

**METAS Y LOGROS OBTENIDOS POR EL PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO DE SERVIR,  
EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2015**

---

➤ **ENERO**

• **Metas y/o Logros previstos en los Términos de Referencia y el Contrato:**

- Al menos 200 servidores civiles con capacidades fortalecidas.
- 65% de los recursos de apelación resueltos.

• **Metas y/o Logros alcanzados:**

Metas y/o logros ligados al servicio y la función desempeñada	Resultado	Porcentaje de cumplimiento
Al menos 200 servidores civiles con capacidades fortalecidas.	Cumplimiento proyectado superior al 100 % durante el mes de enero 2015	100%
65% de los recursos de apelación resueltos.	Cumplimiento proyectado de más del 65% durante el mes de enero de 2015	100%

• **Acción generadora del impacto:**

- Al menos 200 servidores civiles con capacidades fortalecidas.

SERVIR en alianza con universidades y las entidades públicas, desarrolla los Programas Intensivos para Directivos (PID) que tienen por finalidad desarrollar las habilidades directivas y proporcionar conocimientos en gestión pública. Estos programas tienen una duración de tres meses, a tiempo completo. Durante el presente mes, la ENAP viene desarrollando dichos módulos dirigidos a:

- 30 directivos desarrollan el módulo III del PID MINEDU.
- 72 directivos desarrollan el módulo II en 3 Programas Intensivos para Directivos.
- 22 Participantes en el Programa Intensivo para Directivos - PID para incorporación de Gerentes Públicos en Recursos Humanos
- 35 directivos desarrollan el módulo II del PID IMARPE.
- 26 directivos desarrollan el módulo II del PID MINJUS.
- 23 directivos desarrollan el módulo II del PDG del Ministerio de Cultura.

- **65% de los recursos de apelación acumulados resueltos.**

Al mes de enero de 2015, se proyecta un nivel de efectividad superior al 65%, teniendo en consideración el número de expedientes que se proyecta que ingresen en el mes de enero.

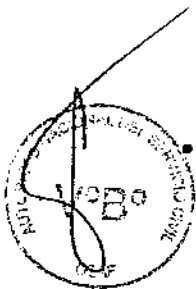
Cabe agregar que se ha mejorado el proceso de resolución de recursos de apelación, habiéndose simplificado trece procesos intermedios en un solo proceso crítico. Además, se ha obtenido la certificación del citado proceso con la Norma ISO 9001:2008.

• **Acciones complementarias**

- **Implementación de la reforma**

a) **Tránsito de Entidades**

A la fecha existen 104 entidades públicas en proceso de tránsito, de las cuales cerca del 90% cuentan con una Comisión de Tránsito capacitada en materia de los Lineamientos



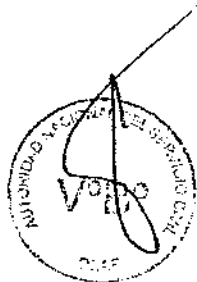
para su paso al Servicio Civil. Adicionalmente, se tiene que 51 de ellas están aplicando acciones asociadas al Mapeo de Puestos y/o de Procesos, mientras que las 9 más avanzadas están inmersas en tareas de identificación y aplicación de mejoras.

De otro lado, se ha elaborado el proyecto de Guía de Dimensionamiento como un documento de apoyo para el tránsito de las entidades, que permitirá analizar los principales servicios a prestar por la entidad, la carga de trabajo así como desarrollar una propuesta de reorganización con la finalidad de definir la cantidad de personal necesario para cumplir con sus funciones adecuadamente.

- b) **Herramientas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
Se encuentra pre publicada en la página web de SERVIR el proyecto de Directiva para la Categorización de las Entidades Públicas respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos (Entidades tipo A y B). El plazo para la recepción de comentarios vence el 21 de enero del presente año.
- c) **Reglas complementarias para la aplicación de la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos**  
Se continúa elaborando las reglas referidas a los derechos y deberes de los servidores civiles en los temas de licencias, vacaciones, defensa legal, compensaciones no económicas y régimen disciplinario. Las versiones preliminares estarán listas en enero.
- d) **Balance de la Reforma del Servicio Civil 2014**  
Dicho documento contiene el balance de la reforma del servicio civil durante el año 2014: i) descripción de los principales aspectos de la Ley; ii) avances en la aplicación de la reforma tanto a nivel normativo como operativo o de implementación; iii) percepciones sobre la reforma (resultados de encuestas de opinión a nivel nacional); iv) agenda pendiente; v) conclusiones; vi) datos estadísticos. El documento será distribuido entre enero y febrero 2015.
- e) **Encuesta de percepción sobre la Reforma del Servicio Civil**  
En el año 2013, se realizó una encuesta de percepción ciudadana sobre la reforma del servicio civil a través de Ipsos. Durante el mes de diciembre de 2014, se realizó una segunda encuesta, para analizar la percepción sobre la reforma y su variación respecto de año anterior teniendo en consideración que la Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057 - se encuentra vigente y se han realizado esfuerzos de comunicación sobre el contenido de la citada norma. Los resultados se darán a conocer próximamente.
- f) **Manual de Puestos Tipo (MTP)**  
Se está articulando la propuesta del MPT con la directiva de familias y roles. El producto estará listo en enero.

