

# **PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

**SERVIR**  
**Autoridad Nacional del Servicio Civil**

## **PLAN DE MEDIANO PLAZO**

### **Introducción**

SERVIR-Autoridad Nacional del Servicio Civil, es un organismo público especializado, adscrito a la Presidencia

del Consejo de Ministros. Servir es la autoridad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Tiene competencia en todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Formula las políticas nacionales, dicta normas de RRHH y supervisa su cumplimiento, así como resuelve conflictos a través del Tribunal del Servicio Civil.

Su creación se dio a partir de los Decretos Legislativos 1023, 1024, 1025 y 1026 de junio de 2008. Inició sus operaciones el 7 de noviembre de 2008 con la designación de su primer Consejo Directivo.

En términos organizacionales, Servir cuenta con un Consejo Directivo, una Presidencia Ejecutiva, una Gerencia General, cuatro gerencias de línea, tres gerencias de apoyo y una Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil.

SERVIR, como ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del estado Peruano, debe desarrollar e implementar un conjunto de subsistemas de: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, gestión de las relaciones humanas y resolución de controversias.

Ninguno de esos subsistemas existe en la actualidad. Es así que todas las funciones previstas en el Decreto Legislativo 1023, requieren de una etapa inicial de desarrollo, prueba y ajuste, para luego ser plenamente implementadas y pasar a la fase de administración de la función.

En este sentido, el presente Plan de Mediano Plazo busca establecer una hoja de ruta o marco orientador de las actividades que deberá implementar SERVIR en los próximos cinco años para ejercer a cabalidad todas las funciones que la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del País necesita. Esas funciones, como el Decreto Legislativo 1023 lo indica en su primera disposición complementaria y transitoria, serán implementadas de forma progresiva según las capacidades que SERVIR vaya desarrollando, considerando las condiciones presupuestales, el desarrollo de los sistemas de información, la capacidad de las entidades públicas y demás factores técnicos que fueren aplicables. El Plan deberá ser actualizado de forma bianual hasta la total implementación de las funciones de la Autoridad.

En la medida que existe interdependencia entre varias de las funciones previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1023, éstas se han agrupado como se muestra en el cuadro posterior. Será en función de esa agrupación que se desarrollen las secciones siguientes del Plan de Implementación.

El documento se estructura en dos secciones. La primera desarrolla las actividades principales que se necesitan para implementar cada función y la segunda la progresión en el tiempo de los avances esperados.

Evidentemente, la posibilidad de implementar todas las funciones previstas en las normas dependerá del cumplimiento de dos premisas básicas:

- Existencia de apoyo político para la aprobación de dispositivos legales
- Recursos humanos y materiales para llevar a cabo las tareas que cada función implica.

### **Funciones de SERVIR (Art. 10 D. Leg.1023)**

#### **Función 1 (agrupa incisos a, c, d y h)**

• *Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil.*

• *Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema.*

• *Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.*

• *Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.*

#### **Función 2 (inciso b)**

• *Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento, que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.*

### **Función 3 (incisos e y m)**

- *Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.*

- *Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.*

### **Función 4 (inciso f)**

- *Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.*

### **Función 5 (inciso g)**

- *Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.*

### **Función 6 (inciso i)**

- *Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.*

### **Función 7 (inciso k)**

- *Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.*

- *Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.*

## **Prioridades Institucionales**

El Plan de Mediano Plazo orientador de las actividades que deberá implementar SERVIR ha sido diseñado en el marco de un grupo de prioridades estratégicas definidas para alcanzar exitosamente el desarrollo de todas las funciones que la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos requiere.

Las prioridades estratégicas definidas en el mediano plazo son:

- Diseñar un modelo de Servicio Civil para la reforma, lo que permitirá ordenar adecuadamente las reformas que se impulsarán.

- Contar con un marco legal alineado con el modelo de reforma del Servicio Civil, pues son las normas las que permitirán regular adecuadamente el modelo definido.

- Consolidar la imagen de SERVIR entre los funcionarios y la ciudadanía como una institución pública moderna, técnica y honesta que impulsa la mejora de los RRHH del Estado.

- Contar con una Red de Recursos Humanos (Jefes y equipo de Oficinas de Recursos Humanos) implementada.

- Establecer un Modelo de Oficina de Recursos Humanos en entidades públicas.

- Diseñar políticas de evaluación de desempeño.
- Contar con un Cuerpo de Gerentes Públicos idóneo y eficaz.

- Diseñar e implementar los sistemas de información que soporten de manera adecuada el ejercicio de rectoría del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del estado Peruano.

