

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 24 ENE 2012

Nº 020 -2012-SERVIR-PE

VISTO, el Informe Nº 08-2012/SERVIR-GDCGP de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1024 se crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, siendo función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, normarlo y gestionarlo de conformidad con lo dispuesto en el literal i) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1023;

Que, la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, órgano encargado de conducir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, de acuerdo a lo dispuesto en el literal a) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, ha propuesto la Directiva que aprueba los lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y su asignación durante el año 2012;

Que, el Consejo Directivo en su Sesión Nº 002-2012, aprobó la propuesta de Directiva que aprueba los lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y su asignación durante el año 2012, presentada por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, disponiendo que la Presidencia Ejecutiva emita la Resolución que formalice dicho acuerdo;

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 con el Decreto Legislativo Nº 1024 y el Decreto Supremo Nº 030-2009-PCM; y 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 001-2012/SERVIR-GDCGP - Directiva que aprueba los Lineamientos del Proceso de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos y su Asignación durante el año 2012, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como de la Resolución y de la Directiva en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


JUAN CARLOS CORTÉS GARCELÉN
Presidente Ejecutivo (e)
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

DIRECTIVA 001-2012-SERVIR-GDCGP

DIRECTIVA QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS Y SU ASIGNACION DURANTE EL AÑO 2012

CAPÍTULO I

OBJETO, BASE LEGAL, ALCANCE Y FINALIDAD

Artículo 1.- Objeto de la Directiva

Establecer los lineamientos que regulen los procesos de selección para la incorporación de Gerentes Públicos al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024, así como su asignación a los cargos de destino requeridos por las entidades públicas solicitantes durante el año 2012.

Artículo 2.- Base Legal

2.1 Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR).

2.2 Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.

2.3 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

2.4 Decreto Supremo N° 030-2009-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.

2.5 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 Las Gerencias y Oficinas de SERVIR

3.2 Las empresas seleccionadas o los equipos conformados por SERVIR para la primera etapa de la selección de los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos, cuando corresponda.

3.3 Los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.

3.4 Las entidades públicas de los tres niveles de Gobierno en las que presten servicios los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.

3.5 La entidad veedora del proceso de selección de los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos, cuando corresponda.

3.6 Las entidades solicitantes de Gerentes Públicos.



3.7 En general, todas las personas naturales y/o jurídicas que participen directa o indirectamente en las distintas fases del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024.

Artículo 4.- Finalidad de la Directiva

Conducir con independencia, transparencia e imparcialidad los procesos de selección a nivel nacional de postulantes para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos durante el año 2012, con la finalidad de atraer y seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de gerencia o gestión y asignarlos en los cargos de destino requeridos por las entidades solicitantes.

CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 5.- Requisitos para postular

Para postular a un proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos durante el año 2012 se requiere cumplir con lo siguiente:

5.1 Contar con nacionalidad peruana.

5.2 Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.

5.3 No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.

5.4 Contar con la experiencia profesional mínima, la cual no será en ningún caso inferior a cinco (5) años, de los cuales por lo menos dos (2), continuos o alternados, deberán acreditarse como prestación de servicios al Estado, directa o indirectamente, bajo cualquier forma de contratación, en el área de postulación y en los últimos seis (6) años.

La experiencia profesional se computa desde la obtención del grado académico de bachiller.

SERVIR podrá establecer en los correspondientes perfiles de puesto tipo, según la complejidad del cargo a ser cubierto o el nivel de especialización requerida, años adicionales a la experiencia profesional mínima antes referida, así como otros requisitos generales y/o específicos. Posteriormente, dicho número de años adicionales podrá ser reajustado y reducido, respetando el mínimo establecido en el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, de acuerdo con la evaluación que realice la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, considerando la experiencia respecto de los Gerentes Públicos asignados y el comportamiento de la oferta de candidatos postulantes.

Artículo 6.- Etapas del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos

El proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos consta de las siguientes etapas eliminatorias:



6.1 Convocatoria y Selección a nivel nacional a cargo de SERVIR o de una empresa especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos.

6.2 Curso de Introducción a cargo de SERVIR.

Artículo 7.- Criterios de evaluación

Durante el proceso de selección, los postulantes serán evaluados atendiendo a su capacidad profesional, capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional, vocación de servicio y valores, verificándose el cumplimiento de los requisitos señalados en el Decreto Legislativo 1024 y normas reglamentarias, así como los factores de mérito y las competencias requeridas para cada caso.