▪ **Capacitación y Formación**

- a) **Capacitación a las Oficinas de Recursos Humanos:** en el pasado mes de diciembre se dio inicio al ciclo de capacitaciones proporcionadas a los responsables y operadores de las Oficinas de Recursos Humanos. A la fecha, se han realizado 3 talleres sobre Perfiles de Puestos y 3 conferencias sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las instalaciones de la Escuela Nacional de Administración Pública.
- b) Los días 16, 17 y 18 de diciembre, se realizaron las pruebas en línea para los colaboradores del Sistema Administrativo de Abastecimiento. En total, se evaluaron a 4,793 (78% de los registrados) profesionales que laboran en dicho Sistema Administrativo. Por nivel de gobierno, se distribuyen de la siguiente manera:
  - Gobierno Nacional: 2,310
  - Gobierno Regional: 1,464
  - Gobierno Local: 1,019



- c) El 19 de diciembre de 2014 se realizó la ceremonia de reconocimiento a los colaboradores que obtuvieron resultados sobresalientes en el DC al Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico. Se premió a un total de 22 servidores públicos.

▪ **Gerencia Pública**

a) **Asignación de Gerentes Públicos:**

Durante el mes de diciembre de 2014, iniciaron funciones los siguientes Gerentes Públicos:

Nombre	Entidad	Puesto
Canepa Yzaga, Juan Manuel	Gobierno Regional de Tacna	Director de Programa Sectorial III de la Dirección Regional de la Dirección Regional de Salud Tacna
Ramirez Atencio, Claudio Willbert	Gobierno Regional de Tacna	Director de Programa Sectorial II de la Dirección Ejecutiva del Hospital Hipólito Unánue de Tacna
Herrera Florez, Marcela	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	Gerente de la Gerencia de Administración y Finanzas del Órgano Desconcentrado Zona Registral N° XII – Sede Arequipa
Torres Limo, Cecilia Jeanette	Ministerio de Educación	Responsable de Abastecimiento de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana - DRELM
Zambrano Gastiaburu, Alberto Gonzalo	Ministerio de Educación	Responsable del Equipo de Abastecimiento del Área de Gestión Administrativa de la UGEL N° 06
Trujillo Valderrama, John Walter	Instituto Geofísico del Perú	Director de la Oficina de Desarrollo Institucional
Valdivia Paredes, Luis Francisco	Ministerio de Educación	Asesor Jurídico (Responsable del Área de Asesoría Jurídica) de la UGEL N° 02
Silvia Zúñiga, Virgilio	Instituto Nacional Penitenciario	Jefe de la Unidad de Contabilidad y Tesorería de la Oficina General de Administración
Pineño Chumbe, Rosa Amelia	INDECI	Director Sistema Administrativo III de la Oficina de Administración
Maman Castro, José Yehuda Martín	Director/a General de la Oficina de Administración	Instituto de Gestión de Servicios de Salud



b) **Proceso de Selección para la Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

Se ha convocado el Segundo Proceso de Selección Simplificado, el cual tiene por finalidad el incorporar profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos, son 14 perfiles de Puesto Tipo dirigido a: Ex Gerentes Públicos, profesionales que habiendo sido incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos fueron excluidos por vencimiento del plazo de disponibilidad sin haber sido asignados y/o profesionales que participaron de la quinta convocatoria en adelante, que aprobaron la sub etapa de verificación de datos y/o referencias. Los profesionales que se incorporen al Cuerpo de Gerentes Públicos quedarán en disponibilidad para ser asignados a entidades de los tres niveles de gobierno.

El proceso en mención se encuentra en la sub etapa de reclutamiento que inició el 15 de diciembre de 2014 y concluyó el 04 de enero de 2015.

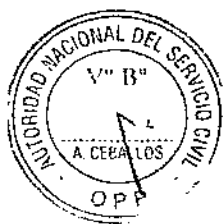
c) **Gerentes Públicos que pasaron el periodo de prueba**

El 100% de los Gerentes Públicos superaron el periodo de prueba en el mes de diciembre de 2014:

Nombre	Entidad	Puesto de Entidad	Fecha de inicio de funciones
Chunga Rojas, Doris Marcela	Corte Superior de Justicia de Cusco	Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Cusco	29/29/2014
Cayo Mancilla, Mateo	Corte Superior de Justicia de Madre de Dios	Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios	29/09/2014
Arbuju Molero, Javier Augusto	Corte Superior de Justicia de Piura	Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Piura	29/09/2014
Arrospide Aliaga, Jose Bernardo	Corte Superior de Justicia de Lambayeque	Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque	03/09/2014
Parker Chavez, Miriam	Autoridad Nacional del Agua	Subdirector 3 de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración	02/09/2014
Pascual Albitres, Rosa Gabriela	ESSALUD	Director de Red Asistencial de la Dirección de Red de la Red Asistencial de Huánuco	01/09/2014
Alejos Sevillano De Escudero, Sessy Betsy	Ministerio Educación de	Responsable del Equipo de Personal del Área de Gestión Administrativa de la UGEL 07	01/09/2014
Hoyle Ganoza, Luis Rafael	Ministerio Educación de	Jefe de Área de Gestión Institucional de la UGEL 03	01/09/2014
Puma Huacac, Edgar Fredy	Ministerio Educación de	Jefe de Área de Gestión Institucional de la UGEL 07	01/09/2014
Quispe Muñoz, Griselda	Ministerio Educación de	Responsable del Equipo de Personas del Área de Gestión Administrativa de la UGEL 05	04/09/2014
Guevara Inocente, Tatiana Rosa	Congreso de la República	Jefe de Departamento del Departamento de Logística	12/09/2014
Velásquez Portocarrero, Sofia del Pilar	Gobierno Regional de San Martín	Jefe de la Oficina I de la Oficina de Articulación y Monitoreo del Desarrollo Social de la Gerencia Regional de Desarrollo Social	19/09/2014
Alpaca Chávez, María Asunta	Gobierno Regional de Moquegua	Director Regional de Salud Adjunto de la Dirección General de la Dirección Regional de Salud Moquegua	23/09/2014
Herrera Chejo, Juan Luis	Gobierno Regional de Moquegua	Director Regional de Salud de la Dirección General de la Dirección Regional de Salud Moquegua	23/09/2014

d) Programas de coaching a Gerentes Públicos:

Programa	Descripción de la actividad	Observaciones
Programa de Coaching de MINEDU	Se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre 2014, y asistieron 10 Gerentes Públicos, corresponde a la tercera y última sesión del programa, iniciado en octubre 2014.	El 85% de los asistentes evaluaron el programa como sobresaliente.
Programa de Coaching para Gerentes Públicos asignados al Poder Judicial	Se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre de 2014, y asistieron 19 Gerentes Públicos, corresponde a la tercera y última sesión del programa, iniciado en octubre 2014.	El 91% de los asistentes evaluaron el programa como sobresaliente.
Programa de coaching para los Gerentes Públicos asignados al Programa Qaliwarma	Se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre de 2014, y asistieron 13 Gerentes Públicos, corresponde a la tercera y última sesión del programa, iniciado en octubre de 2014.	El 91% de los asistentes evaluaron el programa como sobresaliente.



e) Capacitación a Gerentes Públicos

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública (GDGP), organiza capacitaciones para los Gerentes Públicos con la finalidad de brindar herramientas que impacten de manera positiva en su gestión.

En ese sentido, se ha brindado los siguientes cursos a los Gerentes Públicos: Herramientas para la Gestión de las Organizaciones; Curso de Planificación Estratégica; Curso de Gestión de Proyectos; Curso de Contrataciones del Estado; Curso de Sistema Integrado de Administración Financiera; Curso de Gestión de Proyectos; Curso de Diseño y Construcción de Indicadores; Curso de Anticorrupción.

Asimismo, otro hito importante de la Gerencia es el inicio de los cursos b-learning para Gerentes Públicos, en coordinación con la Escuela Nacional de Administración Pública se dictaron los siguientes cursos: Curso de Ética para la función Pública así como el Curso de Habilidades Directivas.

f) Capacitación a equipos de Gerentes Públicos

La GDGP organiza capacitaciones a los equipos de trabajo de los Gerentes Públicos con la finalidad de fortalecer el conocimiento y/o elevar el nivel del mismo. En ese sentido, la GDGP realizó las siguientes capacitaciones en el mes de diciembre de 2014:

- Capacitación en Elaboración de Bases y Evaluación de Propuestas al equipo de trabajo del gerente público asignado al Congreso; el curso fue dictado los días 01, 03 y 05 de Diciembre y se contó con 19 asistentes.
- Capacitación en Gestión por Procesos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Presidencia del Consejo de Ministros, Biblioteca Nacional del Perú y el Instituto Geofísico del Perú; el curso fue dictado los días 01, 03 y 05 de Diciembre y se contó con 62 asistentes.
- Capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al Instituto Nacional Penitenciario, Ministerio de Agricultura y Riego, UGEL 04, Marina de Guerra del Perú, Instituto Nacional de Salud del Niño y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; el curso fue dictado los días 02, 04 y 09 de Diciembre y se contó con 30 asistentes.
- Capacitación en Gestión de Proyectos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a EMAPE; el curso fue dictado los días 02, 04 y 09 de Diciembre y se contó con 20 asistentes.
- Capacitación en Planificación Estratégica a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la UGEL 01, UGEL 03, UGEL 05, UGEL 07 y la DRELM; el curso fue dictado los días 09, 10 y 11 de Diciembre y se contó con 36 asistentes.
- Capacitación en Gestión de Proyectos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la Marina de Guerra del Perú y EMAPE; el curso fue dictado los días 10, 12 y 15 de Diciembre y se contó con 27 asistentes.
- Capacitación en Gestión de Procesos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al Ministerio de Agricultura, Instituto Nacional Penitenciario, Ministerio de Salud, Congreso de La República y la Presidencia del Consejo de Ministros; el curso fue dictado los días 10, 12 y 15 de Diciembre y se contó con 21 asistentes.
- Capacitación en Contrataciones del Estado a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al Instituto Nacional Penitenciario, ESSALUD, Instituto Nacional de Salud del Niño, DRELM y el Congreso de la República; el curso fue dictado los días 10, 12 y 15 de Diciembre y se contó con 35 asistentes.
- Capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al Instituto Nacional Penitenciario, UGEL 06 y SERPAR; el curso fue dictado los días 12, 16 y 18 de Diciembre y se contó con 34 asistentes.