## **Desarrollo de funciones**

### **Función 1:**

- *Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil.*

- *Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema.*

- *Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.*

- *Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.*

Para el cumplimiento de esta función, SERVIR, a través de sus diferentes gerencias, viene desarrollando actividades que, en primer lugar, permitan conocer la situación en que se encuentra cada uno de los subsistemas de gestión previstos en las normas y, en segundo lugar, hagan posible desarrollar políticas basadas en modelos ad-hoc a la realidad nacional, para la implementación progresiva del nuevo servicio civil.

La primera fase ha sido la compilación de más de 274 normas del Servicio Civil y de 22 conceptos remunerativos transversales a la administración pública, ya culminada y en proceso de ordenamiento, mediante un proyecto de Decreto Supremo con el Texto Único Ordenado de las normas relacionadas al Servicio Civil.

Una segunda fase consiste en la investigación y análisis de los diferentes modelos de servicio civil (*benchmarking*) que usan los estados con mayor desarrollo de sus servicios civiles. Para tal efecto, al culminar el primer semestre del año 2010 se tiene previsto el análisis de tales modelos de servicio civil para el posterior diseño del modelo nacional, en una tercera fase.

En tal sentido, la tercera fase consistirá en el desarrollo de los modelos que se propondrán para el Perú, adoptando una estrategia de diferenciación según las necesidades de los diferentes grupos ocupacionales. Así, para finales del año 2010 se tendrá el diseño del modelo para funcionarios públicos; al finalizar el año 2011 el diseño del modelo para profesionales; y, finalmente, para mediados del año 2012, el modelo para los técnicos. Tales desarrollos serán antecedidos por el correspondiente levantamiento de información sobre el grupo ocupacional a tratar (mapeo de cargos) y acompañados por las respectivas normas técnicas que regulen el modelo diseñado.

De otra parte, al culminar el año 2010 se tendrá también el diseño y desarrollo del Módulo de Sistema de Información Jurídica del Servicio Civil.

De otro lado, para implementar el Tribunal del Servicio Civil, se ha recabado a la fecha, información que permita dimensionar la carga de trabajo que éste enfrentará una vez implementada la función. En esa medida se han recabado y analizado

- Casos del Poder Judicial en materias vinculadas a las competencias del Tribunal

- Resoluciones del Tribunal Constitucional (16,000),
- Resoluciones del Tribunal Nacional del Servicio Civil que funcionó hasta el año 1992 (7,000) y

- Resoluciones de todos los ministerios, instituciones públicas descentralizadas y organismos constitucionalmente autónomos.

También se ha pre-publicado el proyecto de Decreto Supremo que regulará al Tribunal del Servicio Civil.

Con esa información se ha iniciado la elaboración de 30 plantillas de resoluciones de casos tipo que servirán de apoyo a las Salas del Tribunal para agilizar la emisión de resoluciones.

En el primer semestre del 2010 se instalará la primera sala del Tribunal que resolverá los casos a nivel de Gobierno Nacional y, dependiendo de los avances, la información con que se cuente y la disponibilidad presupuestal, se prevé que en el 2011 ya se encuentre en funcionamiento la segunda sala que resolverá los casos a nivel de Gobiernos Regionales.

Para el buen funcionamiento del Subsistema de Resolución de Controversias se ha definido la necesidad de capacitar a las oficinas que deciden en primera instancia en las entidades del estado, de forma tal que se incremente el número de casos que son resueltos satisfactoria y definitivamente en cada institución y se eviten posibles apelaciones. Para ello, al finalizar el año 2010 se espera haber iniciado tal capacitación, en la medida que ya se contará con pronunciamientos del Tribunal. Asimismo, este proceso será acompañado con acciones de difusión de las principales resoluciones y eventualmente, cuando se cuente con un número razonable de casos resueltos, se iniciará la publicación de resoluciones de observancia obligatoria. Todas estas medidas apuntan a incrementar la agilidad y predictibilidad del Subsistema, en proceso de implementación.

Planificación, formulación e implementación de políticas	2010		2011		2012	2013	2014
	I	II	I	II			
Función 1. incisos a, c, d y h del artículo 10 D. Leg. 1023							
Planifica, formula e implementa políticas nacionales del Sistema							
Armonización de las normas relacionadas al Servicio Civil							
Desarrollo e implementación de Sistema de Información Jurídica del SC							
Investigación y análisis de los diferentes modelos de servicio civil (benchmarking)							
Desarrollo de modelos según grupo ocupacional (levantamiento de información y diseño)							
Desarrollo de normalidad de modelos según grupo ocupacional							
Monitoreo de políticas							
Implementación del Tribunal del Servicio Civil							
Decreto Supremo que regulará al Tribunal del Servicio Civil.							
Instalación de Salas							
Elaboración de resoluciones tipo							
Elaboración e implementación del Sistema de seguimiento de Expedientes							
Capacitación de las oficinas que deciden en primera instancia							
Acciones de difusión de las principales resoluciones							
Publicación de resoluciones de observancia obligatoria							

LEYENDA

	Fase de preparación
	Fase de desarrollo
	Fase de administración

## Función 2:

■ **Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento, que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.**

En el primer año (2009) se ha avanzado con la formulación y presentación al MEF de una propuesta de nueva escala remunerativa para los Organismos Reguladores, una para los Ejecutores y otra para Organismos Especializados.

