

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 09 OCT 2013

Nº 168 -2013-SERVIR-PE

VISTO, el Informe N° 166-2013-SERVIR/GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 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 de la Gerencia Pública, 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 las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos;

Que, el Consejo Directivo en su Sesión N° 045-2013, aprobó la propuesta de Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos, presentada por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, disponiendo que la Presidencia Ejecutiva emita la Resolución que formalice dicho acuerdo;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1024, el Decreto Supremo N° 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 N° 062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva N° 001-2013-SERVIR-GDGP – Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Deróguese la Directiva N° 001-2012-SERVIR-GDCGP que aprueba los lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y su asignación durante el año 2012, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 020-2012-SERVIR-PE y la Directiva N° 004-2011-SERVIR/GDCGP que aprueba los lineamientos para la formulación de propuestas de Gerentes Públicos a ser asignados a entidades de destino, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 114-2011-SERVIR-PE.





Artículo Tercero.- 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.



JCC
~~JUAN CARLOS CORTES CARCELÉN~~
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



DIRECTIVA 001-2013-SERVIR-GDGP

DIRECTIVA QUE APRUEBA LAS DISPOSICIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y ASIGNACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Directiva

Establecer los lineamientos que regulen los procesos de selección para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024; así como su asignación a los cargos de destino requeridos por las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.

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 SERVIR, modificado por Decreto Supremo N° 117-2012-PCM.

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 llevar a cabo las etapas y/o subetapas del proceso de selección para incorporación 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 para incorporación 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 y/o indirectamente en las distintas fases del proceso de selección para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.

Artículo 4.- Finalidad de la Directiva

Conducir con independencia, transparencia e imparcialidad los procesos de selección a nivel nacional de profesionales para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, con la finalidad de atraer y seleccionar a los profesionales idóneos para desempeñar las funciones de dirección o gerencias de mando medio y asignarlos en los cargos de destino requeridos por las entidades solicitantes.

CAPITULO II

GENERALIDADES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Artículo 5.- Requisitos para postular

Para postular a un proceso de selección y ser incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos 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 experiencia profesional mínima, que no será en ningún caso inferior a cinco (5) años. A su vez acreditar por lo menos dos (2) años, continuos o alternados de prestación de servicios al Estado, directa y/o indirectamente, bajo cualquier forma de contratación, en el área de postulación durante los últimos diez (10) 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 de la Gerencia Pública.



Artículo 6.- Selección a cargo de SERVIR y/o de empresas especializadas

SERVIR podrá realizar la selección y/o podrá gestionar la contratación de empresas especializadas en reclutamiento y selección de ejecutivos para cargos de dirección o gerencias de mando medio para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Las empresas seleccionadas gozarán de independencia en la proceso de selección a su cargo.

En caso el proceso de selección se encuentre a cargo de empresas especializadas en reclutamiento y selección de ejecutivos, sin perjuicio de lo señalado en los términos de referencia para su contratación, son obligaciones de ésta:

6.1. Reclutar candidatos a través de páginas web, publicación de avisos de convocatoria e invitación directa de postulantes para que participen del proceso de selección.

6.2. Presentar en el plazo que se establezca en el cronograma respectivo que apruebe SERVIR, las propuestas de postulantes aptos para el Curso de Introducción, el proceso en mención, no excederá de sesenta (60) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación de aviso de convocatoria en el diario de mayor circulación nacional.

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.

Artículo 7- Difusión de las convocatorias

Las convocatorias para los procesos de selección se comunicarán mediante avisos publicados en el diario oficial "El Peruano" y en un diario de circulación nacional y de ser necesario, 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 de la Gerencia Pública. Asimismo, las convocatorias serán publicadas en la página web de SERVIR y de la(s) correspondiente(s) empresa(s) especializada(s) en reclutamiento y selección de ejecutivos, de ser el caso.

SERVIR podrá también difundir mediante notas de prensa y/u otros medios, la realización de los procesos de selección.