- Capacitación en Gestión por Procesos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a ESSALUD y al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; el curso fue dictado los días 11, 16 y 18 de Diciembre y se contó con 32 asistentes.
- Capacitación en Gestión de Proyectos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al CONCYTEC, Instituto Nacional Penitenciario, Presidencia del Consejo de Ministros, SERPAR, EMAPE, MINSA y el Instituto Geofísico Del Perú; el curso fue dictado los días 11, 16 y 18 de Diciembre y se contó con 32 asistentes.
- Capacitación en Diseño y Construcción de Indicadores a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la UGEL 01, UGEL 05, UGEL 06, UGEL 07 y la DRELM; el curso fue dictado los días 16, 18 y 19 de Diciembre y se contó con 32 asistentes.
- Capacitación en Anticorrupción a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la Corte Superior de Justicia de Lima, Instituto Nacional de Salud del Niño, Instituto Nacional Penitenciario, Instituto Geofísico del Perú y SERPAR; el curso fue dictado los días 16, 17 y 19 de Diciembre y se contó con 36 asistentes.

➤ FEBRERO

- **Metas y/o Logros previstos en los Términos de Referencia y el Contrato:**
  - Un (1) instrumento técnico y normativo aprobado
  - 300 servidores civiles con capacidades fortalecidas
  - 65% de recursos de apelación resueltos

- **Metas y/o Logros alcanzados:**

Metas y/o logros ligados al servicio y la función desempeñada	Resultado	Porcentaje de cumplimiento
Un (1) instrumento técnico y normativo aprobado	Cumplimiento proyectado superior al 100 % durante el mes de febrero 2015	100%
300 servidores civiles con capacidades fortalecidas	Cumplimiento proyectado superior al 100 % durante el mes de febrero 2015	100%
65% de recursos de apelación resueltos	Cumplimiento proyectado de más del 65% durante el mes de febrero de 2015	100%

- **Acción generadora del impacto:**
  - **Un (1) instrumento técnico y normativo aprobado**

Directiva "Niveles de carrera del Servicio Civil", que servirá como referencia para los subsistemas de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, Organización del Trabajo y su Distribución y Gestión del Desarrollo y Capacitación. Define los criterios con los cuales se determinará los niveles existentes dentro de los roles de las familias de puestos para el servicio civil de carrera, así como también cómo se relacionarán los puestos tipo dentro de cada uno de los niveles señalados y la línea de progresión que podrán seguir los servidores civiles de carrera.

- **300 servidores civiles con capacidades fortalecidas**

SERVIR en alianza con universidades y las entidades públicas, desarrolla los Programas Intensivos para Directivos (PID) que tienen por finalidad desarrollar las habilidades directivas y proporcionar conocimientos en gestión pública. Estos programas tienen una duración de tres meses, a tiempo completo. Durante el presente mes, la ENAP viene desarrollando dichos módulos dirigidos a:



- 30 directivos desarrollan el módulo III del PID MINEDU.
- 72 directivos desarrollan el módulo II en 3 Programas Intensivos para Directivos.
- 22 Participantes - Programa Intensivo para Directivos - PID para incorporación de Gerentes Públicos en Recursos Humanos.
- 35 directivos desarrollan el módulo II del PID IMARPE.
- 26 directivos desarrollan el módulo II del PID MINJUS.
- 23 directivos desarrollan el módulo II del PDG del Ministerio de Cultura.
- 184 servidores desarrollan el programa de entrenamiento para Consejeros y Consejeras regionales - versión oriente.

- **65% de recursos de apelación resueltos**

Al mes de febrero de 2015, se proyecta un nivel de efectividad superior al 65%, teniendo en consideración el número de expedientes que se proyecta que ingresen en el mes de febrero.

Cabe agregar que el proceso de resolución de recursos de apelación cuenta actualmente con la certificación de calidad ISO 9001:2008, en tanto que otros procesos del Tribunal se encuentran en la fase de análisis de mejora a fin de optimizar su desempeño y apuntar posteriormente a su certificación.

- **Acciones complementarias**

- **Implementación de la reforma**

- a) Tránsito de Entidades

A la fecha son 114 entidades públicas en el proceso de tránsito, 89 del nivel nacional; 4 del nivel regional; y, 21 del nivel local. De ese total, 52 se encuentran en la Etapa 1 – Preparación; 53 están en la Etapa 2 - Análisis Situacional y 9 ya atraviesan la Etapa 3 - Mejoras Internas.

En relación a las entidades del Gobierno Central, casi la totalidad de Ministerios se encuentra en proceso de tránsito, siendo el MEF y MINJUS las entidades más avanzadas (Dotación de personal de la Etapa 3)

En relación con los Organismos Públicos, CONCYTEC, ONP, OSIPTEL, OSINFOR, SERVIR y SUSALUD son los que presentan el mayor avance (Identificación y aplicación de mejoras de la Etapa 3).

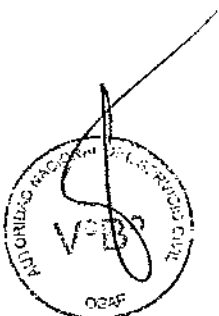
- b) Herramientas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

La Guía de Dimensionamiento se encuentra en fase de validación interna previa a su aprobación de parte del Consejo Directivo. Dicha Guía ha incorporado los comentarios y las recomendaciones alcanzadas por las entidades públicas durante el periodo de pre publicación y la aplicación de las mesas de trabajo en el mes de diciembre.

La Directiva de Selección se encuentra en etapa de validación para la identificación de espacios de mejora y la aplicación de ajustes antes de su distribución entre los responsables de los órganos de línea en SERVIR.