La dispersión de los conceptos de compensación que existe en la administración pública, especialmente en el régimen del Decreto Legislativo 276, así como las restricciones de información sobre cantidad y características del personal que trabaja para el Estado, hace imprescindible que para desarrollar propuestas que incluyan a otras entidades públicas, se cuente con información bastante más precisa que la actual. Por ello, se ha definido que en los próximos años se deben desarrollar levantamientos de información que permitan hacer propuestas realistas para cada grupo ocupacional que a la vez que ordenen el sistema de compensación, faciliten el desarrollo de líneas de carrera.

En ese sentido, como parte de las actividades a realizar para la implementación de esta función se tiene previsto, para mediados del año 2010, realizar la evaluación sobre el impacto y aplicación de escalas salariales y complementos remunerativos de los Gerentes Públicos y el levantamiento y análisis de información del CAFAE. Para inicios del año 2011, se tendrá el estudio de brechas salariales en la administración pública y la propuesta remunerativa del Decreto Legislativo 1057. Por su parte, para inicios del año 2012 se tendrá una propuesta de política remunerativa tanto para el grupo ocupacional de profesionales como para el grupo ocupacional funcionarios públicos.

Política remunerativa	2010		2011		2012	2013	2014
	I	II	I	II			
Función 2. inciso b del artículo 10 D. Leg. 1023							
Evaluación sobre impacto y aplicación de escalas salariales y complementos remunerativos de GP							
Levantamiento y análisis de información del CAFAE							
Estudio de brechas salariales, grupos ocupacionales-sector público y privado							
Elaboración de propuesta remunerativa (Grupo ocupacional funcionarios y profesionales)							
Propuesta de escala remunerativa del D.Leg. 1057							

LEYENDA

	Fase de preparación
	Fase de desarrollo
	Fase de administración

## Función 3

■ **Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.**

Se ha formulado un Plan estratégico de tecnologías de información y comunicaciones, el que se viene implementando mediante el inicio del diseño de diversos módulos que atienden las diferentes necesidades del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y de la gestión interna del propio SERVIR. Los módulos que se pondrán en operación, de acuerdo con el PMP son:

- Módulo informático de selección y reclutamiento para el Estado, y Módulo informático de compensaciones para el Estado, cuyos diseños y desarrollos, como ya fuera referido, se tendrán al culminar el año 2011.
- Plataforma para capacitación y trabajo colaborativo para las Oficinas de Recursos Humanos, cuya implementación está prevista finalizarse antes de finales del año 2010.
- Registro Nacional de Personal del Servicio Civil (servidores públicos) y Registro Nacional de Sanciones de destitución y despido, cuya implementación está considerada al término del año 2010.
- Implementación del Sistema de Información Estadística, a través de la integración de los distintos módulos y aplicativos desarrollados, lo que estaría culminado a mediados del 2012.
- Intranet de los Gerentes Públicos, cuya implementación se realizará en el año 2010.

Sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema	2010		2011		2012	2013	2014
	I	II	I	II			
Función 3. incisos e y m del artículo 10 D. Leg. 1023							
Módulo informático de selección y reclutamiento para el Estado.							
Módulo informático de compensaciones para el Estado.							
Plataforma para capacitación y trabajo colaborativo para las Oficinas de RRHH							
Registro Nacional de Personal del Servicio Civil							
Implementación de sistema de información estadística							
Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.							
Intranet de los Gerentes Públicos							

LEYENDA

	Fase de preparación
	Fase de desarrollo
	Fase de administración

## Función 4

■ **Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.**

En lo referido al fortalecimiento y capacitación de las oficinas de recursos humanos, se ha avanzado en la creación de la red de gestores de recursos humanos, realizando el I Encuentro Nacional de Gestores del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público (300 funcionarios de RRHH de 134 entidades del Gobierno Nacional y Regionales) y el I Encuentro Nacional de Gestores del Sistema de Recursos Humanos de los Gobiernos Locales – Provinciales, con la participación de los jefes de RRHH de 195 municipalidades provinciales.

