

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 10 FEB 2011

Nº 028 -2011-SERVIR-PE

Vistos, los Memorandos N° 037-2011-SERVIR/GDCGP, N° 09-2011-SERVIR/GPGRH y N° 092-2011-SERVIR/GG-OAF, de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina General de Administración y Finanzas, respectivamente, y el Informe N° 009-2011-SERVIR/GG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

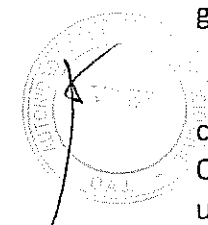
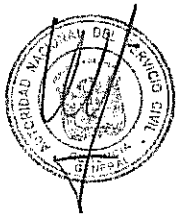
Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 27-2010-SERVIR/PE se aprobó el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR;

Que, mediante Memorandos N° 037-2011-SERVIR/GDCGP y 09-2011-SERVIR/GPGRH, la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, respectivamente, han solicitado la modificación del Manual de Organización y Funciones - MOF, del perfil del cargo estructural Profesional 3, puesto de Analista de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y cargo estructural Profesional 2, puesto de Analista de la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, en lo que respecta a las funciones específicas, requisitos mínimos y competencias, con la finalidad de que se adecúen a las necesidades actuales de dichas Gerencias, lo que permitirá una adecuada gestión para el cumplimiento de las metas institucionales;

Que, la actualización del Manual de Organización y Funciones - MOF solicitada, cuenta con la opinión favorable de la Oficina General de Administración y Finanzas y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, así como la conformidad de cada una de las unidades orgánicas involucradas;

Con las visaciones del Gerente General, del Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas y de los Jefes de las Oficinas de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N-062-2008-PCM;



SE RESUELVE:

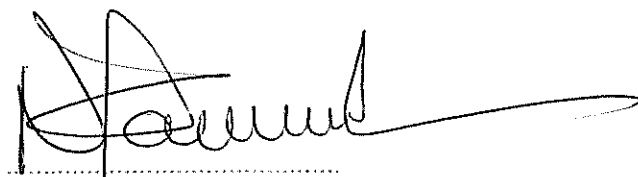
Artículo Primero.- Actualizar el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en lo que corresponde al perfil del cargo estructural Profesional 3, puesto de Analista de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, específicamente en lo que respecta a las funciones específicas, requisitos mínimos y perfil de competencias de dicho cargo, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

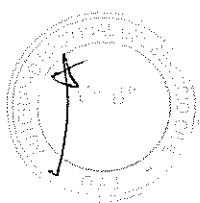
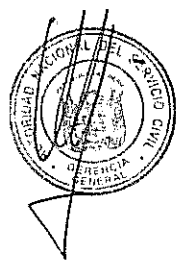
Artículo Segundo.- Actualizar el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en lo que corresponde al perfil del cargo estructural Profesional 2, puesto de Analista de la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, específicamente en lo que respecta a las funciones específicas, requisitos mínimos y perfil de competencias de dicho cargo, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Tercero.- Encargar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la difusión de la actualización del Manual de Organización y Funciones - MOF y disponer el desarrollo de los mecanismos necesarios para lograr la implementación del mismo, garantizando la plena operatividad de los órganos y unidades orgánicas de SERVIR.

Artículo Cuarto.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese


NURIA ESPARCH FERNANDEZ
Presidenta Ejecutiva
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

RECIBIDO
07 FEB. 2011
Hora: 17:38

MEMORANDUM N° 037 - 2011-SERVIR/GDCGP

De : **ANDRÉS CORRALES ANGULO**
Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos de SERVIR

Para : **ABEL CEBALLOS**
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Asunto : **Modificación del Manual de Organización y Funciones -MOF**

Fecha : **07 de febrero de 2011**

Me dirijo a usted con la finalidad de remitirle adjunto, para su opinión, la propuesta de modificación del perfil del puesto de Analista de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos - Profesional 3, contenido en el Manual de Organización y Funciones – MOF, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 27-2010-SERVIR/PE, que en anexo adjunto al presente.