Artículo 8.- Entidad veedora

SERVIR podrá solicitar la participación de una o varias entidades privadas independientes como veedoras de los procesos de selección a realizarse para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 9.- Tipos de proceso de selección

Los procesos de selección para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos, consideran el perfil genérico del Gerente Público y los perfiles específicos por puestos tipo aprobados por SERVIR y son los siguientes:



9.1. Proceso de selección ordinario.- Es realizado a nivel nacional a cargo de SERVIR y/o de empresas especializadas en reclutamiento y selección de ejecutivos; consta de las siguientes etapas:

- Primera Etapa: Convocatoria y Selección, la cual consta de las siguientes subetapas eliminatorias:
 - Evaluación curricular a profundidad.
 - Evaluación masiva.
 - Entrevista y/o dinámicas por competencia.
 - Verificación de datos.
 - Conformación de ternas.
- Segunda Etapa: Curso de introducción, el que consta de las siguientes subetapas eliminatorias:
 - Talleres de competencias genéricas y específicas.
 - Evaluación de caso(s) práctico(s).
 - Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR.

9.2. Proceso de selección con formación en la Escuela Nacional de Administración Pública.- Es realizado de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 004-2012-SERVIR-GDCGP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 146-2012-SERVIR-PE.

9.3. Proceso de selección simplificado.- Es realizado a nivel nacional a cargo de SERVIR y considera entre sus requisitos el haber participado anteriormente en procesos de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos realizados directamente por SERVIR según se indique en las bases correspondientes, y adicionalmente encontrarse en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Haber sido incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos y posteriormente haber sido excluido del mismo, por vencimiento del plazo de un año en situación de disponibilidad sin haber sido asignado. No aplica para los ex Gerentes Públicos que a la fecha de publicación de la presente Directiva se encuentren con juicio pendiente con SERVIR; o

2. Haber aprobado la subetapa de Verificación de Datos o de Referencias pero no haber alcanzado el puntaje para ser considerado dentro de los candidatos convocados al Curso de Introducción. No aplica para los candidatos que desaprobaron alguna de las subetapas del Curso de Introducción.

- Primera Etapa: Convocatoria y Selección, la cual consta de las siguientes subetapas eliminatorias:
 - Evaluación curricular a profundidad.
 - Verificación de datos.
 - Clasificación de postulantes por puesto tipo.
- Segunda Etapa: Curso de introducción, el que consta de las siguientes subetapas eliminatorias:
 - Talleres de competencias genéricas y específicas.



- Evaluación de caso(s) práctico(s).
- Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR.

Las evaluaciones descritas en los tipos de procesos de selección no necesariamente considerarán el orden nombrado.

Artículo 10.- 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 N° 1024 y normas reglamentarias, así como los factores de mérito y las competencias requeridas para cada caso.

CAPITULO III

CURSO DE INTRODUCCIÓN

Artículo 11.- Aspectos generales 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 postulantes de acuerdo con los perfiles definidos.

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 programa específico 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 recurso por operaciones de crédito, sean estos últimos, administrados o no por SERVIR.

Artículo 12.- Participantes del Curso de Introducción

Participan en el Curso de Introducción los postulantes seleccionados por SERVIR o por la(s) empresa(s) especializada(s) en selección de ejecutivos, según corresponda.

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

12.1. Los postulantes 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.



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

12.3. 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 13.- Contenido del Curso de Introducción

El Curso de Introducción, tendrá los siguientes componentes:

13.1. Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil de Gerente Público.- Talleres en los que, mediante metodologías interactivas y actividades, dinámicas y/o exposiciones individuales y/o grupales, permitan identificar y evaluar las competencias genéricas, específicas y/o técnicas de cada participante, según el perfil de cada puesto tipo, en escenarios simulados.

SERVIR podrá desarrollar directamente estos talleres o efectuar la contratación de una empresa que desarrolle el taller de competencias, en este último caso, de conformidad con los criterios que se establezcan en las bases elaboradas para dicho fin y en la propuesta ganadora.

