

# RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 19 SEP 2011

Nº 114 -2011-SERVIR-PE

**VISTO**, el Informe Nº 102-2011/SERVIR-GDCGP de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y;

## CONSIDERANDO:

Que, el literal i) del artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece como una de sus funciones, normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 030-2009-PCM se aprobó el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, el mismo que entre otros aspectos regula la asignación de los Gerentes Públicos y en su primera disposición complementaria establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil emitirá las disposiciones complementarias que se requieran para la aplicación de dicho reglamento y regulará los aspectos considerados en dicha norma no referidos al régimen laboral de los Gerentes Públicos;

Que, el Consejo Directivo en sesión Nº 037-2011, aprobó la propuesta de Directiva presentada por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos que aprueba los lineamientos para la formulación de propuestas de Gerentes Públicos a ser asignados a entidades de destino;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad al Decreto Legislativo Nº 1024, el Decreto Supremo Nº 030-2009-PCM en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM;

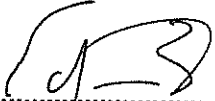
## SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar la Directiva Nº 004 -2011/SERVIR-GDCGP-Directiva que aprueba los lineamientos para la formulación de propuestas de Gerentes Públicos a ser asignados a entidades de destino, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución;

**Artículo Segundo.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de SERVIR.

**Artículo Tercero.-** Poner la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y la Oficina de Asesoría Jurídica.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**

  
-----  
**EDMUNDO BETETA OBREROS**  
Presidente Ejecutivo  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

**LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACION DE PROPUESTAS DE GERENTES PUBLICOS A  
SER ASIGNADOS A ENTIDADES DE DESTINO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto de la Directiva**

Establecer los lineamientos para formular las propuestas de Gerentes Públicos a ser presentadas a las entidades de destino, al Comité de Gerentes y al Consejo Directivo de SERVIR para su asignación con posterioridad a un proceso de selección.

**Artículo 2.- Base Legal**

- 2.1 Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 2.2 Decreto Supremo N° 030-2009-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
- 2.3 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR y su modificatoria.
- 2.4 Directiva N° 001-2011/SERVIR-GDCGP, Directiva que aprueba los Lineamientos del Proceso de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos y su Asignación durante el año 2011, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 08-2011-SERVIR-PE, sus modificatorias y sustitutorias.
- 2.5 Todas las demás normas complementarias que establezca SERVIR para el desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

**Artículo 3.- Alcance**

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por parte de:

- 3.1 Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, Comité de Gerentes, y demás Gerencias u Oficinas de SERVIR.

**CAPÍTULO II  
DE LA BUSQUEDA EN EL CATALOGO POR PUESTOS TIPO**

**Artículo 4.- Catálogo por puestos tipo**

Los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad son catalogados por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos en un puesto Tipo Principal, correspondiente al puesto tipo con el cual participaron del Curso de Introducción, así como en Puestos Tipo Complementarios en la medida que, de acuerdo con sus hojas de vida, se ajusten al perfil específico correspondiente. A estos efectos, se deberá tener en cuenta que para el cómputo de la experiencia específica en el área de trabajo requerida por el perfil específico por puesto tipo, se considerará el desempeño del Gerente Público en cargos de la misma familia de puestos. Se adjunta cuadro de



familia de puestos como Anexo 1. La Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos elabora y actualiza el cuadro de familia de puestos.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, los Puestos Tipo Complementarios pueden corresponder a un puesto tipo de una familia de puestos distinta de la del Puesto Tipo Principal, en la medida que se ajuste al perfil específico correspondiente.

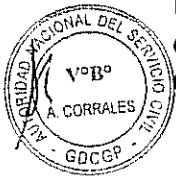
#### **Artículo 5.- Cargos de destino**

Previamente a la búsqueda de candidatos en el Catálogo por Puestos Tipo, se debe contar con la solicitud de asignación de parte de la Entidad Solicitante, la suscripción del Convenio Marco para la Asignación de Gerentes Públicos y la aprobación del cargo de destino por parte del Consejo Directivo de SERVIR.

Para efectos de la asignación de Gerentes Públicos entiéndase por vacantes, aquellos cargos respecto de los cuales se haya recibido el requerimiento de una Entidad Solicitante para la asignación de un Gerente Público y que el mismo haya sido aprobado como cargo de destino.

#### **Artículo 6.- Búsqueda en el Catálogo por Puestos Tipo**

Teniendo en cuenta el puesto tipo al que corresponde el requerimiento de la Entidad Solicitante, se efectuará la búsqueda en el Catálogo por puestos tipo, de los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados en el Puesto Tipo Principal, así como, de ser necesario, de los Gerentes Públicos catalogados en Puestos Tipo Complementarios.



### **CAPÍTULO III DE LOS CRITERIOS TECNICOS PARA EFECTUAR LA PROPUESTA**

#### **Artículo 7.- Criterios técnicos**

Una vez identificados todos los Gerentes Públicos que en el Catálogo por Puestos Tipo, cuentan con el perfil correspondiente, se tendrán en cuenta para la propuesta que elabora la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos los siguientes criterios técnicos:

##### **7.1 Experiencia relevante**

Además de la experiencia mínima requerida según el perfil específico por puesto tipo, se tendrá en cuenta la verificación de cualquiera de los siguientes criterios:

- a. Haber ocupado posiciones que corresponden al mismo puesto tipo que el del cargo propuesto;
- b. Haber ocupado, preferentemente (sin que sea determinante) un cargo correspondiente al mismo puesto tipo que el del cargo requerido en el mismo nivel de gobierno del cargo propuesto;

- c. Se valorará la experiencia previa en la misma Entidad Solicitante.