La modificación propuesta tiene la finalidad de adecuar el perfil del referido puesto a las necesidades actuales de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, lo que permitirá una adecuada gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.

Atentamente,

[Signature]
ANDRÉS CORRALES ANGULO
Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Oficina Planeamiento y Presupuesto
07 FEB 2011
RECIBIDO
Firma: *[Signature]* Hora:

[Signature]
[Signature]
07.02.11

CARGO ESTRUCTURAL	TÍTULO DEL PUESTO
PROFESIONAL 3	ANALISTA DE LA GERENCIA DE DESARROLLO DEL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

A. Funciones específicas

1. Realizar las acciones necesarias para mantener actualizada la extranet o medio afín para la comunicación con los Gerentes Públicos.
2. Apoyo en elaboración de encuestas y procesamiento de los resultados de los programas de capacitación dirigidos a los Gerentes Públicos y sus equipos : diagnóstico de necesidades, encuestas de satisfacción de cada curso, control de participantes por curso y estadísticas .
3. Desarrollo del Programa de Capacitación para Gerentes Públicos y sus equipos.
4. Apoyo en la operatividad de cada etapa del proceso de selección : convocatoria, reclutamiento, evaluación, conformación de ternas, assessment centers, entrevistas, publicación de resultados, atención de reclamos post proceso de selección.
5. Procesar las estadísticas de los procesos de selección del Cuerpo de Gerentes Públicos
6. Apoyo en el desarrollo de Talleres para la elaboración de perfiles de puestos para los procesos de selección de Gerentes Públicos.
7. Elaboración de Términos de Referencia para los procesos de recursos humanos que desarrolle la gerencia, relacionados a capacitación, desempeño, selección y otros del Cuerpo de Gerentes Públicos.
8. Las demás funciones que le asigne o encargue el Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

B. Línea de autoridad

Depende de	Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos
Ejerce mando – supervisión sobre	-

C. Requisitos mínimos

Formación	
Nivel educativo alcanzado	Título profesional o grado académico de bachiller, preferiblemente con cursos de postgrado en recursos humanos
Profesión, de ser el caso	Administrador, Psicología, o afines.
Experiencia	
Experiencia (mínima)	No menor de 1 año de experiencia laboral
Experiencia específica (mínima)	No menor de 6 meses de experiencia en el sector público o privado en cargos relacionados a recursos humanos .
Conocimientos básicos	
<input type="checkbox"/> Conocimiento de recursos humanos <input type="checkbox"/> Manejo de Office Windows a nivel avanzado.	



D. Perfil de Competencias

PERFIL DE COMPETENCIAS					
Competencias Genéricas	A	B	C	D	N
1. Compromiso	X				
2. Comunicación		X			
3. Integridad	X				
4. Organización y planificación			X		
5. Orientación a los resultados			X		
6. Orientación al cliente interno y externo		X			
7. Trabajo en equipo		X			
Competencias Específicas	A	B	C	D	N
1. Credibilidad técnica			X		
2. Flexibilidad y Adaptabilidad		X			
3. Habilidad Analítica			X		
4. Iniciativa		X			
5. Negociación			X		
6. Tolerancia a la Presión		X			
7. Aprendizaje Continuo			X		

GRADOS DE LA COMPETENCIA

A - Competencia desarrollada en el máximo nivel. (100%).- Implica ser un referente cuya conducta tiene un impacto relevante en la institución y en los equipos de trabajo.

B – Competencia desarrollada en nivel alto (75%).- Implica mostrar la competencia con gran dominio en el desempeño cotidiano.

C – Competencia desarrollada en nivel intermedio (50%).- La competencia se evidencia con claridad, pero con dominio moderado.

D – Competencia desarrollada en el nivel mínimo (25%).- La competencia se evidencia en su grado mínimo, como una característica apenas notoria y poco consistente.

N – Competencia NO desarrollada (0%).- Describe las conductas que muestran la ausencia de la competencia.