13.2. Evaluación de caso(s) práctico(s).- Evaluación que permite identificar y evaluar el grado de conocimiento aplicado con el que cuenta el participante en los sistemas administrativos y/o área según su perfil de puesto tipo.

13.3. Entrevista con el 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 Gerentes Públicos, con voz pero sin voto.

Artículo 14.- Sistema de Evaluación

14.1. La evaluación de cada uno de los componentes tendrá una escala de 1 a 5 puntos, aceptándose decimales, 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

14.2. 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 Evaluación de caso(s) práctico(s), para pasar a la última evaluación consistente en la Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR, en la que



también deberá obtener el puntaje 3 “dentro de lo esperado” para incorporarse al Cuerpo de Gerentes Públicos.

CAPITULO IV

INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 15.- Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos

Los postulantes que hayan aprobado el Curso de Introducción, pudiendo ser inclusive en número mayor que las vacantes referenciales, 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 o gerencias de mando medio en las entidades públicas que lo soliciten.

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

Artículo 16.- Código de incorporación

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

Artículo 17.- Publicación de Resultados

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

Artículo 18.- Catálogo por puestos tipo

Los profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos son catalogados por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en un puesto tipo principal, correspondiente al puesto tipo con el cual participaron del Curso de Introducción; adicionalmente, serán catalogados 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 de la Gerencia Pública elabora y aprueba las actualizaciones del 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 el gerente se ajuste al perfil específico correspondiente.



CAPITULO V

GENERALIDADES DEL PROCESO DE ASIGNACIÓN

Artículo 19.- Cargos de destino

La asignación de Gerentes Públicos se realizará en los cargos respecto de los cuales se haya recibido el requerimiento de una Entidad Solicitante para la asignación de un Gerente Público; adicionalmente, se debe contar con 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.

Las entidades públicas, programas y proyectos que no cuenten con plazas presupuestadas, previstas en la Trigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, deberán gestionar las transferencias de recursos para el financiamiento parcial o total de las remuneraciones de los Gerentes Públicos que se les asignen. Para los próximos ejercicios fiscales, dicha obligación queda condicionada a lo estipulado en las normas presupuestales que se emitan sobre el particular.

Artículo 20.- Tipos de Asignación

20.1 Asignación como resultado de incorporación al Cuerpo 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.

20.2 Asignación posterior a un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.- Cuando con posterioridad a un 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 N° 030-2009-PCM y regulado en el capítulo VII de la presente Directiva.

Artículo 21.- 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 VI

PROCESO ABREVIADO PARA ASIGNACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 22.- Inicio del Proceso Abreviado

El Proceso Abreviado será aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad y se iniciará con posterioridad a la realización de un proceso de selección para incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, en las siguientes situaciones:



22.1. 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.

22.2. Ante un nuevo requerimiento aceptado por SERVIR; o

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

Artículo 23.- Búsqueda en el catálogo por puestos tipo

Considerando el puesto tipo requerido por la Entidad solicitante, se efectuará la búsqueda de los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados en el puesto tipo principal y de ser necesario, en puestos tipo complementarios.

Artículo 24.- Criterios técnicos para efectuar la propuesta

Una vez identificados los Gerentes Públicos que cuentan con el perfil requerido, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública elaborará una propuesta considerando los siguientes criterios técnicos:

24.1 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 del cargo propuesto.
- b. Haber ocupado, preferentemente (sin que sea determinante) un cargo correspondiente al mismo puesto tipo que el cargo requerido en el mismo nivel de gobierno del cargo propuesto o de similar complejidad.
- c. Se valorará la experiencia previa en la misma Entidad solicitante.

24.2 Disponibilidad para trasladarse a otra localidad

Se consultará la disponibilidad del Gerente Público para trasladarse a otra localidad distinta a su residencia habitual.

24.3 Remuneración

Se revisará el antecedente salarial del Gerente Público consignado en una Declaración Jurada de ingresos percibidos durante los últimos 12 meses y con dicha información se efectuará una simulación de la remuneración que le correspondería en el cargo, a fin de considerarlos en la propuesta.