Adicionalmente, se ha pre-publicado el proyecto de Decreto Supremo que reglamenta el Decreto Legislativo 1026 y se ha iniciado la formación de Redes de Recursos Humanos en San Martín, Piura y Huánuco.

Esas actividades apuntan a formar y luego consolidar la relación de SERVIR con las entidades conformantes del Sistema de Gestión de Recursos Humanos. En los encuentros y mediante la formación de las Redes se busca construir una visión compartida del nuevo servicio civil, crear alianzas estratégicas entre estas oficinas, al mismo

tiempo que se identifican las demandas por formación, mecanismos de soporte a sus labores, etc.

Considerando que las Oficinas de Recursos Humanos son pieza clave de la adecuada implementación del Sistema, en los próximos años se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes actividades:

Para mediados del año 2010, se habrá realizado un diagnóstico de la situación en la que se encuentran las Oficinas de Recursos Humanos el cual permitirá, a finales de dicho año diseñar el modelo de Oficina de RRHH que debería existir, tomando en consideración el tipo de entidad en la que éstas operen. Así también, toda vez que se necesita desarrollar actividades de formación del personal especializado, a partir del año 2010 se brindarán en forma permanente cursos de capacitación especializados de tipo presencial y virtual, dirigidos a los jefes de las Oficinas de RRHH, brindándose además entrenamiento a los colaboradores de los equipos de dichas oficinas mediante pasantías.

De igual manera, para finales del año 2011 se tendrá el diseño del sistema de certificación de capacidades de las Oficinas de Recursos Humanos mediante el cual éstas irán asumiendo las tareas de que implica cada subsistema (ej. manejo de los sistemas de información, desarrollo de perfiles), realizándose un piloto del sistema de certificación de capacidades (sistema ISO).

Asimismo, se modelará y pondrá en funcionamiento un sistema de monitoreo del desempeño de las Oficinas de RRHH, necesario también para implementar el sistema de sanciones en los casos previstos en el Decreto Legislativo 1023 y consolidar el proceso de creación de redes que ya se habrá iniciado. En ese sentido, se tiene previsto para mediados del año 2012 contar con el sistema de sanciones y con el diseño del esquema de supervisión en red de las Oficinas de RRHH - que permita realizar en forma permanente la supervisión de la operación de las Oficinas de RRHH<sup>1</sup>.

Fortalecimiento de las Oficinas de Recursos Humanos	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Función 4. inciso f del artículo 10 D. Leg. 1023</b>	I : II	I : II			
Contar con un diagnóstico de la situación de las ORRHH	■				
Determinar el modelo de Oficina de RRHH	■	■			
Plan de formación del personal especializado de las ORRHH		■	■	■	■
Diseñar el sistema de certificación de las ORRHH			■	■	■
Modelar y poner en funcionamiento el sistema de supervisión de las ORRHH				■	■
Desarrollar y establecer el sistema de sanciones.				■	■

LEYENDA

□	Fase de preparación
■	Fase de desarrollo
▨	Fase de administración

## Función 5

■ *Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.*

■ *Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.*

El desarrollo de esta función apunta a lograr un mercado de capacitación con una oferta de calidad para el sector público y una demanda acorde con las necesidades del Estado.

Para determinar el actual nivel de desarrollo de la oferta, ésta se ha analizado en Lima y ocho departamentos, para los programas de maestría en temas de gestión pública (239 programas de maestría en asuntos públicos, 126 en Lima) y de cursos de actualización de sistemas administrativos (98). Con esa información se ha elaborado y pre-publicado el proyecto de Decreto Supremo que reglamenta el Decreto Legislativo 1025.

Aditionalmente, SERVIR está avanzando con identificar la oferta internacional a la que podría acceder el sector público. Para ello se ha firmado Convenios con la Universidad de Syracuse y Carnegie Mellon Heinz College – sede Australia, para facilitar la admisión y financiamiento de servidores públicos peruanos.

Como parte de las actividades a realizar para la implementación de esta función se tiene previsto el diseño, para mediados del año 2010, del sistema de acreditación de programas de maestría en asuntos públicos para su posterior implementación en forma periódica en el primer semestre de cada año venidero. Asimismo, a finales del año 2010 se efectuará la certificación de cursos de actualización mediante un piloto, que permita realizar los ajustes que se requieran al sistema para su plena implementación a partir del 2011. Además, al culminar el año 2011 se tendrán desarrollados los lineamientos de capacitación y evaluación.