Artículo 8.- Entidad veedora del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos 2012

SERVIR podrá solicitar la participación de una entidad privada independiente como veedora de los procesos de selección a realizarse durante el año 2012.

CAPITULO III

RECLUTAMIENTO Y EVALUACIONES

Artículo 9.- Selección a cargo de SERVIR o de empresa especializada

SERVIR podrá realizar la selección o podrá gestionar la selección y contratación de empresas especializadas en el reclutamiento y selección de profesionales para cargos de gerencia y/o gestión para la incorporación de Gerentes Públicos a realizarse durante el año 2012.

Las empresas seleccionadas gozarán de independencia en el proceso de selección a su cargo.

Artículo 10.- Convocatoria al proceso de selección

Las convocatorias para el proceso de selección se comunicarán mediante avisos publicados en el diario oficial "El Peruano" y en un diario de mayor circulación nacional, así como en diarios de circulación local de ciudades sede de entidades públicas solicitantes de Gerentes Públicos y sus zonas de influencia, determinadas por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos. Asimismo, estos concursos serán publicitados en la página web de SERVIR y de la correspondiente empresa, en su caso.

Por su parte, SERVIR difundirá mediante notas de prensa y/u otros medios, la realización de estos procesos.



Artículo 11.- Pautas de evaluación

La selección de los postulantes se realizará a través de las siguientes evaluaciones, no necesariamente en este orden, considerando el perfil genérico del Gerente Público y los perfiles específicos por puestos tipo aprobados por SERVIR:

11.1 Evaluación curricular

11.2 Evaluación psicométrica

11.3 Evaluación psicológica

11.4 Evaluación de competencias

11.5 Evaluación de conocimientos técnicos

11.6 Verificación de documentación presentada y referencias

Artículo 12.- Otras responsabilidades a cargo de la empresa

En el caso que la selección se encuentre a cargo de una empresa, sin perjuicio de lo señalado en los términos de referencia para su contratación, son obligaciones de ésta:

12.1 Reclutar candidatos a través de páginas web, la publicación de avisos de convocatoria y búsqueda directa de postulantes.

12.2 Presentar en el plazo que se establezca en el cronograma respectivo que apruebe SERVIR, el mismo que no excederá de sesenta (60) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación del último aviso de convocatoria en el diario de circulación nacional, las propuestas de postulantes seleccionados (ternas o duplas, según las especificaciones de su contrato).

Sin perjuicio de lo señalado, la Presidencia Ejecutiva de SERVIR queda facultada a establecer excepcionalmente y con el debido sustento, un plazo mayor, dando cuenta al Consejo Directivo.

CAPITULO IV

CURSO DE INTRODUCCIÓN

Artículo 13.- Aspectos generales del Curso de Introducción

SERVIR establece los objetivos, contenidos, programas, sistema de evaluación, duración y demás aspectos vinculados al Curso de Introducción.

Cada Curso de Introducción tendrá una duración y programas específicos que apruebe en su oportunidad el Consejo Directivo.

El Curso de Introducción se financiará con cargo al presupuesto institucional de SERVIR; con donaciones y transferencias (incluye la cooperación no reembolsable); y con



recursos por operaciones oficiales de crédito, sean estos últimos, administrados o no por SERVIR.

Artículo 14.- Participantes en el Curso de Introducción

Participan en el Curso de Introducción los postulantes seleccionados por SERVIR o por la empresa, en su caso.

De conformidad con el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1024:

14.1 Los postulantes seleccionados que se encuentren al servicio de la Administración Pública bajo cualquier forma de contratación, quedan autorizados para asistir al Curso de Introducción a tiempo completo, sin perder su retribución. Para estos efectos, SERVIR comunicará a la entidad pública en la que presta servicios el postulante, el inicio del Curso de Introducción.

14.2 Aquellos postulantes seleccionados que no se encuentren al servicio de la Administración Pública recibirán un estipendio, definido en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

14.3 SERVIR cubrirá los gastos de viaje y estadía de los participantes del Curso de Introducción cuyo domicilio se encuentre fuera del lugar donde éste se desarrolle, de acuerdo con las normas sobre la materia.