- **Capacitación y Formación**

- a) **Desarrollo del Diccionario de Competencias Transversales: Trabajo en equipo, Vocación de Servicio y Orientación a resultados. Las competencias identificadas en dicho**



Diccionario serán de aplicación tanto a directivos como a no directivos respecto a los subsistemas de Selección, Capacitación, Evaluación, entre otros.

- b) Desarrollo del "Estudio de Demanda de Capacitación de 2014", este documento desarrollado a partir de los PDPs presentados a Servir por parte de las entidades, identifica las características mas relevantes de la demanda de capacitación en el ámbito público con el fin de: (i) retroalimentar a las entidades públicas; (ii) brindar información para el desarrollo de la oferta de capacitación; (iii) orientar a las acciones de capacitación; y, (iv) optimizar las estrategias de SERVIR.
- c) Aprobación de las normas que regulan el Sub Sistema de Gestión de Rendimiento, así como del Plan de Implementación de dicho subsistema para los años 2015 y 2016.
- d) Ceremonia de reconocimiento (febrero) a quienes obtuvieron los tres primeros lugares en el Diagnóstico de Conocimientos que Servir realizó a fines del año pasado, al Sistema Administrativo de Presupuesto Público.

▪ **Gerencia Pública**

a) **Asignación de Gerentes Públicos:**

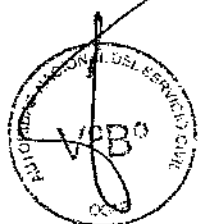
Durante el mes de Enero iniciaron funciones los siguientes Gerentes Públicos:

GERENTE PÚBLICO ASIGNADO	CARGO	ENTIDAD	FECHA DE INICIO DE FUNCIONES
Grandez Iberico, Luz Marina	Jefe de la Oficina de Logística	Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú	01-ene-15
Juan Alfonso Javier Arévalo Sattler	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración	Instituto Nacional Penitenciario	05-ene-15
Renzo Luis Patiño Comejo	Jefe de la Unidad de Estudios y Proyectos de la Oficina de Infraestructura Penitenciaria	Instituto Nacional Penitenciario	05-ene-15
César Augusto Díaz Pastor	Jefe de la Oficina de Infraestructura Penitenciaria	Instituto Nacional Penitenciario	05-ene-15
César Luis Láinez Lozada Puente Amao	Jefe de la Unidad de Logística del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, Luis N. Sáenz	Ministerio del Interior	12-ene-15
César Augusto Enriquez Gutiérrez	Jefe de la Oficina de Administración del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, Luis N. Sáenz	Ministerio del Interior	12-ene-15
Jorge Erick Rodríguez Pacheco	Responsable del Equipo de Abastecimiento del Área de Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07	Ministerio de Educación	12-ene-15

b) **Segundo Proceso de Selección Simplificado para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

El Segundo Proceso de Selección Simplificado se inició el viernes 28 de noviembre de 2014, con la publicación de los 14 Perfiles de Puesto Tipo en RedCil. Dentro de esta convocatoria, se consideró como público objetivo a:

- Ex Gerentes Públicos, profesionales que habiendo sido incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos fueron excluidos por vencimiento del plazo de un año en situación de disponibilidad sin haber sido asignados. No siendo aplicable para aquellos profesionales que fueron excluidos del Cuerpo de Gerentes Públicos, así como para los ex Gerentes Públicos que a la fecha de publicación del presente proceso se encontraban con juicio pendiente con SERVIR.





- Profesionales que participaron de la Quinta convocatoria en adelante, que aprobaron la sub etapa de verificación de datos y/o referencias pero no alcanzaron el puntaje para ser considerados dentro de los candidatos convocados al Curso de Introducción. No aplicable para los candidatos que desaprobaron alguna de las sub etapas del Curso de Introducción en alguna de las convocatorias del Cuerpo de Gerentes Públicos.

La presente convocatoria cuenta con 14 perfiles de puesto tipo:

- Gerente de Administración.
- Gerente Administrativo de Personal.
- Gerente de Asuntos Ambientales.
- Gerente de Asesoría Jurídica.
- Gerente de Desarrollo Económico.
- Gerente de Desarrollo Social.
- Gerente de Estudios.
- Gerente de Infraestructura.
- Gerente de Logística.
- Gerente de Planeamiento y Presupuesto.
- Gerente de Presupuesto.
- Gerente de Programación de Inversiones.
- Gerente de Políticas Sociales.
- Gerente de Recursos Humanos.

El registro de candidatos en el aplicativo web se realizó del 15 de diciembre de 2014 al 04 de enero de 2015. La Evaluación Curricular se desarrolló del 05 al 13 de enero de 2015, con la intención de analizar si los candidatos registrados en el aplicativo cumplían con los requisitos mínimos requeridos para cada perfil de puesto tipo.

La sub etapa de Verificación de Datos se realizó del 15 al 23 de enero.

La segunda etapa del Segundo Proceso de Selección Simplificado se denomina Curso de Introducción, y está conformada por:

- Taller de Evaluación de Competencias Generales y Específicas. (Assessment Center)
- Evaluación de Caso Práctico y
- Entrevista con Consejo Directivo.

Las dos primeras sub etapas (Assessment Center y Caso Práctico) se realizaron en las siguientes fechas en la Escuela Naval del Callao:

- Lunes 09 y Martes 10 de febrero: Taller de Evaluación de Competencias genéricas y específicas del perfil de Gerente Público (Assessment Center).
- Miércoles 11 de Febrero: Evaluación de Caso Práctico.