Por el lado de la demanda, SERVIR ha iniciado el diagnóstico de conocimientos para el personal del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), el cual culminará en el primer semestre del 2010, con la evaluación de los 10 mil integrantes del SNIP. Este tipo de diagnósticos también se seguirán realizando para otros sistemas administrativos, asociados principalmente al ciclo de gasto (contrataciones, tesorería, contabilidad, presupuesto, control y gestión de recursos humanos). Para ello, a fines del año 2011 se habrá finalizado la realización de un diagnóstico de conocimientos para los sistemas administrativos de contrataciones, tesorería, contabilidad, presupuesto, control y gestión de recursos humanos.

En adición, a mediados del año 2010 se iniciará el diseño e implementación del Fondo de Fortalecimiento del Capital Humano en coordinación con el MEF, para operar el sistema de becas que garantice el acceso por mérito a la oferta de capacitación acreditada.

Finalmente se realizará el diseño de criterios y protocolo para la implementación de la Orden del Servicio Civil. Esto se vinculará con el acceso a la capacitación. Para ello, a finales del año 2010 se habrán diseñado los criterios y protocolos para la implementación de la Orden del Servicio Civil, realizándose en forma anual, el evento de premiación correspondiente.

Políticas de formación	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Función 5. inciso g del artículo 10 D. Leg. 1023</b>	I : II	I : II			
Desarrollo y gestión del sistema de acreditación de programas de maestría en asuntos públicos	■	■			
Desarrollo piloto e implementación de la certificación de cursos de actualización	■	■			
Diagnóstico de conocimientos para los sistemas administrativos de contrataciones, tesorería, contabilidad, presupuesto, control y gestión de recursos humanos.	■	■			
Desarrollo de lineamientos de planificación de la capacitación y de la evaluación de las personas			■	■	■
Desarrollo e implementación de la operación del Fondo de Fortalecimiento del Capital Humano		■			
Desarrollo de modalidad tercerizada de la Orden del Servicio Civil.		■			

LEYENDA

□	Fase de preparación
■	Fase de desarrollo
▨	Fase de administración

## Función 6

■ *Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.*

Esta función ya ha sido implementada para los Niveles Nacional y Regional de gobierno, y a partir de esa experiencia, debe entrar en la fase de ajustes y mejoras. Al cierre del primer año de operaciones de Servir, se han desarrollado dos convocatorias de Gerentes Públicos, los que se encuentran o serán asignados a distintas entidades públicas del Gobierno Nacional y Regional, lo lo anterior permitirá cerrar el 2009 con 60 Gerentes Públicos seleccionados. Para ambos procesos se han elegido empresas del sector privado que han hecho la búsqueda de dichos Gerentes Públicos en función a los 18 perfiles por competencias elaborados para puestos claves del Sector Público. En ese sentido, la elaboración

y actualización de los perfiles genéricos y específicos de los Gerentes Públicos será una actividad periódica a ser realizada durante los años 2010, 2011 y 2012.

En los años siguientes se espera fortalecer el Cuerpo de Gerentes Públicos mediante el reclutamiento de nuevos integrantes y el desarrollo de actividades destinadas a fomentar su demanda, evaluar su desempeño, diseñar un programa de desarrollo (perfeccionamiento) y coaching de sus integrantes.

<i>Cuerpo de Gerentes Públicos</i>		2010		2011		2012	2013	2014
Función 6. Inciso I del artículo 10 D. Leg. 1023		I	II	I	II			
Reclutamiento y selección de nuevos integrantes		/	/	/	/	/	/	/
Desarrollo de actividades destinadas a fomentar la demanda de GP		/	/	/	/	/	/	/
Perfeccionamiento de evaluación de desempeño			/	/	/	/	/	/
Diseño e implementación de programa de perfeccionamiento y coaching				/	/	/	/	/

LEYENDA

	Fase de preparación
	Fase de desarrollo
	Fase de administración

## Función 7

■ *Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.*

■ *Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.*

Para la implementación de esta función es condición que se haya aprobado, idealmente, la nueva Ley del

Servicio Civil o al menos la normatividad por grupo ocupacional, y se haya capacitado y acreditado a las Oficinas de Recursos Humanos, para conducir procesos de selección. Es por ello que su implementación se iniciará a partir del año 2012. Para ello, durante el año 2010 se habrán desarrollado las normas técnicas para el reclutamiento y selección de recursos humanos.

Sin embargo, el Decreto de Urgencia 113-2009, de fecha 9 de diciembre del 2009, mediante el cual se dictan medidas de disciplina presupuestaria para la gestión de personal durante el año fiscal 2010, encarga a SERVIR el desarrollo del proceso de evaluación del personal contratado bajo la modalidad de servicios personales por un periodo de tres años para su incorporación en la carrera pública, lo que constituye una oportunidad para probar, como un piloto, el desarrollo de métodos de evaluación de méritos.