Artículo 15.- Objetivo del Curso de Introducción

El Curso de Introducción tiene como objetivo:

Evaluar las competencias (habilidades, actitudes), los conocimientos técnicos aplicados y las competencias gerenciales de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos.

Artículo 16.- Contenido del Curso de Introducción

El Curso de Introducción tendrá el contenido siguiente:

16.1 Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público.- Talleres en los que, mediante metodologías interactivas y actividades dinámicas grupales, permite identificar y evaluar las competencias genéricas de cada participante, así como aquellas necesarias según el perfil de cada puesto tipo, en escenarios simulados de situaciones reales en las que se van a desenvolver los Gerentes Públicos.

16.2 Talleres de casos prácticos.- Talleres en los que, mediante actividades y dinámicas individuales y/o grupales, permite identificar y evaluar el grado de conocimiento aplicado con el que cuenta el participante en los sistemas administrativos y área según su perfil de puesto tipo.

16.3 Entrevista del Consejo Directivo de SERVIR.- Entrevista que realizan como mínimo dos miembros del Consejo Directivo o los Comités Evaluadores constituidos por el Gerente General en calidad de secretario y uno de los miembros del Consejo Directivo, a cada uno de los participantes a fin de obtener una evaluación global de sus competencias e idoneidad para



su incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Durante esta entrevista podrán participar representantes de la entidad que ha solicitado la asignación de Gerente Público, con voz pero sin voto.

Artículo 17.- Sistema de Evaluación

17.1 La evaluación de cada uno de los componentes tendrá una escala de 1 a 5 puntos, con las siguientes equivalencias:

* 1: muy por debajo de lo esperado

* 2: por debajo de lo esperado

* 3: dentro de lo esperado

* 4: por encima de lo esperado

* 5: muy por encima de lo esperado

17.2 El postulante debe obtener por lo menos el puntaje 3 “dentro de lo esperado” como nota mínima aprobatoria en el componente de Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público y en el componente de Talleres de casos prácticos, para pasar a la siguiente y última evaluación consistente en la Entrevista del Consejo Directivo de SERVIR, en la que también deberá obtener el puntaje 3 “dentro de lo esperado”.

CAPITULO V

INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 18.- Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos

Los postulantes que hayan aprobado el Curso de Introducción serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos mediante acuerdo de Consejo Directivo y posterior emisión de la Resolución de Presidencia Ejecutiva correspondiente; y quedarán en disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección y gerencias de mando medio de las entidades públicas que lo soliciten.

La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.

Artículo 19.- Publicación de Resultados

Los resultados de los postulantes incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos serán publicados en el diario oficial El Peruano así como en el portal institucional de SERVIR.

Los postulantes que no hubiesen alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio serán informados de sus resultados a través de comunicaciones electrónicas.

Artículo 20.- Código de Gerentes Públicos



Los profesionales que se incorporen al Cuerpo de Gerentes Públicos recibirán un código de identificación que será fijado por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 21.- Catálogo por Puestos Tipo

Los Gerentes Públicos que se encuentran en situación de disponibilidad serán catalogados por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos de acuerdo con los puestos tipo de las ternas o duplas en que participaron durante el Curso de Introducción, así como según otros puestos tipo en la medida que se ajusten al perfil específico correspondiente.

CAPITULO VI

ASIGNACION DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 22.- Asignación de Gerentes Públicos

Los Gerentes Públicos recién incorporados serán asignados a cargos de destino previamente aprobados por el Consejo Directivo y formalizados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, siempre que cuenten con vacantes y se ajusten a su perfil profesional.

Cuando con posterioridad al proceso de selección se determine que un cargo ha de ser cubierto con un Gerente Público en disponibilidad, se seguirá el proceso abreviado referido en los artículos 13 y 14 del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos aprobado por Decreto Supremo Nº 030-2009-PCM y regulado por la presente Directiva para la selección del Gerente Público a ser asignado.

Artículo 23.- Declinación de aceptación de asignación.

Los Gerentes Públicos pueden no aceptar el cargo que se les ofrezca ,sin expresión de causa, por una sola vez.