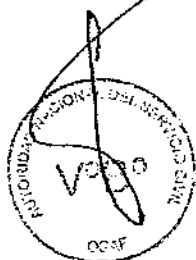
Mientras que las Entrevistas con Consejo Directivo se desarrollarán del 12 al 20 de febrero.

La publicación de resultados finales con la relación de candidatos que serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos, se realizará el 24 de febrero de 2015.

c) Capacitación a equipos de trabajo de los Gerentes Públicos

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública organiza capacitaciones a los equipos de trabajo de los Gerentes Públicos con la finalidad de fortalecer el conocimiento y/o elevar el nivel del mismo. En ese sentido, la GDGP realizó las siguientes capacitaciones:

- Capacitación en Contrataciones del Estado al equipo de trabajo del gerente público asignado a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque; el curso fue dictado los días 15 y 16 de Enero y se contó con 41 asistentes.



- Capacitación en Presupuesto por Resultados a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la UGEL 01, UGEL 03, UGEL 05, UGEL 06, DRELM, MINSA y el Instituto de Gestión de Servicios de Salud; el curso fue dictado los días 12, 14 y 16 de Enero y se contó con 40 asistentes.
- Capacitación en Gestión por Procesos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la DRELM, UGEL 01, UGEL 07, Ministerio de Agricultura, Corte Superior de Justicia del Callao, PCM, INPE y el IRTP; el curso fue dictado los días 13, 15 y 20 de Enero y se contó con 26 asistentes.
- Capacitación en Planificación Estratégica a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a SERPAR, INPE, UGEL 03, UGEL 06, Ministerio de Agricultura, Corte Superior de Justicia del Callao, PCM, Municipalidad Metropolitana de Lima, Congreso de la República y el INSN; el curso fue dictado los días 19, 21 y 23 de Enero y se contó con 40 asistentes.
- Capacitación en Gestión de Proyectos a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados a la INPE, PCM, UGEL 01, UGEL 03, UGEL 07, IRTP y el INSN; el curso fue dictado los días 22, 27 y 29 de Enero y se contó con 40 asistentes.
- Capacitación en Sistema Integrado de Administración Financiera a los equipos de trabajo de los gerentes públicos asignados al INPE, UGEL 01, UGEL 02, UGEL 03, UGEL 05, UGEL 07, DRELM, PCM, INPE, IRTP y la Corte Superior de Justicia del Callao; el curso fue dictado los días 23, 26 y 28 de Enero y se contó con 40 asistentes.
- Capacitación en Contrataciones del Estado a los equipos de trabajos de los gerentes públicos asignados al INPE, DRELM, UGEL 3, PCM, MINSA, IRTP y el IGP; el curso fue dictado los días 26, 28 y 30 de Enero y se contó con 40 asistentes.

d) Gerentes Públicos que pasaron el periodo de prueba

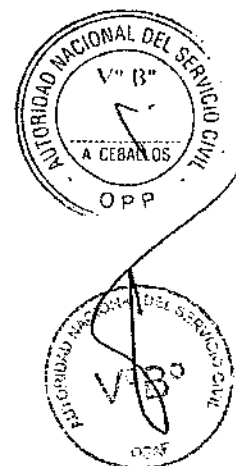
Los siguientes Gerentes Públicos pasaron el periodo de prueba en el mes de Enero de 2015:

N°	ENTIDAD	GERENTE PÚBLICO	PUESTO EN ENTIDAD	INICIO
1	Gobierno Regional de Moquegua	Flor Maquera, Jacinto Joel	Jefe de la Oficina de Administración de la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua	01/10/2014
2	Gobierno Regional de Moquegua	Aspajo Grández, Irwing	Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico de la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua	01/10/2014
3	Ministerio de Educación	Pacherres Maza, Marco Antonio	Jefe de la Unidad de Gestión Administrativa de la DRELM	06/10/2014
4	Ministerio de Educación	García Murieta, Ricardo Olsen	Jefe del Área de Gestión Administrativa UGEL N°04	06/10/2014

➤ MARZO

• Metas y/o Logros previstos en los Términos de Referencia y el Contrato

- Dos (2) instrumentos técnico y normativo aprobado
- 800 servidores civiles con capacidades fortalecidas
- 65% de recursos de apelación resueltos



• **Metas y/o Logros alcanzados:**

Metas y/o logros ligados al servicio y la función desempeñada	Resultado	Porcentaje de cumplimiento
Dos (2) instrumentos técnico y normativo aprobado	Cumplimiento proyectado superior al 100 % durante el mes de febrero 2015	100%
800 servidores civiles con capacidades fortalecidas	Cumplimiento proyectado superior al 100 % durante el mes de febrero 2015	100%
65% de recursos de apelación resueltos	Cumplimiento proyectado de más del 65% durante el mes de febrero de 2015	100%

• **Acciones generadoras del impacto:**

▪ **Dos (2) instrumento técnico y normativo aprobado**

Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil": Directiva que tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General.

Directiva "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil": Tiene por objeto definir las familias de puestos y los roles aplicables a los directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, así como aprobar el Manual de Puestos Tipo (MPT), que contiene las reglas para la definición de los niveles y categorías de los grupos de servidores; el Catálogo de Puestos Tipo, y los mecanismos para su actualización y uso.