<i>Reclutamiento de Recursos Humanos</i>		2010		2011		2012	2013	2014
Función 7. inciso k del artículo 10 D. Leg. 1023		I	II	I	II			
Desarrollo de normas técnicas para el reclutamiento y selección de recursos humanos		DU 113-2009						
Capacitación de oficinas de Recursos humanos							/	/
Organización, convocatoria y supervisión de concursos de selección de recursos humanos		DU 113-2009	DU 113-2009					

LEYENDA

	Fase de preparación
	Fase de desarrollo
	Fase de administración

<sup>1</sup> La supervisión se tiene prevista a través de un esquema de cascada: supervisando a los líderes de red de las Oficinas de RRHH para la posterior supervisión de parte de éstos a los miembros de su red.

# Diagramas de relacionales función-actividad del Plan de Mediano Plazo para la Implementación Progresiva de Funciones de SERVIR

## DIAGRAMA DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIANO PLAZO FUNCIÓN 1: PLANIFICACIÓN, FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Armonización de las normas relacionadas al Servicio Civil

Desarrollo e Implementación del Sistema de Información Jurídica del SC

Investigación y análisis de los diferentes modelos de Servicio Civil

Desarrollo de Modelos de SC según grupo ocupacional (levantamiento y diseño)

Desarrollo de normatividad de modelos según grupo ocupacional

Decreto Supremo que regula el Tribunal del Servicio Civil

Instalación de Salas del Tribunal del Servicio Civil

Elaboración de resoluciones tipo

Elaboración e implementación del Sistema de Seguimiento de Expedientes

Capacitación de las oficinas que deciden en primera instancia

Acciones de difusión de las principales resoluciones

Publicación de resoluciones de observancia obligatoria

Operación del Sistema de Información Jurídica del Servicio Civil

Investigación y análisis permanente de la información en materia de recursos humanos del sector público

