

# **Perfil del Gerente Público**

Vigencia 2009-11

Aprobado por el Consejo Directivo de SERVIR en su sesión de 02.04.09

# I. Identificación del Perfil

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
<b>I</b>	<b>Identificación del PERFIL</b>	Gerente Público del Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
<b>1.1</b>	<b>Extensión</b>	Puestos de dirección y gerencias de mando medio de entidades públicas del Nivel Nacional, Regional y Local.
<b>1.2</b>	<b>Dependencia Jerárquica</b>	Reporta a la autoridad confianza/política, directa e inmediatamente superior
<b>1.3</b>	<b>Sede/ Destinación del cargo</b>	Las funciones del cargo son polivalentes, por lo que se desempeñarán en distintos territorios dependiendo de los requerimientos de las instituciones.

## II. Contexto Nacional

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
<b>II</b>	<p data-bbox="324 237 542 297"><b>2.1 Contexto Nacional</b></p> <ul data-bbox="722 237 1798 1343" style="list-style-type: none"><li data-bbox="722 237 1798 372">-Marco normativo complejo y abundante, que obstaculiza la eficiencia y el logro de resultados de la institución. Los directivos experimentan una “incapacidad de ejecución.” Constituye un factor de riesgo operacional que se traduce en “miedo a firmar”.</li><li data-bbox="722 411 1798 511">-El recambio permanente de los cuadros directivos genera falta de continuidad en la gestión. Ello conduce a una desvinculación de las autoridades hacia las áreas técnicas.</li><li data-bbox="722 549 1798 582">-Altos volúmenes, presión y diversificación de la demanda de servicios.</li><li data-bbox="722 621 1798 721">-Creciente necesidad de articulación de los niveles nacional, regionales y locales. Hay un divorcio entre las directrices nacionales y su aplicación en la realidad regional/local.</li><li data-bbox="722 759 1798 792">-Desarticulación entre los sistemas administrativos del Estado.</li><li data-bbox="722 831 1798 892">-Imagen negativa del sector público por parte de la ciudadanía.</li><li data-bbox="722 931 1798 1066">-Demanda de valoración y reconocimiento de las personas en las instituciones públicas. No existen políticas de RRHH que permitan uniformar y mejorar los sistemas de incentivos y otorgar capacitación relevante.</li><li data-bbox="722 1105 1798 1172">-Se tiene la percepción que la Contraloría desarrolla una labor de control formal y la impresión de su rol como arbitrario y amenazante.</li><li data-bbox="722 1210 1798 1278">-Clima de incertidumbre frente al impacto a nivel nacional de la crisis económica mundial.</li><li data-bbox="722 1316 1798 1343">-Falta de canales de comunicación interna.</li></ul>

## II. Contexto Regional/Local

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
II	<p data-bbox="324 239 579 339"><b>2.2 Contexto Gobierno Regional/Local</b></p> <ul data-bbox="724 239 1806 1313" style="list-style-type: none"><li data-bbox="724 239 1806 371">-Marco normativo en exceso abundante y formal, cuyas lineamientos se contraponen o superponen, trabando la ejecución de procesos (proyectos/programas). Factor de riesgo operacional, que se traduce en el "miedo a firmar."</li><li data-bbox="724 414 1806 514">-El recambio permanente de los cuadros directivos genera falta de continuidad en la gestión y provoca en los funcionarios la percepción de los gerentes como "aves de paso"</li><li data-bbox="724 556 1806 656">-Se identifica una marcada presión de la autoridad política por el corto plazo. Además, una sobre exposición del GP al embate de las organizaciones sociales y los medios de comunicación.</li><li data-bbox="724 699 1806 828">-Falta de sistemas y herramientas de gestión, evaluación y control, lo que se traduce en información incompleta, imprecisa y desactualizada. Por tanto las decisiones se toman en base a intuiciones y datos referenciales.</li><li data-bbox="724 871 1420 899">-Desconfianza frente a los Gerentes no locales.</li><li data-bbox="724 942 1806 1042">-Desmotivación y escasa preparación de los funcionarios. Impera la cultura del mínimo esfuerzo, hay resistencia a los cambios y aversión a la tecnología.</li><li data-bbox="724 1085 1719 1113">-Compartimentos de la función sectorial. Necesidad de integración.</li><li data-bbox="724 1156 1275 1185">-Infraestructura pobre e inapropiada.</li><li data-bbox="724 1228 1352 1256">-Falta de canales de comunicación interna.</li><li data-bbox="724 1299 1661 1328">-Imagen negativa del sector público por parte de la ciudadanía.</li></ul>

### III. Definiciones Estratégicas

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
III	Definiciones Estratégicas	<p>MISIÓN</p> <p><b>“El Gerente Público tiene por misión gerenciar de manera eficiente los recursos, proyectos y programas gubernamentales, de acuerdo a los lineamientos institucionales y con la finalidad de servir a la ciudadanía”.</b></p> <p><u>Objetivos estratégicos</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Gestionar de una manera óptima los recursos asignados orientado a resultados.</li><li>2) Articular el nivel político con el nivel técnico en el quehacer de la institución.</li><li>3) Motivar y conducir a los equipos hacia desafíos que involucren logros concretos, en concordancia con la misión institucional.</li></ol>