▪ **800 servidores civiles con capacidades fortalecidas**

SERVIR en alianza con universidades y las entidades públicas, desarrolla los Programas Intensivos para Directivos (PID) que tienen por finalidad desarrollar las habilidades directivas y proporcionar conocimientos en gestión pública. Estos programas tienen una duración de tres meses, a tiempo completo. Durante el presente mes, la ENAP viene desarrollando dichos módulos dirigidos a:

- 100 directivos desarrollan el Programa Intensivo para Directivos - PID Municipal.
- 22 Participantes - Programa Intensivo para Directivos - PID para incorporación de Gerentes Públicos en Recursos Humanos -.
- 75 servidores civiles asistentes a la Conferencia Internacional sobre Experiencias del Servicio Civil en Alemania.
- 120 servidores civiles asisten a una Conferencia de Gestión Pública.

La Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, ha capacitado a servidores civiles de los tres niveles de gobierno, en los siguientes temas:

- 269 servidores civiles - Perfiles de Puesto
- 222 servidores civiles - Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
- 50 servidores civiles - Mapeo de puestos

▪ **65% de recursos de apelación resueltos**

Al mes de marzo de 2015, se proyecta un nivel de efectividad superior al 65%, teniendo en consideración el número de expedientes que se proyecta que ingresen en el mes de marzo.

Cabe agregar que el proceso de resolución de recursos de apelación cuenta actualmente con la certificación de calidad ISO 9001:2008, en tanto que otros procesos del Tribunal se encuentran



en la fase de análisis de mejora a fin de optimizar su desempeño y apuntar posteriormente a su certificación.

- **Acciones complementarias**

- **Implementación de la reforma**

- a) **Tránsito a la Ley del Servicio Civil**

A la fecha hay 121 entidades públicas en el proceso de tránsito, de las cuales 93 pertenecen al nivel nacional, 24 al nivel local y 4 al nivel regional, siendo los últimos ingresos Sierra Exportadora y la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador. Sobre el diseño de las herramientas propias del tránsito, se cuenta con un Manual de Dimensionamiento formulado y validado por las entidades con mayores avances en proceso de tránsito, que está a la espera de su aprobación en Consejo Directivo para su publicación y oficialización.

- b) **Desarrollo de Herramientas Metodológicas**

Se encuentra en la agenda del siguiente consejo directivo de SERVIR la aprobación de la Directiva de Dimensionamiento para las entidades en tránsito a la Ley del Servicio Civil.

- **Capacitación y Formación**

- a) **Gestión del Rendimiento (GdR)**

Validación de la Directiva que Desarrolla el Modelo de GdR y sus respectivos instrumentos (Manual, Guías y Formatos) por las Gerencias de línea de SERVIR y órganos de apoyo.

Se aprobó la pre publicación de la Directiva que Desarrolla el Modelo de GdR y sus anexos (Manual, Guías y Formatos).

Aprobación por el Consejo Directivo del "Plan de Acción 2015 -2016 para la implementación del modelo de GdR en su etapa piloto".

La Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC y del Instituto Nacional Penitenciario – INPE, han expresado formalmente su voluntad de participar en la etapa piloto de implementación del modelo de GdR, como 2 de las 4 entidades que serán seleccionadas para participar en dicha etapa (Cabe resaltar que una de las entidades que participará de este piloto es SERVIR).

- b) **Diagnóstico de Conocimientos**

Se vienen desarrollando el proyecto de certificación de operadores del sistema de abastecimiento, donde OSCE y consultores españoles lideran el proceso con apoyo de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil.

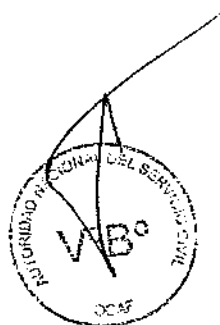
En el marco de las acciones Post-Diagnóstico se viene participando en la mesa de trabajo que tiene por finalidad el desarrollo e implementación de Programas de Capacitación a los colaboradores de los Sistemas Administrativos de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión pública. En dicha mesa participa la Gerencia, ENAP y representantes de los entes rectores de los sistemas mencionados.

En el marco de las acciones Post-Diagnóstico se viene coordinando con la cooperación suiza (SECO) a fin de buscar financiamiento para el curso de capacitación integral.

- c) **Desarrollo de Capacidades**

Se validó el Curso de Gestión de la Capacitación en las entidades públicas (e-learning) con la validación de actores de la sociedad civil (Red de Municipalidades Urbanas y Rurales del Perú).

Participación en la Mesa de Trabajo Perú Bilingüe en Inglés – MINEDU, que tiene como objetivo formular una propuesta multisectorial de la Política Nacional Perú Bilingüe en Inglés 2021. Si bien, la Reforma del Servicio Civil no aborda el tema de la incorporación



del idioma inglés como un criterio para mejorar el desempeño del servidor público, SERVIR viene desarrollando instrumentos técnicos y normativos que incluyen este criterio, si el puesto y la entidad lo requieren.

Estudio de demanda de capacitación a partir de PDPs 2015: se encuentra en la primera etapa de desarrollo: a) identificación de las entidades que presentaron sus PDPs 2015 y b) recopilación de las matrices de acciones de capacitación.