Monitoreo de políticas

Monitoreo de políticas

Operación del Tribunal del Servicio Civil

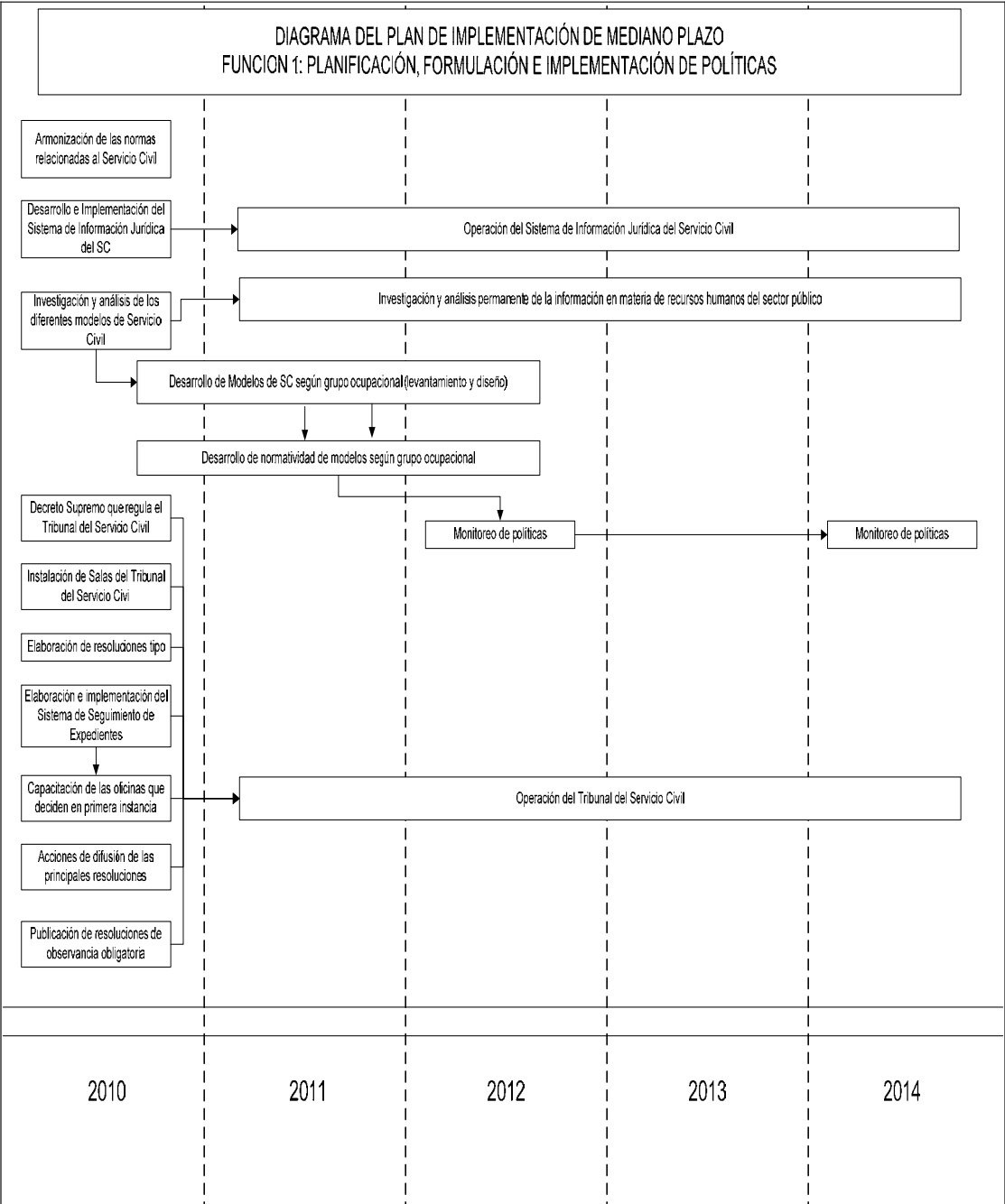
2010

2011

2012

2013

2014



# DIAGRAMA DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIANO PLAZO

## FUNCION 2: POLITICA REMUNERATIVA

Evaluación sobre impacto y aplicación de escalas salariales y complementos remunerativos de Gerentes Públicos

Operación de la evaluación permanente

Levantamiento y análisis de información de CAFAE

Estudio de brechas salariales, grupos ocupaciones sector público-privado

Elaboración de propuesta remunerativa (Grupo ocupacional funcionarios y profesionales)

Propuesta de escala remunerativa del DL 1057

## FUNCION 3: SISTEMAS DE INFORMACIÓN REQUERIDOS PARA EL EJERCICIO DE LA RECTORIA DEL SISTEMA

Módulo informático de selección y reclutamiento para el Estado

Operación de Sistemas de Información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema

Módulo informático de compensaciones para el Estado

Plataforma para capacitación y trabajo colaborativo para las Oficinas de Recursos Humanos