CAPITULO VII

PROCESO ABREVIADO APLICABLE A GERENTES PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD

Artículo 24.- Inicio del Proceso Abreviado

El Proceso Abreviado se iniciará con posterioridad a la realización de un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, en las siguientes situaciones:

24.1 Cuando se requiera reemplazar a un Gerente Público originalmente asignado por haber quedado vacante el cargo, conforme a las causales del artículo 28 del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos;

24.2 Ante un nuevo requerimiento aceptado por SERVIR; o



24.3 Cuando la asignación dispuesta por SERVIR no se haya hecho efectiva por causas ajenas a su voluntad.

Artículo 25.- Informe de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

La Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos mediante informe indicará los cargos requeridos por las entidades receptoras, el puesto tipo al que corresponden y los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados para dicho puesto tipo.

Artículo 26.- Comité de Gerentes

Se constituirá un comité integrado por tres Gerentes o Jefes de Oficina de SERVIR, como miembros titulares y sus respectivos suplentes. Presidirá el comité el Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos o en su defecto, el Gerente General, correspondiéndole convocar a los Gerentes o Jefes de Oficina, según su disponibilidad, que integren dicho Comité.

Considerando lo dispuesto en el artículo precedente, las características del cargo requerido, el perfil de los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados para dicho puesto tipo y, de ser el caso, la opinión de la entidad de destino sobre los Gerentes Públicos propuestos por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, según lo informado por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, el referido Comité efectuará la propuesta del candidato o candidatos que considere idóneos para desempeñar el cargo.

Para la elección del o los candidatos, el comité podrá considerar a Gerentes Públicos que se encuentren desempeñando los cargos solicitados.

El Comité de Gerentes a que se refiere el presente artículo, será competente para evaluar las solicitudes de modificación de asignación, rotación, permuta y transferencia de Gerentes Públicos que presenten las Entidades Receptoras. Asimismo, el mencionado Comité es competente para evaluar las solicitudes de desplazamiento temporal que excepcionalmente efectúen los Gerentes Públicos, con el fin de ser asignados por SERVIR en entidad distinta de aquella con la que tienen asignación vigente y ser designados en la nueva entidad. En estos casos, además del consentimiento del Gerente Público se requerirá el consentimiento de la entidad en la que se encuentra asignado. El desplazamiento tiene por efecto la situación temporal de disponibilidad del Gerente Público con el fin de ser designado en una nueva entidad. Terminada la designación el Gerente Público reasume las funciones del cargo en la anterior entidad en la que estuvo asignado. En estos casos, no será necesaria la evaluación de los perfiles de los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad por parte del Comité, sino la verificación de la adecuación del Gerente Público al cargo a ser asignado.

Las modalidades referidas en el párrafo anterior se regulan por lo dispuesto en la presente directiva y en las disposiciones que emita SERVIR.



Artículo 27.- Entrevista por parte del Consejo Directivo

El candidato o candidatos propuestos por el Comité serán entrevistados, en forma presencial o virtual a través de medios electrónicos, telefónicos o telemáticos que permitan la comunicación a distancia, por dos o más miembros del Consejo Directivo o los Comités Evaluadores constituidos por el Gerente General en calidad de secretario y uno de los miembros del Consejo Directivo.

Se entiende cumplido el requisito de la entrevista cuando medie catorce (14) meses o menos con la última entrevista realizada por dos o más miembros del Consejo Directivo o un Comité Evaluador para la incorporación del Gerente Público o por un proceso abreviado anterior.

En el caso de Gerentes Públicos que presenten continuidad o frecuencia en sus asignaciones, el Consejo Directivo podrá disponer, en caso lo considere conveniente, la realización de una segunda entrevista, adicional a la entrevista del Consejo Directivo realizada en el Curso de Introducción en el que participó el Gerente.

Artículo 28.- Aprobación por parte del Consejo Directivo.

El Consejo Directivo aprobará la asignación del Gerente Público al cargo de destino solicitado y dispondrá que la Presidencia Ejecutiva formalice dicha asignación, mediante la emisión de la correspondiente resolución.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- La presente Directiva entra en vigencia al día siguiente de la publicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva, que la aprueba, en el Diario Oficial "El Peruano" y será publicada en el portal institucional de SERVIR. Mantendrá su vigencia hasta que sea derogada o sustituida.

Segunda.- 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.

Tercera.- Deróguese la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCGP que establece 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.