▪ **Programa Reto Excelencia**

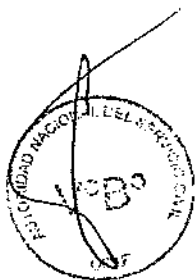
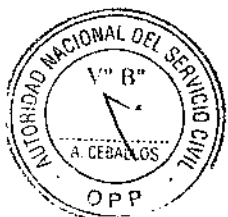
El Programa Reto Excelencia realizó 04 Charlas Informativas a las siguientes instituciones: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), y el Ministerio de Educación (MINEDU), respectivamente; donde se brindó información acerca de los requisitos y beneficios que ofrece el programa.

▪ **Gerencia Pública**

a) **Asignación de Gerentes Públicos:**

Durante el mes de Febrero iniciaron funciones los siguientes Gerentes Públicos:

INICIO DE FUNCIONES - FEBRERO 2015				
Edwin Omar Napanga Saldaña	Ejecutivo/a Adjunto/a I de la Oficina General de Defensa Nacional	MINSA	RPE 290-2014	23-feb
Luis Alberto Reyes Castillo	Jefe de la Unidad de Informática del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, Luis N. Sáenz	MININTER	RPE 019-2015	06-feb
Raúl Regalado Tamayo	Jefe de Oficina de la Oficina de Asesoría Legal del Comité de Administración de ZOFRATACNA	ZOFRATACNA	RPE 020-2015	12-feb
Manuel Amador Matos Alvarado	Director Técnico I de la Oficina Técnica de Informática	INEI	RPE 027-2015	09-feb
Vitilio Luis A. Caionge García	Jefe de Oficina I de la Oficina Regional de Administración	GRSM	RPE 050-2015	20-feb
José Luis Vela Guerra	Director Programa Sectorial IV de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico	Gobierno Regional de Ucayali	RPE 051-2015	20-feb
Roberto López Cahuaza	Director Sistema Administrativo III de la Oficina de Recursos Humanos			20-feb



▪ **Segundo Proceso de Selección Simplificado para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

Durante el mes de febrero, se dio inicio al Curso de Introducción del Segundo Proceso de Selección Simplificado. Las dos primeras subetapas (Assessment Center y Caso Práctico) se realizaron en la Escuela Naval los días Lunes 09, Martes 10 y Miércoles 11 de febrero, obteniendo como resultado la aprobación de 42 candidatos, quienes fueron aprobados para la siguiente subetapa: Entrevista con Consejo Directivo.

De los 42 candidatos que pasaron la Entrevista con el Consejo Directivo, el 95% obtuvo un resultado positivo, siendo 40 los profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos en los siguientes puestos tipo:

- Gerente de Administración (13)

- Gerente de Asesoría Jurídica (10)
- Gerente de Logística (01)
- Gerente de Planificación y Presupuesto (07)
- Gerente de Políticas Sociales (04)
- Gerente de Presupuesto (03)
- Gerente de Programación de Inversiones – OPI (01)
- Gerente de Recursos Humanos (01)

▪ **Gerentes Públicos que pasaron el periodo de prueba**

Los siguientes Gerentes Públicos pasaron el periodo de prueba en el mes de enero de 2015:

**Listado de Gerentes Públicos que al 28 de Febrero del 2015 pasaron el periodo de prueba.**

N°	Entidad	Gerente Público	Puesto en entidad	Inicio
1	Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú	Dávila Trujillo, Henry Alexander	Jefe de la Oficina de Finanzas	01/11/2014
2	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	Supanta Velásquez, Nestor Alfonso	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Saneamiento Urbano	14/11/2014
3	Gobierno Regional de Tumbes	Patow Maceda, Olga Magnolia Azucena	Director Regional Salud Adjunto de la Sub Dirección de la Dirección Regional de Salud de Tumbes	17/11/2014

**Listado de Gerentes Públicos que no culminaron los tres meses de asignación.**

N°	Entidad	Gerente Público	Puesto en entidad	Inicio	Fin
1	Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú	Calonge Garcia, Vitilio Luis A.	Jefe de la Oficina de Logística	01/11/2014	16/12/2014





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva 06 ABR 2015

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

RECIBIDO  
06 ABR 2015  
Firma: [Signature]  
Hora: 17:12

Lima, 01 ABR 2015

OFICIO Nº 217 -2015-SERVIR/PE

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
**RECIBIDO**  
01 ABR 2015  
Req. Nº 201512139  
Firma: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Señor  
**MARTIN PEREZ SALAZAR**  
Secretario General  
Presidencia del Consejo de Ministros  
Presente.-

Asunto : Remisión de información del I Trimestre del 2015 correspondiente al personal altamente calificado

Ref. : Oficio Múltiple Nº 003-2015-PCM/OGA

Es grato dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, a fin de hacerle llegar al reporte de metas y logros obtenidos por el personal Altamente Calificado de SERVIR, correspondiente al I Trimestre del año 2015, así como el formato "G", debidamente visados.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

[Signature]  
-----  
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL





**FORMATO G  
INFORMACIÓN TRIMESTRAL**

Entidad

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR

Apellidos y Nombres	N° Contrato	Puesto	Monto de la contraprestación	Calificación		
				Muy bueno	Bueno	Deficiente
JUAN CARLOS MARTÍN VICENTE CORTÉS CARCELEN	001-PAC-2015, Addenda 00-2014	PRESIDENTE EJECUTIVO	25 000			

Observaciones y recomendaciones respecto del cumplimiento de logros y/o metas de la entidad

Se ha cumplido el 100% las metas programadas para el primer trimestre de 2015.

Lima, 31 de marzo de 2015

Firma y sello del Titular del Sector