Artículo 25.- Indagación con el candidato

Una vez definidos los candidatos potenciales para el puesto tipo solicitado, se realiza una indagación con los mismos, respecto de su inclusión en la propuesta a ser presentada a la Entidad solicitante.

Artículo 26.- 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 luego de revisar la hoja de vida y/o entrevistar al Gerente Público, debe emitir opinión verbal o escrita sobre la propuesta enviada.

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública tendrá la facultad de proponer al Gerente Público a otras entidades en puesto similares, así como definir la entidad de asignación más conveniente.

Artículo 27.- Procedimiento para la aprobación de la asignación

Una vez recibida la opinión favorable de la Entidad Solicitante, así como la aceptación firmada del Gerente Público presentada de manera física o enviada de manera electrónica (formato scaneado), se continuará con el procedimiento dentro del Proceso Abreviado.

Artículo 28.- Informe de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública 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 de forma principal o complementaria.

Artículo 29.- 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 de la Gerencia Pública 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 de la Gerencia Pública, según lo informado por la mencionada Gerencia, 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 30.- Entrevista para asignación 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 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 en puestos gerenciales 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.

Se considerará que hay continuidad en puestos gerenciales para aquellos Gerentes Públicos cuya última asignación ha culminado dentro de un período de hasta ocho (8) meses, adicionales a los dos (2) meses del período de disponibilidad con remuneración, de ser el caso o que han conservado actividad laboral en cargos jefaturales o gerenciales bajo otro régimen laboral o contractual en los últimos seis (6) meses. Asimismo, se considerará frecuencia en las asignaciones para aquellos Gerentes Públicos, que tienen en su historial más de una asignación.



Artículo 31.- Aprobación de asignación 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 VII

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° 001-2012-SERVIR-GDCGP que aprueba los lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y su asignación durante el año 2012, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 020-2012-SERVIR-PE y la Directiva N° 004-2011-SERVIR/GDCGP que aprueba los lineamientos para la formulación de propuestas de Gerentes Públicos a ser asignados a entidades de destino, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 114-2011-SERVIR-PE.



ANEXO N° 1
FAMILIAS DE PUESTOS Y PUESTOS TIPO

Familia de Puestos	Puesto Tipo
Alta Dirección	Gerente General, Secretario General, Gerente Municipal Secretario de Coordinación Interinstitucional
Administración	Gerente de Administración Jefe de Unidad Ejecutora de Inversiones Gerente de Logística Gerente de Gestión Patrimonial Gerente de Tesorería Gerente de Contabilidad Gerente de Recursos Humanos
Gestión de la Salud	Gerente de Administración de la Salud Gerente de Centro Asistencial Gerente de Servicios de Salud
Planificación y Presupuesto	Gerente de Planificación y Presupuesto Gerente de Planificación Gerente de Presupuesto Gerente de Acondicionamiento Territorial Gerente de Cooperación Técnica Gerente de Programación de Inversiones
Infraestructura	Gerente de Infraestructura Gerente de Desarrollo Urbano Gerente de Obras Gerente de Supervisión Gerente de Proyectos Gerente de Estudios
Gestión de Calidad	Gerente de Gestión de Calidad
Gestión Ambiental	Gerente de Asuntos Ambientales
Gerencia Social	Gerente de Desarrollo Social Gerente de Programa Social Gerente de Políticas Sociales Jefe de Equipo Técnico Zonal de Programa Social
Desarrollo Económico	Gerente de Desarrollo Económico Gerente de Turismo
Gestión Educativa y Cultural	Gerente de Educación Gerente de Gestión Institucional Educativa Gerente de Administración e Infraestructura Educativa Gerente Bibliotecólogo
Gestión Jurídica	Gerente de Asesoría Jurídica (Sector Educación) Gerente de Asesoría Jurídica
Comunicaciones y Sistemas	Gerente de Difusión e Imagen Gerente de Informática