Registro Nacional de Personal de Servicio Civil

Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

Intranet de los Gerentes Públicos

Implementación del Sistema de Información Estadística

2010

2011

2012

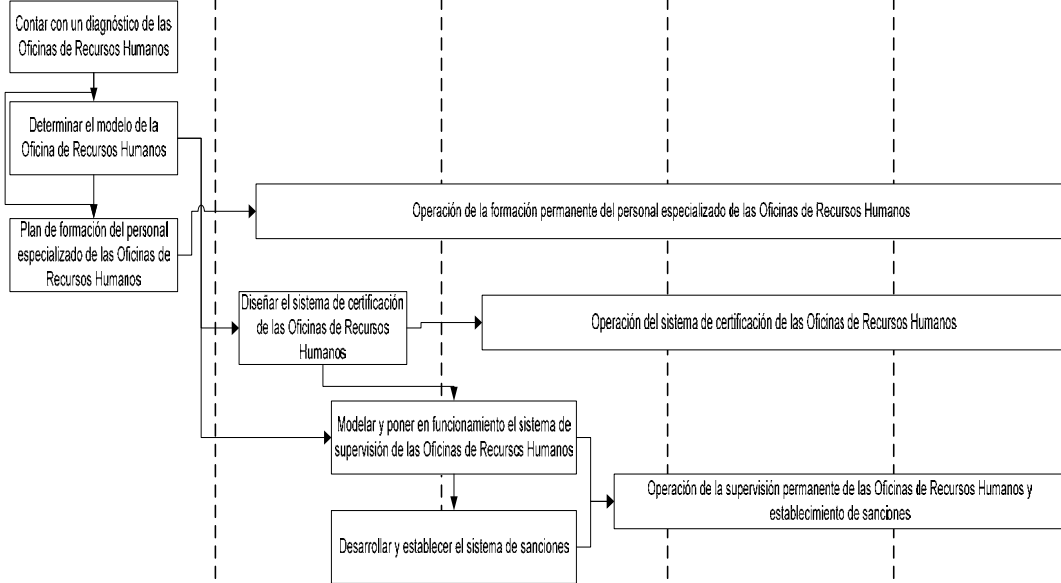
2013

2014

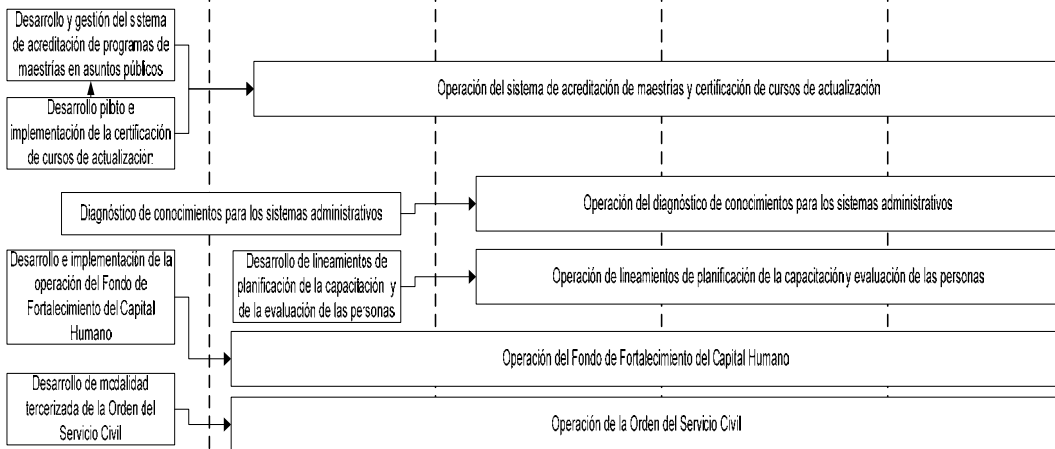


# DIAGRAMA DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIANO PLAZO

## FUNCION 4: FORTALECIMIENTO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS



## FUNCION 5: POLITICAS DE FORMACIÓN



2010

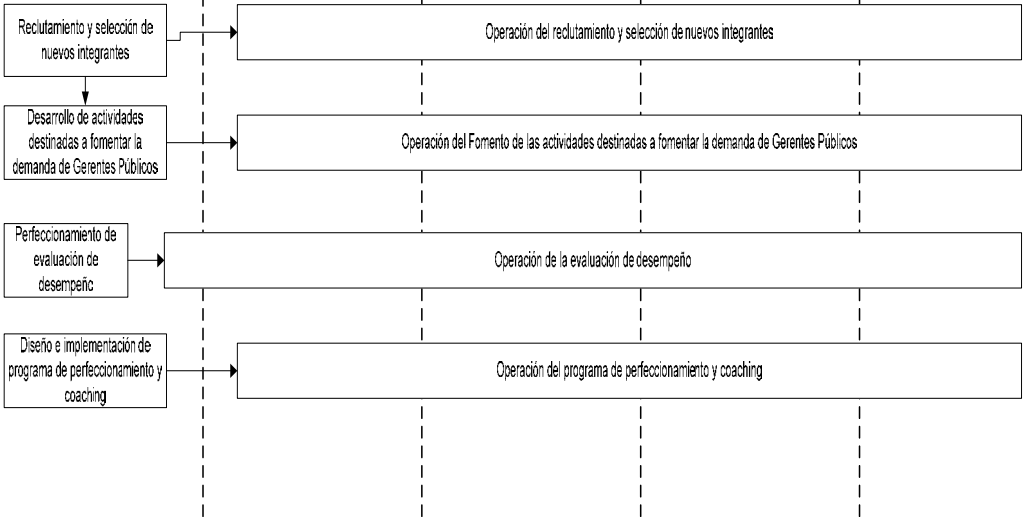
2011

2012

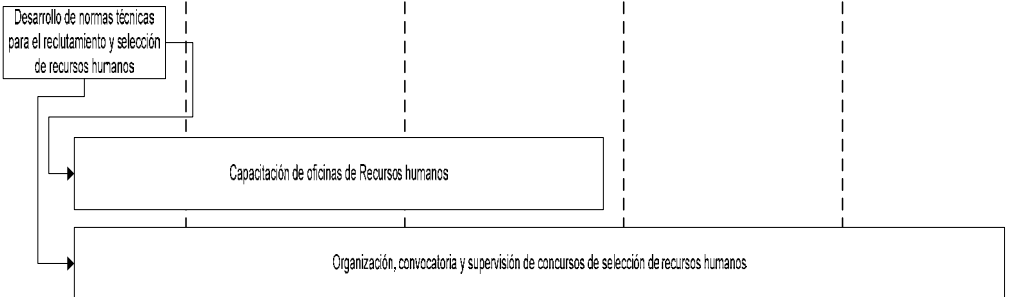
2013

2014

## DIAGRAMA DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIANO PLAZO FUNCION 6: CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS



## FUNCION 7: RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS



2010

2011

2012

2013

2014