	N°	%
CA1 - Asistente	57	11.6%
CA2 - Analista	283	57.5%
CA3 - Especialista	121	24.6%
CA3 - Coordinador	30	6.1%
CA4 - Ejecutivo	1	0.2%
Total	492	100%

- Línea creció en 84 posiciones, ascendiendo a 353 (54%).
- Apoyo se redujo en 37 posiciones.
- Alta Dirección se incorporó el equipo Integridad (5 posc.)

El sinceramiento de las funciones con la participación de los directores permitió:

- 283 posiciones de nivel de Analistas (58%)
- 121 posiciones de nivel de Especialistas (24.6%)

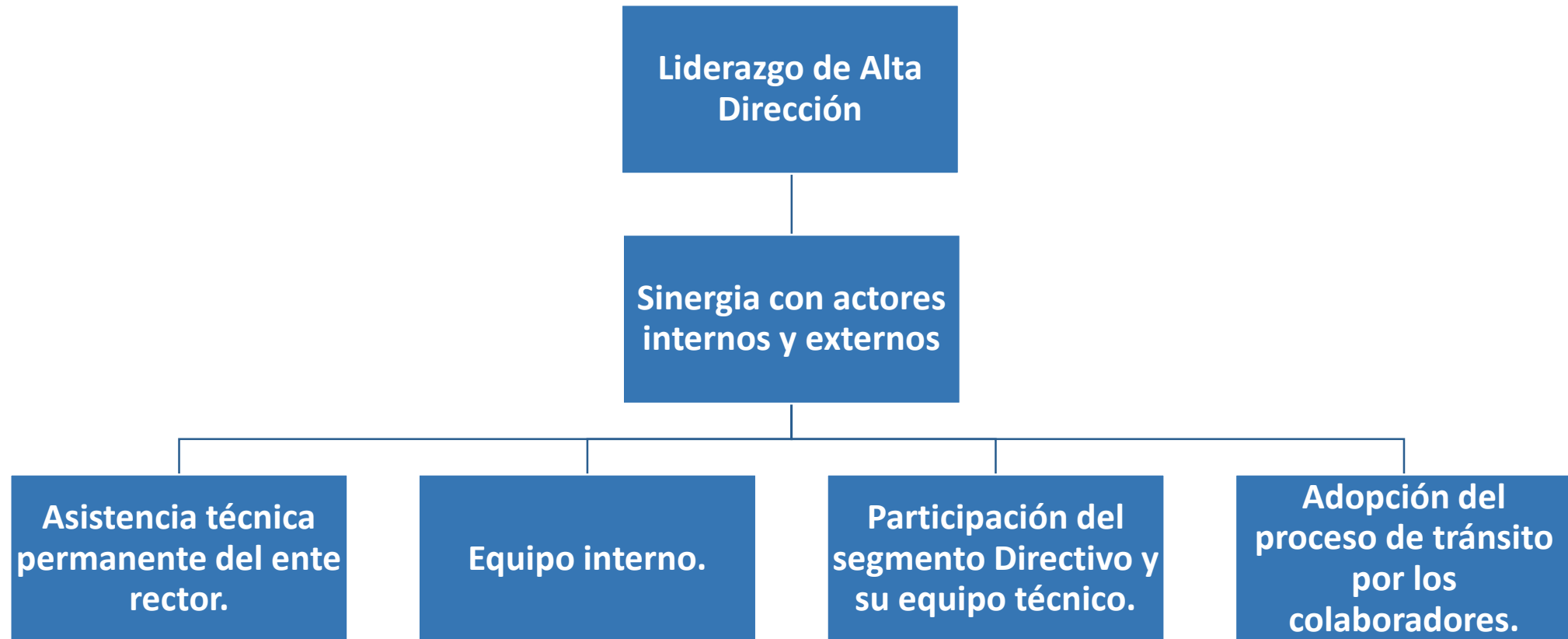
Involucramiento de la Secretaría General para la coordinación con las Direcciones.

Participación de los Directivos en el sinceramiento de los niveles actuales según el MPT.

Reducción del personal con funciones de oficinas de apoyo en órganos de línea.

Inclusión y coordinación con el ente rector desde el inicio del proceso.

Estrategia



Riesgos internos