### 7.2 Disponibilidad de viaje

Se revisará la disponibilidad de viaje a los departamentos reportados por los Gerentes Públicos, cuando la posición implica desplazamiento fuera del lugar de residencia del candidato.

### 7.3 Remuneración

Se revisará el antecedente salarial del Gerente Público consignado en el Catálogo por Puestos Tipo y con dicha información se efectuará una simulación de la remuneración que le correspondería en el cargo. De preferencia se efectuará la propuesta de candidatos cuya remuneración a la fecha de propuesta sea menor o similar a la que aparezca en la simulación realizada.

## CAPÍTULO IV DE LA PRESENTACION DE LA PROPUESTA

### Artículo 8.- Indagación con el candidato

Una vez definidos los candidatos potenciales para el puesto tipo solicitado, considerando la información registrada en el Catálogo por Puestos Tipo, se realiza una indagación con los mismos, respecto de su inclusión en la propuesta a ser presentada a la Entidad Solicitante.

### Artículo 9.- Presentación de Propuesta a la Entidad Solicitante

Con la aceptación de los potenciales candidatos se remite la propuesta a la Entidad Solicitante a través de correo electrónico u oficio, para su opinión, alcanzándoles la hoja de vida de los candidatos propuestos.

La Entidad Solicitante emite opinión sobre los candidatos propuestos, para lo cual la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos espera la respuesta hasta un plazo máximo de diez (10) días hábiles antes de proponer al Gerente Público a otra posición. La opinión de la Entidad Solicitante es tomada en cuenta pero no es vinculante para el Comité de Gerentes ni para el Consejo Directivo de SERVIR.

## CAPÍTULO V DEL TRÁMITE DE APROBACION DE LA ASIGNACION

### Artículo 10.- Del procedimiento para la aprobación de la asignación

Una vez recibida la opinión de la Entidad Solicitante se continuará con el procedimiento correspondiente al Proceso Abreviado regulado en la Directiva sobre



lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y su asignación.

La Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos solicitará su aceptación escrita a la propuesta de asignación al(os) candidato(s), que el Comité de Gerentes proponga al Consejo Directivo.

El Consejo Directivo de considerarlo pertinente, aprobará la propuesta del Comité de Gerentes y facultará al Presidente Ejecutivo a expedir la resolución correspondiente.

## CAPITULO VI DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



**Primera.-** Autorícese a la Presidencia Ejecutiva a establecer los demás aspectos y adoptar las medidas pertinentes que se requieran para la ejecución de lo dispuesto en la presente Directiva.

**Segunda.-** La presente Directiva entra en vigencia a partir del día de la publicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva que la aprueba en el portal institucional [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

## GLOSARIO

1. Catálogo por puestos tipo  
Es el registro de los Gerentes Públicos que los clasifica de acuerdo con los puestos tipo principal o complementarios.
2. Puesto Tipo Principal  
Es el puesto tipo bajo el cual el Gerente Público participó del Curso de Introducción.
3. Puesto Tipo Complementario  
Es el puesto tipo adicional bajo el cual se ha catalogado al Gerente Público, en la medida que, de acuerdo con su hoja de vida, se ajusta al perfil específico correspondiente.
4. Familia de Puestos  
Es el grupo de puestos tipo que se encuentran vinculados entre sí de manera funcional u orgánica. Para su determinación la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos toma en cuenta la afinidad funcional y las estructuras orgánicas usuales.



Anexo N° 1

**FAMILIAS DE PUESTO Y PUESTO TIPO**

<b>Grupo Ocupacional</b>	<b><u>Puesto Tipo</u></b>
<b>Administración y Sistemas Administrativos</b>	Gerente de Administración
	Jefe de Unidad Ejecutora de Inversiones
	Gerente de Logística
	Gerente de Tesorería
	Gerente de Contabilidad
	Gerente de Recursos Humanos
<b>Planificación y Presupuesto</b>	Gerente de la Oficina General de Planificación y Presupuesto
	Gerente de la Oficina de Planificación
	Gerente de la Oficina de Presupuesto
	Gerente de Acondicionamiento Territorial
	Gerente de Cooperación Técnica
	Gerente de Programación e Inversiones
<b>Infraestructura</b>	Gerente de Infraestructura
	Gerente de Obras
	Gerente de Supervisión
	Gerente de Estudios
<b>Gestión de Calidad</b>	Gerente de Gestión de Calidad
<b>Gestión Ambiental</b>	Gerente de Asuntos Ambientales
<b>Gerencia Social</b>	Gerente de Desarrollo Social
	Gerente de Educación
	Gerente de Programas Sociales
	Gerente de Políticas Sociales
<b>Desarrollo Económico</b>	Gerente de Turismo
	Gerente de Desarrollo Económico