## IV. Requisitos de Ingreso

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
IV	Requisitos de ingreso	<p><b>Requisitos establecidos por Decreto Legislativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.</li><li>b) No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada;</li><li>c) Contar al menos con el mínimo de experiencia profesional, de acuerdo con lo que señale el reglamento; y,</li><li>d) Otros requisitos generales o específicos que establezca la Autoridad para cada proceso.</li></ul> <p><b>Otros requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Contar con nacionalidad peruana.</li><li>b) La experiencia profesional mínima requerida no será inferior a 5 años, de los cuales por lo menos 2 años, consecutivos o alternados, deberán acreditarse como prestación de servicios al Estado, directa o indirectamente bajo cualquier modalidad de contratación. La Autoridad podrá establecer para los diversos niveles de Gerentes Públicos años adicionales a la experiencia mínima requerida.</li></ul>

## V. Competencias - Conocimientos

	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
<p><b>V</b> <b>5.1</b></p>	<p><b>CONOCIMIENTOS</b> Dominio conceptual y teórico requerido para desempeñarse con éxito en el cargo.</p>	<p><b>Conocimientos de Gestión y Normativa Pública</b> Modelos teóricos y prácticos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Gestión Moderna</b> <b>Ejemplo: Administración por resultados</b></li> <li><b>2) Sistemas Administrativos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de Recursos Humanos</li> <li>-Abastecimiento</li> <li>-Presupuesto Público</li> <li>-Tesorería</li> <li>-Endeudamiento Público</li> <li>-Contabilidad</li> <li>-Inversión Pública</li> <li>-Planeamiento Estratégico</li> <li>-Defensa Judicial del Estado</li> <li>-Control</li> <li>-Modernización de la Gestión Pública</li> </ul> </li> </ul> <p>El manejo de estos conocimientos es <b>BASICO</b>, <b>INTERMEDIO</b> o <b>AVANZADO</b>, variando el nivel en función del cargo específico.</p> <hr/> <p><b>Modelos de Gestión</b> Conceptos y herramientas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Planificación</li> <li>-Control de procesos</li> <li>-Evaluación de la Gestión</li> </ul> <p>El manejo de estos conocimientos es <b>AVANZADO</b> para todos los cargos.</p>

## V. Competencias - Habilidades

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
V	<p><b>HABILIDADES</b> Conjunto de destrezas o capacidades para desempeñarse con éxito en el cargo.</p>
5.2	<p><b>Liderazgo Catalizador</b> Capacidad para convocar, legitimarse y conducir a los equipos hacia los objetivos propuestos. Asimismo, tomar decisiones, lograr resultados y promover un clima positivo y alentador.</p> <p><b>Capacidad de Gestión</b> <b>Habilidad para GESTIONAR los sistemas administrativos.</b> Asimismo, capacidad para organizar y administrar los recursos de una manera óptima a fin de materializar los objetivos propuestos.</p> <p><b>Prospectiva</b> Contar con una visión estratégica y una perspectiva a largo plazo, alineada con las <b>directrices institucionales</b>, que le permita anticipar escenarios, sortear obstáculos, calcular riesgos y planear sus acciones.</p> <p><b>Sentido de urgencia</b> Capacidad para responder energética y rápidamente frente a las eventualidades y situaciones de emergencia, movilizandolos recursos pertinentes.</p> <p><b>Diálogo efectivo y articulador</b> Capacidad para definir directrices, articular relaciones, crear redes, negociar acuerdos y vincularse efectivamente con el nivel político, para el logro de metas. Asimismo, tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.</p> <p><b>Sentido común</b> Capacidad para encauzar la acción y tomar decisiones en base a la sustentación de elementos de juicio. Asimismo, examinar con cautela los problemas en su complejidad y sensibilidad.</p>



## V. Competencias - Actitudes

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
V	<p><b>ACTITUDES</b></p> <p>Grupo de actitudes o principios personales para desempeñarse con éxito en el cargo, las entidades públicas y su entorno.</p>
5.3	<p><b>Confianza en sí mismo</b></p> <p>El GP es una persona que se siente segura de lo que hace e irradia madurez y equilibrio emocional a su alrededor. Asimismo tiene convicciones claras y enfrenta con aplomo las dificultades.</p> <p><b>Relación con su entorno</b></p> <p>El GP debe relacionarse con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos. Busca generar capacidades en las personas.</p> <p><b>Tolerancia y flexibilidad</b></p> <p>El GP valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.</p> <p><b>Orientación a resultados</b></p> <p>El GP debe ser capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.</p> <p><b>Honestidad y vocación de servicio</b></p> <p>El GP persigue el <b>bien común</b>, por lo tanto sus actuaciones son transparentes y ejemplares. Antepone los intereses de la institución y del Estado a los suyos.</p> <p><b>Compromiso institucional</b></p> <p>El GP se involucra con la institución, haciendo suyos sus objetivos. Asimismo, se compromete en el trabajo, a través de una presencia directa y una dedicación permanente.</p>